

DOI: 10.24290/1029-3736-2019-25-2-40-65

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ КОНТЕКСТЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ И ГЕРМАНИИ

С.А. Барков, докт. социол. наук, проф., зав. кафедрой экономической социологии и менеджмента социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, Ленинские горы, 1, стр. 33, Москва, Российская Федерация, 119234*

М. Шарпф, докт. экономики, проф., проректор Высшей школы Федерального агентства по труду Германии — Университета прикладных исследований труда, Мангейм, Германия**

Институциональный контекст развития рынка труда синтезирует в себе как факторы прямого воздействия (меры государственного регулирования и соответствующие законы), так и специфические институты — традиции, стереотипы поведения, особенности культуры. В статье проведен сравнительный анализ ряда институциональных аспектов развития рынков труда в России и Германии. Выделена главная особенность российского рынка труда: низкий уровень безработицы при очень низких заработных платах. Фактически, важнейшим мотивом для россиян служит страх потерять работу и оказаться в статусе безработного.

Значимым фактором прямого воздействия, определяющим различия рассматриваемых рынков, является размер пособий по безработице. Данный фактор служит причиной наличия или отсутствия иждивенческих настроений в обществе, в частности, среди прибывающих в страну мигрантов.

Различные модели рыночных отношений, сложившиеся к этому времени в двух странах, обусловили степень свободы рынка от государственного воздействия. В целом, в Германии рынок и отношения работник-работодатель в большей степени подвержены государственному контролю. В то же время в России важнейшим приоритетом работы государственных органов стала финансовая эффективность. Она часто вступает в противоречие с социальной эффективностью, а иногда и со здравым смыслом.

Институциональный контекст развития рынка труда формируется не только самим этим рынком и органами, его регулирующими. На него оказывают влияние социально-экономические и культурные феномены, связанные с самыми разными сферами жизни. В этой связи авторы акцентировали внимание на наличии и режиме работы дошкольных учреждений, а также на степени государственной поддержки малого бизнеса.

* Барков Сергей Александрович, e-mail: barkserg@live.ru

** Шарпф Михаэль, e-mail: Michael.Scharpf@arbeitsagentur.de

Ключевые слова: институциональный контекст, институциональные факторы, институции, рынок труда, пособия по безработице, длительная безработица, фиктивная безработица, миграция, малый бизнес, дошкольные учреждения.

INSTITUTIONAL CONTEXTS OF LABOUR MARKETS' DEVELOPMENT IN RUSSIA AND GERMANY

Barkov Sergey A., Doctor of Sociology, Professor, Head of Economic Sociology and Management Subdepartment, Faculty of Sociology, Lomonosov Moscow State University, Leninskiye Gory, 1-33, Moscow, Russian Federation, 119234, e-mail: barkserg@live.ru

Scharpf Michael, Doctor of Economy, Professor, Prorektor of Hochschule der Bundesagentur für Arbeit — University of Applied Labour Studies, e-mail: Michael.Scharpf@arbeitsagentur.de

The institutional context of labour market development synthesizes both direct impact factors (government regulation and relevant laws) and specific institutions — traditions, behavior stereotypes, and cultural features. The article compares several institutional aspects of the labour markets in Russia and Germany. The main feature of the Russian labour market is distinguished out: low unemployment rate and simultaneously very low wages. In fact, the most important incentive for Russians is the fear of losing their jobs and becoming unemployed.

A significant factor of direct impact, determining the differences of these markets, is the amount of unemployment benefits. This factor is the reason for the presence or absence of parasitic attitudes in the society, in particular, among migrants staying in the country.

The various models of market relations that have developed by this time in the two countries have determined the degree of market freedom from state influence. In general, in Germany, the market and employee-employer relations are more controlled by the state. At the same time in Russia the most important priority of the government agencies has become financial efficiency. It often comes into conflict with social efficiency, and sometimes with common sense.

The institutional context of the labour market is formed not only by the market itself and the bodies regulating it. It is influenced by socio-economic and cultural phenomena associated with different spheres of life. In this regard, the authors focused on the pre-school institutions' availability and operation mode, as well as on the degree of state support for small businesses.

