

КОМПЛЕМЕНТАРНОЕ ЕДИНСТВО СТРАТЕГИЙ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

Лариса ГУК,
Кандидат Экономических Наук,
Институт Экономики и Прогнозирования НАН Украины,
Киев, Украина

<https://orcid.org/0000-0002-0143-077X>, l_guk@ukr.net, Phone: +380988704065

DOI: <https://doi.org/10.36004/nier.cecg.IV.2022.16.10>

Summary

Actuality. *The crisis caused by the COVID pandemic and the escalation of the armed conflict in Ukraine has drawn attention to the fact that public administration is in dire need of reform. Public institutions have to cope with governance in 'crisis mode', which implies institutional reform as well as a review of working and governance practices. The current situation calls for new proposals for reforms in employment, which include, among others, digitalisation and a fundamental reassessment of labour recruitment and the forms of employment used. In this context, the use of flexible forms of employment such as remote (mobile) employment based on information and communication technology (ICT), Internet employment, employment on digital platforms become relevant. The use of new flexible forms of employment may have a lasting impact on the transformation of perceptions of standard employment, and in particular on a number of aspects such as recruitment and work organization, working conditions, job definition, etc. In addition, an increase in the number of persons working outside employers' premises using information and communication devices and technologies mitigates the risks of social devaluation of the workforce under the threat of epidemics, pandemics, the need for worker self-isolation in case of a threat of armed aggression, an emergency of man-made, natural or other nature.* **Objective.** *To outline the strategic directions of employment reforms that will ensure the complementary unity of workers' and employers' strategies under the conditions of global instability.* **Research methods:** *system analysis, factor and comparative analysis, structural and functional analysis, method of statistical groupings, hierarchy analysis, expert assessments and other methods.* **Results.** *Providing recommendations for identifying strategic employment policies that will ensure the complementary unity of workers' and employers' strategies in the context of global instability.*

Keywords: *flexible forms of employment, labour mobility, employment on online platforms, digitalization, government policies in the labor market, inflation.*

JEL: J18, J21, J41, J50, J63.

UDC: 331.5

Введение. Современный мир труда меняется не только из-за беспрецедентной пандемии, изменения климата, новых общественных

тенденций, но и благодаря цифровой трансформации, и в результате военно-политические события. Цифровая трансформация предоставляет возможности для обновления всех сфер повседневной жизни: на рынке труда проходит переход к гибким графикам работы, работодатели перераспределяют рабочее и свободное время наемных работников, применяется дистанционная занятость, широко используются удаленные методы образования, внедряется удаленный доступ к развлечениям и культурным мероприятиям.

Цель. Обозначение стратегических направлений реформирования сферы занятости, которые обеспечат комплементарное единство стратегий работников и работодателей в условиях глобальной нестабильности.

Методы исследования: системный анализ, факторный и сравнительный анализ, структурно-функциональный анализ, метод статистических группировок, анализ иерархий, экспертные оценки и другие методы.

Основные результаты. Ощутимый первый толчок к пересмотру форм организации социально-трудовых отношений, трансформации правил и привычек, которые были стандартами для национального рынка труда, предоставила пандемия. Но события, связанные с эскалацией военного конфликта на территории Украины, привели к массовым миграционным процессам, сдвигу базовых установок по ценности занятости, карьерным перспективам и поддержке безопасности труда, возникли масштабные социально-экономические дисбалансы и рост инфляции.

Инфляционная волна в 2021 – 2022 годов создала реальные проблемы для национальных экономик во всем мире. Предполагая, что причиной роста цен является кризис перепроизводства, экономисты, финансисты и государственные управленцы традиционно для преодоления такого кризиса шли путем Волкера. Пол Волкер был председателем Федеральной резервной системы с 1979 по 1987 год. Шок Волкера представлял его попытку победить инфляцию с помощью ограничительной денежно-кредитной политики и повышения ставки по федеральным фондам до самого высокого уровня в истории США – до 20% – в 1980 году. Своей цели он достиг, но цена была высока.