Key words: institutional context, institutional factors, institutions, labour market, unemployment benefits, long-term unemployment, fictitious unemployment, migration, small business, pre-school institutions.

Развитие рынка труда в той или иной стране определяет множество факторов. Самые первостепенные из них могут быть названы факторами прямого действия или причинами. Они непосредственно

определяют динамику, количественные и качественные показатели трудоустройства в стране. Данные факторы хорошо известны, и к настоящему моменту по всему миру было проведено множество социологических, экономических и даже эконометрических исследований, раскрывающих их воздействие на рынок трудовых ресурсов. К ним можно отнести демографическую ситуацию (включающую в себя рост или убыль населения, направления и интенсивность миграции), общее состояние экономики (фазу экономического цикла), развитие системы образования, отраслевую специфику национальной экономики и особенности законодательства. Однако существуют факторы другого порядка — традиции, стереотипы поведения, культурные ценности и даже предрассудки, которые оказывают не прямое, но в ряде случаев самое существенное воздействие на процесс трудоустройства населения, на отношения работников и работодателей. Институциональная методология исследования социальных явлений уделяет именно этим факторам первостепенное внимание¹.

Материалом для настоящей статьи послужили мнения экспертов Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации (Роструда) и Федерального агентства по труду Германии, собранные в ходе реализации совместного научно-образовательного проекта Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова и Высшей школы Федерального агентства по труду (г. Мангейм). В данном случае мнения экспертов представлены в обобщенном виде и соотнесены с социокультурными реалиями обеих стран, а также с известными социологическими концепциями. Следует обратить внимание на то, что непосредственно об институциональном контексте экспертов не спрашивали. Вопросы касались множественных конкретных аспектов функционирования рынка труда: безработицы, трудовой мобильности, страхования работников, программ переподготовки и повышения квалификации и т.п. Но при анализе данных аспектов и в ходе попыток найти объяснения межстрановым различиям неминуемо возникали ссылки на неформальные институты, которые во многом проясняли ситуацию с параметрами и направлениями развития сферы трудовых отношений.

Понятно, что в одной статье детально охарактеризовать все элементы институционального контекста невозможно. Поэтому нами были выделены наиболее интересные характеристики, на ко-

¹ Более подробно об институциональном контексте, институциональных факторах и институтах см.: Барков С.А. Организация и рынок: противоборство или согласие? М., 2008. С. 7–42, 192–220; Аузан А.А. Экономика всего. Как институты определяют нашу жизнь. М., 2017.

торые нечасто обращают внимание в традиционных исследованиях рынков труда.

Институциональный контекст развития общества формируется историей. При этом даже отжившие элементы общественного развития, просуществовавшие долгие годы, накладывают свой отпечаток на правила игры, практикуемые сегодня. Если некий социальный феномен существовал достаточно долго, даже притом, что сегодня он воспринимается как нерациональный или “тупиковый” в истории данной общности людей, он все равно “в скрытом виде” оказывает влияние на современные социальные практики. Он формирует традиции, обычаи, стереотипы восприятия реальности и паттерны поведения².

Направления и динамика развития рынков труда в России и Германии на протяжении последних семидесяти лет разительно отличаются друг от друга. Если в Германии (а точнее в западной ее части) с конца сороковых годов XX в. последовательно строилась одна модель взаимоотношений работников и работодателей, в России эти взаимоотношения совершали резкие зигзаги — от тотально регулируемой государством системы до абсолютно свободного рынка (построенного по неолиберальной модели) и затем снова в сторону более четкой ориентации на государственные интересы. Сегодня Россия ищет свой путь развития рыночных отношений, в том числе и в сфере управления трудовыми ресурсами. Этот путь, как и путь Германии, находится в континууме между либеральной англосаксонской системой социально-экономических отношений и жестким государственным регулированием экономики.

Советское прошлое постоянно дает о себе знать, когда речь идет о развитии рынка труда в России. Россияне прожили в условиях плановой экономики более 70 лет. За это время сменилось три поколения, и заложенные ими традиции не исчезли бесследно. В Восточной Германии государственный социализм советского образца существовал около 40 лет, и следовавшие затем социальные трансформации после объединения страны были нацелены на полное “изжитие” этого опыта.

Для советской модели рынка труда было характерно отсутствие безработицы и признание тунеядства преступлением. Последняя в СССР московская биржа труда закрылась в 1930-м г. Экономика по большей части испытывала дефицит, а не переизбыток кадров. Понятно, что безработица в СССР была, но касалась очень небольшого

² См.: Берк Э. Размышления о революции во Франции. М., 1993; Берк Э., Мэстр Ж. де. Консерваторы. Без либералов и революций. М., 2017.

круга лиц, в первую очередь тех, кто в определенное время менял работу. Как выяснилось, сам термин “тунеядство” трудно адекватно перевести на немецкий и английский языки. Его прямой перевод — parasitism — только отчасти характеризует то явление, с которым боролись в Советском Союзе. В эпоху социализма работали все. Не имея работы, человек не просто “паразитировал” на доходах других членов семьи, с ним было что-то не так. И хотя он не воспринимал себя и не воспринимался окружающими как преступник, но он с неизбежностью рассматривался как неполноценный или чересчур оригинальный член общества.

Сегодня эти реалии кажутся чем-то фантастическим. Но они сформировали главные особенности российского рынка труда, на которые указывали как отечественные, так и немецкие эксперты. Для него характерны очень низкий уровень безработицы (практически советский — около 5%) и чрезвычайно низкие заработные платы. Житель России очень боится потерять работу. Он готов трудиться за самое скромное вознаграждение. Часто этих денег не хватает для нормального существования, но он все равно держится за работу и не предпринимает серьезных усилий, чтобы ее сменить, ведь для этого нужно на определенный, и может быть достаточно длительный период остаться без работы. Когда К. Маркс и его последователи описывали социальную систему раннего капитализма, они резонно указывали, что капиталист готов платить рабочему только такую зарплату, чтобы тот не умер с голоду³. В России сегодня существуют зарплаты в 7000 рублей и даже ниже. Прожить на эти деньги не представляется возможным, т.е. есть реальная вероятность умереть с голоду. Поэтому более верной стала формула: *работодатель платит такую зарплату, чтобы работник мог не умереть с голоду при наличии приусадебного хозяйства*.

Такая ситуация начинает складываться в 1990-е гг. Инициаторы реформ поначалу очень боялись высокого уровня безработицы. Но даже когда огромное число предприятий в стране перестало работать, безработица официально не была слишком высокой. Здесь стоит вспомнить, что в 2013 г. в Испании в ходе экономического кризиса безработица была на уровне 27%, и в последующие два года примерно каждый четвертый трудоспособный житель не имел работы⁴. В России даже в худшие годы ее социально-экономическо-

³ Маркс К. Заработная плата, цена и прибыль. М., 1983.

⁴ Батталова Э.И. Безработица в Испании // Научное сообщество студентов: Междисциплинарные исследования: Сб. ст. по мат-м XIX междунар. студ. науч.-практ. конф. № 8(19). URL: [https://sibac.info/archive/meghdis/8\(19\).pdf](https://sibac.info/archive/meghdis/8(19).pdf) (дата обращения: 23.07.2018).

го развития уровень безработицы никогда не достигал подобных цифр. Чтобы человек не чувствовал себя безработным, российские руководители организаций в самом начале рыночных реформ изобрели “неоплачиваемые” отпуска. Известным в мире аналогом этого феномена могут быть только “малооплачиваемые отпуска у японцев”. Но там к этому привело законодательство о пожизненном найме значительной части работников. Администрация при всем желании не имела права их увольнять. Поэтому, учитывая возможность многих японцев переехать на время в районы с более низким уровнем жизни, работодатель выплачивал им только часть зарплаты, что позволяло человеку “сводить концы с концами” на периферии. Затем, когда ситуация в компании улучшалась, людей снова призывали на работу и начинали выплачивать полную зарплату. У директоров российских предприятий не было никакой “законодательной” необходимости сохранять фиктивные рабочие места, но и они, и работники соглашались именно на такую ситуацию. И постепенно она стала частью экономической культуры страны.