Сокращение денежной массы, рост процентных ставок, падение ликвидности привело к снижению занятости. Сокращение денежной массы — и повышение процентной ставки — затрудняет получение займов для инвестиций или потребления, труднее погасить существующие долги и более выгодно становится откладывать деньги. Все это снижает совокупный спрос и приводит к падению уровня цен, что и было целью проводимой Волкером политики. Но это в краткосрочной перспективе, а долгосрочные последствия шока Волкера связывают с постоянно растущей безработицей и стагнацией заработной платы как в бедных, так и в богатых странах (Barker, 2019). Таким образом, ужесточение денежно-кредитной политики — это грубый инструмент борьбы с инфляцией, вызванной «избыточным спросом». Такая

политика рискует спровоцировать рецессию и безработицу, нанося работникам даже больший вред, чем рост цен.

При этом упускается из виду, что причиной избыточного спроса, создающего инфляцию, может быть не только избыточная денежная масса, которая находится у населения (предположительно в связи с высоким уровнем оплаты труда), но и недостаточное производство. Производственный сектор национальной экономики не в состоянии ответить на избыточный спрос увеличением реального объема продукции. В этой ситуации для преодоления инфляционного давления и стимулирования роста экономики могут быть использованы два способа: во-первых, увеличение интенсивности труда или большее количество рабочих часов, а, во-вторых, повышение продуктивности работы.

Различные страны отдают предпочтение тому или иному из способов развития экономики, которые были представлены выше. Проиллюстрировать различные экономические стратегии можно сравнив Германию и США. Показатели результативности работы экономических систем США и Германии представлены за период 1991 – 2021 гг. и соотнесены к показателям 1991 года, которые приняты за 100 процентов (рис. 1–2).

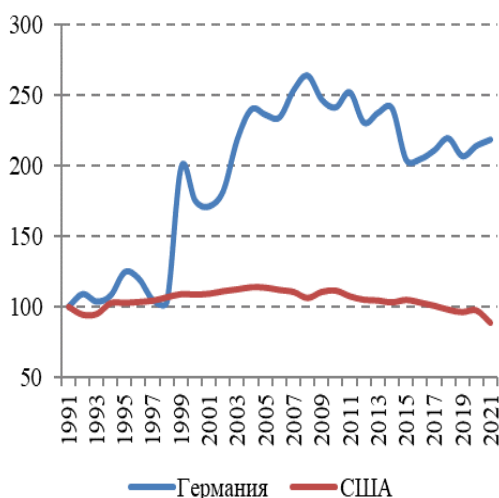


Рис. 1. ВВП за отработанный час, 1991=100

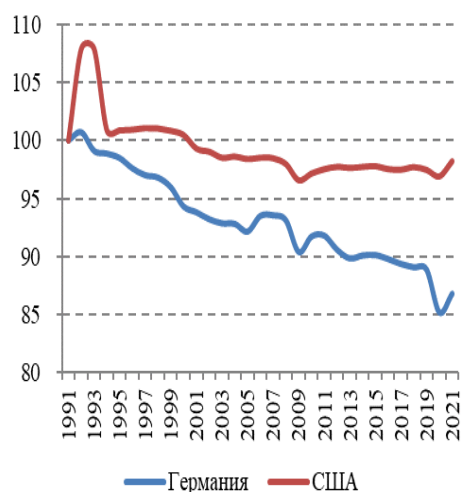


Рис. 2. Отработанные часы на 1 работника, 1991=100

Источник: авторские расчеты по данным OECD.Stat.

<https://stats.oecd.org/#>

На рисунке 1 показано, что производительность труда в период с 1991 по 2021 год в США практически была на одном уровне, а с 2018 года имеет место тенденция к снижению ВВП за отработанный час относительно показателя производительности труда 1991 года. В Германии же ситуация иная – производительность увеличилась по отношению к 1991 году в 2,6 раза к 2008

году, и, не смотря на некоторое снижение, удерживалась на уровне, превышающем показатели 1991 года более, чем вдвое.

Рабочее время для Германии (рис. 2) является зеркальным отражением показателей производительности труда: за период 1991 – 2021 гг. среднегодовое количество фактически отработанных часов на одного работника сокращалось и в 2021 году составляло 87 % от уровня 1991 года. В США после небольшого периода в 1991 – 1993 гг. увеличения рабочего времени, количество отработанных 1 работником часов уменьшилось незначительно, составив в 2021 году 98 % от уровня 1991 года.

Таким образом, пример Германии демонстрирует, что экономического роста можно достичь без постоянной гонки за созданием новых рабочих мест. На самом деле экономический рост в Германии был более разумным: немцы производили больше с меньшими затратами труда, в то время как американцам приходилось жертвовать большим количеством свободного времени, чтобы добиться роста или удержать экономику на статичном уровне. Либеральный гибкий рынок труда США был менее результативным по сравнению с более «жестким» рынком труда Германии.