С началом экономического роста в 2000-е гг. неоплачиваемые отпуска ушли в прошлое, но им на смену пришли очень низкие зарплаты. Социальная сущность этих явлений однопорядковая — *важнее иметь работу во что бы то ни стало, и неважно, какие деньги за это платят и платят ли вообще*. В Германии безработица воспринимается как обычное, хотя и очень неприятное явление. На протяжении всей “капиталистической” истории своего государства миллионы немцев побывали в состоянии безработных, и никто не считает, что это свидетельствует об их неполноценности. В России же даже сегодня после четверти века развития рыночных отношений родителям очень тяжело сказать своим знакомым, родственникам или соседям, что их сын или дочь “сидит без работы”. Так или иначе, это воспринимается как явное неблагополучие семьи: или само “чадо” оказалось несостоятельным, или родители не сделали все возможное, чтобы его трудоустроить. Совсем другое дело сказать тем же знакомым и соседям: *“Сын работает, много работает, но платят мало — вы знаете, как и везде!”*

С теоретической точки зрения, эта весьма специфическая черта российского отношения к труду и зарплате может быть объяснена на основе концепции мотивации, разработанной основоположником школы человеческих отношений в менеджменте Э. Мэйо. В своей работе, частью которой был анализ широко известных Хоторнских экспериментов, он утверждал, что человек прежде всего стремится к наилучшему способу существования с другими людьми, а уже за-

тем — к зарабатыванию денег, причем в таком объеме, чтобы поддерживать хорошие отношения с окружающими⁵.

В связи с анализом желания россиян во что бы то ни стало иметь работу, не могло не возникнуть коннотаций с дискутируемыми уже более века воззрениями на роль протестантской этики в формировании мотивации людей в рыночном обществе. Выдвинутая М. Вебером концепция объясняла превалирование в Германии приверженцев протестантской веры среди предпринимателей. Упорный ежедневный труд для протестанта был частью его веры⁶. Сегодня как раз не у немцев, а у россиян наличествует такая приверженность труду. Но она все-таки существенно отличается от той, что была у протестантов позапрошлого и прошлого веков. Их главным мотивом являлась иррациональная жажда наживы. Для жителей России характерно желание трудиться просто для обретения статуса работающего человека. При низких зарплатах ни о какой “наживе” речь идти не может. Что же касается современных немцев, то они, как и американцы и иные народы, для которых протестантизм был одной из доминирующих идеологий, существенно трансформировали свои мотивационные предпочтения в эпоху общества потребления.

Одним из первых на это обратил внимание Д. Рисмен, предложив теорию перехода от внутренне-ориентированного социального характера (в целом созвучного протестантским ценностям) к внешне-ориентированному (в рамках которого нацеленность на потребление вытесняет трудовую мотивацию)⁷. Еще более определенно об этой проблеме говорил Д. Белл, в конце 1970-х гг. окончательно солидаризировавшийся с консерваторами. В своей книге “Культурные противоречия капитализма” он с предельной четкостью показал, что модернизм с его ориентацией на самореализацию личности как высшую ценность разрушил духовно-религиозные основы западного общества. В первую очередь эрозии подверглись такие протестантские ценности, как этика самоограничения, аскетизм и моральная устойчивость⁸. Сегодня средний немец уже вполне рационально, а не религиозно смотрит на возможность трудиться, и в случае низкой зарплаты вполне может предпочесть не трудиться вообще.

⁵ Mayo E. The social problems of an industrial civilization. Boston, 1945.

⁶ Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма // Вебер М. Избранные произведения / Сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; Предисл. П.П. Гайденко. М., 1990. С. 44–271.

⁷ Riesman D., Glazer N., Denney R. The lonely crowd: a study of the changing American character. Yale, 1950.

⁸ Bell D. Cultural contradictions of capitalism. N.Y., 1976.

Теперь попробуем привести некоторое количество практических причин или факторов, способствовавших вышеозначенной культурной особенности российского рынка труда. Как уже говорилось, в снятом виде в ней присутствует советский опыт борьбы с тунеядством, но есть и конкретные обстоятельства, сделавшие эту черту столь явственной. Первой из них служит большое количество градообразующих предприятий. На огромной территории страны поселения — большие и малые — достаточно далеко находятся друг от друга, что совсем несвойственно для Европы. В большом количестве таких поселений наличествует главный работодатель. Поэтому у большинства жителей здесь есть только ограниченное число альтернатив в плане жизненных стратегий: *работать на градообразующем предприятии, не работать или уезжать*. Уехать оказывается чрезвычайно сложным делом, ведь недвижимость в таких местах практически невозможно продать. К тому же советский опыт “оседлой жизни” трех поколений также препятствует возникновению самого желания покинуть нажитое место (более подробно об этом будет идти речь в статье С.А. Баркова и др. “Территориальная мобильность населения как экономическая и социокультурная проблема российского рынка труда”). Из оставшихся альтернатив “*работать*” будет однозначно лучшим решением, чем “*не работать*”. Работодатель при этом пользуется исключительной зависимостью работников от единственного предприятия. Как говорят в таких случаях экономисты, у людей оказывается очень маленькая рыночная власть — *bargaining power* — власть выторговывать для себя условия. Тем самым низкая зарплата становится в этих городах и поселках вполне закономерным явлением.

Вторая причина кроется в отраслевой специфике регионов. Отчасти такая специфика связана с принципиальной ролью природных ресурсов в развитии экономики России, а отчасти является наследием плановой экономики. Если в регионе есть нефть, газ, лес или иные ресурсы, то хозяйственные инициативы с необходимостью концентрируются вокруг них, ведь в отечественных условиях это наиболее прибыльные и относительно устойчивые направления бизнеса. В свою очередь плановая экономика была ориентирована на то, чтобы аналогичные предприятия концентрировались в одном регионе. Это было удобно и с транспортной, и с образовательной, и с управленческой точек зрения⁹. Все предприятия были партнерами (а не конкурентами), а точнее, цехами одной корпорации — национального хозяйства. В отсутствие отраслевых кризисов такая система

⁹ Хорев Б.С. Региональная политика СССР. М., 1989.

была вполне рациональной. Но сегодня в случае кризиса в отрасли людям очень трудно найти работу, так как все близлежащие предприятия “стоят”, а уехать далеко сложно и рискованно, тем более что в других регионах может вообще не быть спроса на специалистов данной отрасли. Тем самым низкая мобильность населения становится причиной и следствием зависимости работников от своих работодателей, и соответственно, низких заработных плат.

Наконец, третий очевидный фактор, побуждающий людей работать за низкую зарплату, — это чрезвычайно маленький размер пособий по безработице. Он непосредственно связан с ограниченностью российского бюджета. За исключением так называемых “тучных” нулевых, Российская Федерация всегда испытывала серьезные трудности с государственным финансированием. Это было и в 1990-е гг., есть и сейчас. Если человек никогда не работал или не принес соответствующие документы, его пособие составит 850 рублей. Понятно, что за такие деньги регистрироваться в качестве безработного никто не будет. Даже если у человека есть соответствующий стаж работы, он может рассчитывать только на 4900 рублей в месяц. Причем выплаты производятся только в течение года. К этому “прилагается” бесплатный проезд на транспорте и субсидии на квартплату, но все равно это очень небольшая сумма. В сравнении с ней почти любая зарплата будет выглядеть более предпочтительной. Поэтому у людей нет экономического стимула становиться безработными, а любой труд ценится, по крайней мере, как возможность заработать больше.

Низкие пособия по безработице являются системным фактором, формирующим институциональный контекст рынка труда. Они предотвращают иждивенческие настроения и влияют на множество социально-экономических процессов, в частности на миграцию, о чем речь пойдет ниже.