Еще одной стратегией борьбы с кризисами в США является сокращение работников, что позволяет работодателям сверхгибкое трудовое законодательство. Это приводило к резкому всплеску безработицы в периоды финансово-экономических кризисов. Германия же избежала высокого уровня безработицы, несмотря на то, что общее количество рабочих часов сократилось, а предложение рабочей силы со стороны женщин и рабочих-мигрантов существенно увеличилось. Среднее количество рабочих часов на одного работника в год было равным в США и Германии в 1975 г. и составляло 1 813 часов (Giattino et al., 2020). В последующие годы, в то время как данный показатель в США почти не изменился (1791 часов в 2021 году), количество отработанных часов в Германии сократилось до 1 349 часов. К 2021 году разрыв составлял 442 часа. Учитывая разрыв в пользу Германии и в показателях производительности труда, можно констатировать тот факт, что с большей вероятностью кризис легче может быть преодолен при использовании немецких стратегий, чем стратегий Соединенных Штатов. Так как большая производительность труда, которой добились в Германии, позволит получить большие доходы, которые будут перераспределены между капиталом, рабочей силой и правительством. Это может ослабить инфляционное давление, а также требования жесткой экономии.

Кроме того важно понимать, что причины инфляции 20-х годов XXI столетия не столько в «избыточном спросе» или в требованиях рабочих повысить заработную плату, а в корпоративных спекуляциях наряду с финансовыми спекуляциями на товарных рынках. Главным образом это актуально для стран с развитой экономикой, в странах со средним или низким уровнем доходов причины инфляции могут быть более сложными и в основном связаны с факторами повышения издержек, включая импортируемую инфляцию из мировых цен и обесценивание валюты. В

Соединенных Штатах, например, Институт Экономической Политики показал, что увеличение прибыли корпораций непропорционально значительно способствовало инфляции (Bivens, 2022) (рис. 3).

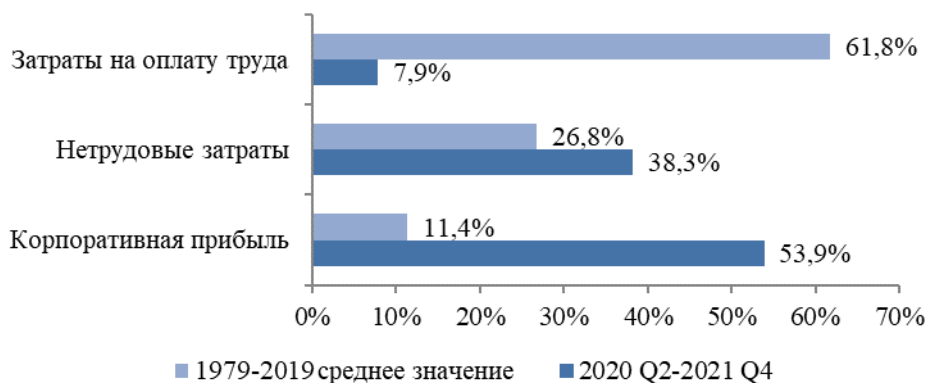


Рис. 3. Вклад отдельных компонентов затрат нефинансового корпоративного сектора в рост удельных цен, США

Источник: Analysis of data from the National Income and Product Accounts (NIPA) of the Bureau of Economic Analysis (BEA). The Economic Policy Institute (EPI). <https://www.epi.org/blog/corporate-profits-have-contributed-disproportionately-to-inflation-how-should-policymakers-respond/>

В экономике США цена в основном формируется тремя главными составляющими себестоимости. К ним относятся затраты на рабочую силу, нетрудовые ресурсы и "наценка" прибыли на первые два компонента. Данные по этим отдельным компонентам затрат приведены для нефинансового корпоративного сектора (НФК), производство компаний которого составляет примерно 75% всего частного сектора в экономике США. Со второго квартала 2020 года по последний квартал 2021 года корпоративная прибыль была причиной 53,9% общей инфляции — резкое увеличение по сравнению с 11,4%, вкладом в рост цен, который обеспечивала прибыль в предыдущие четыре десятилетия (1979–2019 годы). Напротив, удельные затраты на рабочую силу были причиной 7,9% инфляции по сравнению с 61,8% в предыдущие четыре десятилетия. Действительно, из-за недавнего роста цен реальная стоимость федеральной минимальной заработной платы сейчас находится на самом низком уровне за 66 лет! Вклад нетрудовых производственных затрат — знаменитых «проблем цепочек поставок», столь широко разрекламированных, — составил 38,3% по сравнению с 26,8% в более ранний период (Bivens, 2022).