Нехватка средств у государства сказывается не только на мизерном размере пособия по безработице. Она определяет также бюджет и структуру Федеральной службы по труду и занятости РФ. Если в стране незначительная безработица и явные проблемы с бюджетом, то зачем тратить много денег на работу на рынке труда? Российское правительство как управленческая структура формировалось в ходе неолиберальных реформ, и его деятельность практически по всем направлениям в первую очередь подчинена финансовым императивам. В результате Роструд сегодня представляет собой децентрализованное и низко финансируемое ведомство. Даже представители его руководства понимают, что в этих условиях требовать больше денег и полномочий никак не получится.

Короткий период господства неолиберальной идеологии, как и продолжительная советская история, внесли свою лепту в формирование правил игры на рынке, т.е. институционального контекста. В России господствует отношение к государству и правительству как к органам, которые должны тратить как можно меньше денег и постоянно увеличивать свою эффективность. На первый взгляд, это рациональный подход. Но при таком подходе говорить о самой возможности тратить больше денег на борьбу с безработицей, которая и так мала, не приходится. Именно поэтому сегодня можно с достаточной определенностью утверждать, что в России сформировалась своеобразная относительно устойчивая система регулирования рынка труда, основанная на желании людей работать при любых условиях и желании государства экономить бюджетные деньги (эффективно управлять экономикой). Это и есть рамочная конструкция институционального контекста развития трудовых отношений, включающая в себя как измеряемые экономико-финансовые составляющие, так и особые культурные ценности (неформальные институции).

В Германии институциональный контекст регулирования рынка труда и работы служб занятости совсем иной. Провозглашенная еще в конце 1940-х гг. “социально-ориентированная экономика” здесь не стала просто строкой в Конституции, как у нас в стране. Эта модель проникла во множество хозяйственных и социальных процессов, особым образом структурировав их и расставив соответствующие приоритеты. Экономическим базисом данной модели послужило относительное богатство Германии и соответственно не слишком сильная озабоченность расходом бюджетных средств. Безработица в Германии так же мала, как и в России. Но на сферу регулирования рынка труда здесь тратятся сотни миллиардов евро. В стране действует мощная система страхования от безработицы, позволяющая в первые месяцы выплачивать безработным с хорошим стажем работы 60% от предыдущего заработка. Само федеральное ведомство занятости представляет собой крупную централизованную структуру, имеющую тысячи хорошо укомплектованных подразделений по всей стране. И хотя денег в бюджете никогда и никому не хватает, в Германии расходы на рынок труда служат тем, что часто именуется “священной коровой”. Более того, новые явления и процессы, такие как приток беженцев в страну, ставят вопрос о еще большем финансировании данного направления государственной политики.

Специалисты корпоративного университета Федерального агентства по труду Германии так описывают целостность многоуровневой системы управления занятостью в стране: “Основными

условиями для эффективных и действенных мер по сокращению различных форм безработицы являются:

1) отлажено функционирующая сеть служб занятости, образовательных учреждений общего профиля и организаций, работающих в сфере дополнительного образования, а также кадровых подразделений компаний и некоммерческих организаций;

2) развитие системы профессионального маркетинга и сегментирования консультационных услуг по вопросам трудоустройства с целью охвата различных целевых групп;

3) высокая профессиональная квалификация консультантов по вопросам карьеры, агентств по найму и менеджеров, специализирующихся на особых категориях лиц, нуждающихся в помощи при трудоустройстве (беженцах, людях предпенсионного возраста, бывших заключенных и т.п.)”¹⁰.

В России по отношению как к министерствам, так и ко всем бюджетным учреждениям ведется политика повышения эффективности любой ценой. В Германии же считают, что социальный мир в стране не следует измерять количеством чиновников или бюджетом. Именно поэтому в последние годы в России постоянно происходило сокращение государственного аппарата, в существенной мере затронувшее и Роструд. В Германии же постоянно происходит рост приема на службу в органы занятости.

Различия в отношении к работе служб занятости в двух странах наилучшим образом характеризует использование ключевых показателей эффективности (KPI — key performance indicators). Появившись в бизнесе, они сегодня подчинили себе работу всех государственных ведомств и бюджетных учреждений в России. Кажется, что без них весь механизм управления становится отсталым и “нерыночным”. В Германии с большим трудом могут описать систему ключевых показателей для работников служб занятости. Как показал опрос экспертов, они вообще не играют здесь принципиально значимой роли. За их недостижение не увольняют, не лишают премий. Скорее они подобны критериям социалистического соревнования в СССР.

Чтобы окончательно прояснить ситуацию с институциональным контекстом и идеологическими предпочтениями управленцев, приведем простой пример. В Германии действует хорошо отлаженная система профессиональной ориентации. Она рассматривается

¹⁰ Brain Drain — Brain Gain, Qualification Modules for Counsellors // Bundesagentur für Arbeit Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) and Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) (University of Applied Labour Studies of the Federal Employment Agency). Mannheim, 2010.

как одно из важнейших средств борьбы с безработицей в будущем. “Профилактика структурной безработицы должна начинаться с системы образования посредством систематического и последовательного предоставления учащимся информации о карьере и возможностях должностного роста при подготовке к выбору профессии. Этот выбор в определенной мере становится проявлением ответственности отдельного человека перед обществом”¹¹. В выпускных классах школ проходят обязательные мероприятия по изучению предпочтений школьников и их возможному, рациональному с точки зрения местных правительств, трудоустройству. В ходе проведенного исследования Флориан Шварц (Florian Schwarz), чиновник, занимающийся данной проблематикой в службе занятости Франкфурта-на-Майне, подробно описывал свои действия по профессиональной ориентации. Но на вопросы, сколько конкретно ему предписано трудоустроить школьников, сколько людей сказали ему “спасибо” за работу, ничего конкретного ответить не смог. Он продемонстрировал цифры всех школьников во вверенном ему районе, коих оказалось около 66 000 (38 000 — в общеобразовательных школах и 28 000 — в профессиональных). Однако было понятно, что к нему общается только 1/12 данного количества (выпускники 12-го, а в некоторых профессиональных школах 13-го класса). Он при этом говорил, что, в принципе, к нему может прийти и первоклассник. Его работа заключается в проведении лекций о возможном трудоустройстве во Франкфурте и налаживании личных контактов с заинтересованными школьниками и их родителями. Он лично и неоднократно беседует со школьниками и выявляет тех, кому нужна помощь по окончании школы. В рамках немецкого институционального контекста такая работа выглядит нужной, благородной и востребованной.

Но что произошло бы с этой же работой в современной России? Во-первых, цифру в 66 000 любое контрольное ведомство признало бы завышенной и расценило как явную приписку. За этим вполне возможно последовали бы санкции как для самого работника, так и для его руководства. Во-вторых, руководство поставило бы целевым показателем обязательное ежегодное увеличение количества трудоустроенных. В-третьих, работник должен был бы тратить большую часть своего времени не на общение со школьниками и заинтересованными лицами, а на написание отчетов о своей эффективности. Он бы старательно считал, сколько выпускников устроилось в те

¹¹ *Dincher R., Scharpf M. Management in der öffentlichen Verwaltung: Führung, Steuerung, Controlling, 2. Auflage, Forschungsstelle für Betriebsführung und Personalmanagement. Neuhofen, 2018.*

организации, которые он рекламировал. Тут не обошлось бы без “маленьких” приписок и постоянного ощущения несправедливости, ведь заставить кого-то пойти работать именно в эту или эти организации у него нет никаких полномочий. Наконец, в-четвертых, зарплату и премии ему стали бы выплачивать только при наличии соответствующих показателей. Фактически, он бы постоянно ходил под угрозой увольнения и признания его работы неэффективной с финансовой точки зрения. На практике такие условия обязательно привели бы к замене очного общения заочным. Работник бы просто рассылал видео в школы, не сильно задумываясь о том, сколько школьников его посмотрит. И это бы выдавалось за внедрение новых технологий и желание идти в ногу со временем. Он был бы нацелен только на достижение показателей любой ценой. Уже года через три, закрепленное за ним количество школ выросло бы в несколько раз, и всех, кто пришел работать в организации с дефицитом трудовых ресурсов, он постарался бы записать “на свой счет”. Социальный смысл его работы свелся бы к нулю. Поэтому, наверное, не стоит сетовать на то, что сегодня Российское государство не занимается такой деятельностью. В рамках современного институционального контекста она попросту бесполезна.