Способность компаний увеличивать размер прибыли сама по себе может быть связана с увеличением спроса. Неудовлетворенный спрос со стороны домохозяйств, неспособных много тратить во время пандемии, мог оказать свое влияние. Но большее значение имеет рост концентрации и монополевой власти в промышленности. Значительный рост корпоративной

прибыли был наиболее заметен в сфере энергетики, продуктов питания и фармацевтики, поскольку нехватка поставок в результате войны в Украине стала удобным предлогом для непропорционального повышения цен.

Изменения на рынке труда нашей страны, сложившиеся под влиянием многих внутренних и внешних факторов, требуют поиска новых форм занятости, которые помогут сбалансировать экономическую ситуацию, сформировать более гибкую и мобильную рабочую силу, способную работать для восстановления и реструктуризации послевоенной экономики. Важными инструментами адаптации к новым условиям деятельности рынка труда есть дистанционная занятость, работа в Интернете, занятость на цифровых платформах.

Наибольшее структурное давление (особенно в результате кризисов, вызванных влиянием COVID-19, военно-политическими событиями, масштабными социально-экономическими дисбалансами и ростом инфляции) испытывают занятые среднего сегмента как административных, так и производственных рабочих мест в государственном секторе. Их должностные обязанности и соответственно выполняемая работа, как правило, характеризуются рутинной выше среднего и, следовательно, потенциально автоматизированными задачами. Защищенность таких работников гарантируется крепкой институциональной базой, основанной на коллективных переговорах, в том числе и на уровне предприятий, и стандартной занятости. Ощущение защищенности и уверенности облегчает адаптацию к трансформациям на рынке труда, освоению новых навыков и новых моделей гибкости. Таким образом, чтобы избежать сокращения долгосрочной перспективы и обесценивания рабочих мест, этот сегмент зависит от стратегии модернизации.

По-другому ситуация сложилась с частными услугами, которые росли по мере изменения спроса и потребности в гибкости работодателей/клиентов или работников. Такие услуги могут быть интерактивными, ручными, локальными, поэтому их трудно автоматизировать, тогда как соответствующей рабочей силы не хватает. Сектор занятости с такими рабочими местами (например, случайная занятость), хотя и в меньшей степени рискует трансформироваться в сторону автоматизации, как правило, гораздо меньше интегрирован в коллективные переговоры, поэтому государственное вмешательство в регулирование этого сегмента рынка труда будет играть важную роль. Государственное регулирование может включать установление минимальной заработной платы или ограничения на работу в агентствах по временному трудоустройству или на работу в теневом сегменте незащищенной самозанятости, но также должно предусматривать поддержку государства посредством предоставления возможности обучения/переобучения, повышения квалификации и т.п.

На противоположном полюсе более высококвалифицированные работники находятся в выгодном положении из-за доминирования неавтоматизированных задач, они опираются на свои индивидуальные

возможности адаптироваться к изменениям со временем (мобильная занятость на основе ИКТ, работа на платформе). Эти аналитические, интерактивные, творческие рабочие места постоянно росли, создавая больше альтернатив для работников с соответствующим уровнем образования и навыками, а также создавали прирост среднего дохода (не всегда высокого дохода) в обмен на высокую интенсивность работы и выполнение кросс-функциональных требований и неоднозначность статуса занятости работников. Такие занятые работают как в стандартных трудовых отношениях, возможно, с дополнительными выгодами и более высокой автономией, так и используют новые формы занятости. Эта автономия и самостоятельность предполагает меньшую степень коллективного взаимодействия, их условия труда зависят больше от индивидуальной силы ведения переговоров.

Таким образом, одним из ключевых структурных факторов, которые могут нивелировать инфляционное давление, что возникает в результате «принуждения» работодателей к выплате более высокой заработной платы, выступает снижение эффективности рынка труда. Этот процесс возникает на ранних этапах восстановления экономики, когда спрос на более высококвалифицированную рабочую силу не может быть удовлетворен, так как основное предложение на рынке труда составляет неквалифицированная рабочая сила. Снижение эффективности рынка труда может быть усугублено ускоренным переходом к цифровизации (требующей новых навыков, не имеющих широкого распространения), а также ограничениями мобильности, препятствующими перераспределению рабочей силы. Другим ключевым фактором является потеря трудовыми коллективами переговорной силы, связанная с уменьшением плотности профсоюзов, ростом новых и разнообразных форм занятости, а также усилением рыночной концентрации, приводящей к формированию монополистических рынков труда.

Монополия является одной из все более признаваемых областей исследований в области экономики труда, которая выявляет несовершенства рынка труда, которые привели к стагнации заработной платы и сокращению возможностей трудоустройства. Монополия возникает на рынке труда при взаимодействии, с одной стороны, значительного количества квалифицированных рабочих, не объединённых в профсоюз, а с другой – либо одного крупного предприятия-монополиста, либо нескольких, объединённых в одну группу и выступающих как единый наниматель. Монополистические рынки труда характеризуются способностью работодателей устанавливать заработную плату ниже конкурентного уровня по целому ряду причин, включая высокую концентрацию рынка, барьеры для мобильности рабочей силы (Bahn, 2018).

В результате цифровой трансформации в информационной сфере также появились новые мощные структуры: квазимонополистические цифровые платформы, реорганизующие взаимодействие между спросом и предложением почти во всех секторах. Исследование Corporate Europe Observatory (CEO) и LobbyControl продемонстрировало, что не менее 612 компаний, групп и

бизнес-ассоциаций активно лоббируют свои интересы в ЕС по цифровой экономике и тратят на это по меньшей мере 97 миллионов евро в год. Только десять из этих компаний формируют почти треть (32 миллиона евро) соответствующих расходов: Vodafone, Qualcomm, Intel, IBM, Amazon, Huawei, Apple, Microsoft, Facebook и Google (Corporate Europe Observatory, 2021). Их влияние усилилось из-за кризиса Covid, когда их программное обеспечение использовалось для поддержки здравоохранения, образовательных услуг, дистанционной занятости и работы на платформах, доступа к развлечениям и новостям.

Можем определить разные модели цифровизации. По меньшей мере, пятая часть компаний, лоббирующих цифровую политику в Европе, базируются в США; менее 1% имеют головные офисы в Китае или Гонконге. Ведущей остается американская модель, включающая большинство монополистических платформ, даже если они действуют по всему миру. Китай создает и предоставляет системную альтернативу, когда китайские платформы копируют американские в разных областях, от поисковых систем и социальных сетей до развлечений и логистики.

Последствия цифровой трансформации вызывают риски, связанные с утратой конфиденциальности и свободы, получением предвзятой информации, манипулированием предпочтениями, социальным давлением, изменением условий работы и замещением рабочих мест работами или искусственным интеллектом. Для минимизации обозначенных рисков в странах ЕС принимаются нормативно-правовые акты, направленные на регламентацию деятельности цифровых платформ. Так принято Закон о цифровых рынках (DMA) (European Commission, 2022a) и Закон о цифровых услугах (DSA) (European Commission, 2022b), с помощью которых Европейская комиссия хочет ограничить власть Google, Amazon и других квазимонополистических цифровых платформ. Для каждой страны насущной необходимостью является формирование единой комплементарной стратегии работников и работодателей, учитывающей их интересы и условия их взаимодействия во времена глобальной нестабильности. Стратегический план цифровой трансформации должен включать следующие направления:

- разработка бизнес-моделей, предусматривающих прозрачность, подотчетность, различные варианты выбора, программное обеспечение с открытым кодом и лучшие стандарты для пользователей;
- обеспечение кибербезопасности и увеличение стратегической автономии через развитие собственных возможностей облачных вычислительных услуг, уменьшение фундаментальной зависимости от крупных монополистических платформ;
- развитие тех секторов экономики, которые не имеют прямой зависимости от монополистических цифровых платформ; использование искусственного интеллекта и роботизации в отдельных областях экономической деятельности для создания

национального подхода к Интернету вещей, который будет применяться в жилищно-коммунальной сфере, на транспорте, в сфере здравоохранения, образования или культуры;

- развитие человеческих ресурсов для превращения цифровой трансформации в инновационный и инклюзивный процесс: развитие базовых и специализированных цифровых компетенций, обеспечение доступа к системе обучения на протяжении всей жизни;
- обеспечение достойных условий работы в цифровой сфере, будь то занятость на платформе, дистанционная работа или роботизированная производственная цепь;
- определение правил рабочего времени, интенсивности работы, доступа к обучению и социальной защите, а также достойного вознаграждения.

Цифровая трансформация настолько быстра и многомерна, что выходит за пределы сложившейся парадигмы о возможностях функционирования рынка труда. Происходят фундаментальные изменения, появляются новые возможности, которые часто имеют непредсказуемые последствия.

Выводы. Таким образом, при формировании нового рынка труда, комплементарно объединяющего интересы работников и работодателей в условиях глобальной нестабильности, ключевыми являются следующие тезисы:

- рынок труда реформируется в результате различных внутренних и внешних влияний при этом возникают нестандартные формы занятости, все более разнообразные;
- некоторые новые формы занятости будут продолжать расти через двойной переход к цифровой эпохе и экологическому развитию экономики. Однако некоторые новые формы занятости могут иметь определенные риски из-за влияния пандемии, военно-политических событий на экономику и рынок труда.
- многие новые формы занятости обусловлены потребностью в гибкости работодателей и работников. При внедрении новых форм занятости крайне важно, чтобы гибкость не уменьшала социальную защиту работников.
- необходимо рассмотреть и прописать в нормативно-правовых актах условия труда (рабочее время, здоровье и безопасность) для нескольких новых форм занятости, включая мобильную занятость на основе ИКТ, работу на платформе.

Потребность в использовании новых форм занятости при переходе к цифровой эпохе и экологическому развитию экономики разнородна и зависит от сегментов рынка труда. Так ситуация более стандартизирована на рабочих местах в государственном секторе, например, в сфере здравоохранения и образования, но гораздо разнообразнее среди самозанятых, расслаивающихся по образовательно-квалификационному уровню. Самостоятельно занятые

работники имеют высшую степень свободы действий на рынке труда, но это, в свою очередь, способствует как повышению адаптивности к рыночным трансформациям, так и увеличению социально-экономической уязвимости этой когорты занятых.

Рост инфляции в 2021 и 2022 годах не был вызван чем-то, что выглядело бы как перегрев рынка труда, — вместо этого он был вызван более высокой корпоративной прибылью и узкими местами в цепочке поставок. Меры политики, направленные на охлаждение рынков труда, такие как очень быстрое и резкое повышение процентных ставок, скорее всего, не нужны для сдерживания инфляционного давления в среднесрочной перспективе.

Для сдерживания инфляции более эффективными будут другие инструменты, такие, например, как инвестиции в удаленную занятость, которая обеспечит возможность ухода за детьми и престарелыми. Это, в свою очередь, могло бы стимулировать рост предложения рабочей силы. Еще одним из инструментов сдерживания инфляции может стать временный налог на сверхприбыль. Такие инструменты обеспечат комплементарное единство стратегий работников и работодателей, могут быть эффективными для сдерживания инфляции и должны стать более важной частью комплекса мер государственной политики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- Bahn K. (2018). Understanding the Importance of Monopsony Power in the U.S. Labor Market. Washington Center for Equitable Growth, 5 July 2018. <https://equitablegrowth.org/understanding-the-importance-of-monopsony-power-in-the-u-s-labor-market/>
- Barker T. (2019). Other People’s Blood. None of these guys has ever sewn anything in his life. *n+1*. Head Case. Issue 34. <https://www.nplusonemag.com/issue-34/reviews/other-peoples-blood-2/>
- Bivens J. (2022). Corporate profits have contributed disproportionately to inflation. How should policymakers respond? *The Economic Policy Institute*. Working Economics Blog. <https://www.epi.org/blog/corporate-profits-have-contributed-disproportionately-to-inflation-how-should-policymakers-respond/>
- Corporate Europe Observatory. (2021). *The lobby network: Big Tech's web of influence in the EU*. <https://corporateeurope.org/en/2021/08/lobby-network-big-techs-web-influence-eu>
- European Commission. (2022a.) *Digital Markets Act (DMA)*. https://ec.europa.eu/competition-policy/sectors/ict/dma_en
- European Commission. (2022b). *The Digital Services Act package*. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-services-act-package>
- Giattino Ch., Ortiz-Ospina E. and Roser M. (2020). Working Hours. Published online at OurWorldInData.org. <https://ourworldindata.org/working-hours>