Здесь мы сталкиваемся с одним из парадоксальных социальных эффектов, схожих по своей сути с хорошо известным — Хоторнским. В Хоторне желание исследователей досконально проанализировать особенности производительного труда работниц привело к тому, что само наблюдение стало искажать реальность. В приведенном выше примере само стремление к финансовой эффективности любой ценой фактически будет препятствием к обретению какой-либо эффективности вообще.

Итак, институции, определяющие рамки и направления развития рынка труда в России и Германии, многообразны и различны. Некоторые из них непосредственно касаются отдельных явлений и процессов, которые формируют общую картину функционирования данного рынка и приоритеты работы соответствующих государственных ведомств.

Так, важнейшее различие российского и германского рынков труда заключается в качестве прибывающих в страну мигрантов. В Россию люди едут, чтобы работать, а не жить на пособия. В этом заключается существенное отличие современной миграции в России от того, что происходит в странах Западной Европы и Северной Америки. У мигрантов в России отсутствуют иждивенческие настроения, часто присущие выходцам из развивающихся стран, приезжающих в Германию. Низкая степень социальной защиты

населения (в частности предельно малые пособия по безработице) избавляет страну от людей, желающих жить не за счет своего труда, а за счет государства. Так, отрицательная черта социальной системы оборачивается определенными положительными следствиями, что в рамках социологического анализа полностью укладывается в концепцию латентных функций, разработанную Р. Мертоном¹² и Т. Парсонсом. В результате в целом трудовую миграцию в Россию следует и с экономической, и с социальной точек зрения рассматривать как положительное явление, несмотря на возникающие многочисленные проблемы и противоречия приема мигрантов и их конкуренцию за рабочие места с резидентами страны.

В Германии высокие пособия по безработице, а также высокие выплаты иным категориям нуждающихся как магнит притягивают иждивенцев из развивающихся стран. Сложная демографическая ситуация, связанная с низкой рождаемостью, заставляет правительство страны так или иначе содействовать иммиграции. Но эти меры порождают неоднозначные экономические и социальные эффекты. Все немецкие эксперты подчеркивали, что для системы регулирования рынка труда в стране в последние годы самым серьезным вызовом стал огромный приток беженцев из стран Ближнего Востока. “В целом можно сказать, что... интеграция иностранных рабочих на рынке труда представляет собой серьезную проблему. Никаких быстрых успехов в этой области, как показывает международный опыт (в том числе, и опыт Германии), также не стоит ожидать”¹³.

Канцлер А. Меркель стала проводить политику “открытых дверей” для беженцев. Единственной рациональной причиной такой политики служит надежда на улучшение демографической ситуации за счет мигрантов и насыщение рынка труда потенциальными работниками. Но последствия такой политики оказались радикально отличными от задуманного. В страну хлынули люди, не знающие немецкого языка и не собирающиеся трудиться вообще. В последние годы многие молодые работники службы занятости страны полностью сосредоточились на работе в лагерях беженцев, чтобы выявить тех, кто готов приступить хоть к какой-нибудь работе. При этом возникают самые неожиданные проблемы. Так, эти работники, вчерашние выпускники немецких школ, оказались не привитыми от болезней, с носителями которых они столкнулись в процессе работы.

¹² *Merton R.K. Social theory and social structure. Glencoe, 1957.*

¹³ *NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counseling Professionals / Ed. by Chr. Schiersmann, B.-J. Ertelt, J. Katsarov, R. Mulvey, H. Reid, P. Weber. Heidelberg, 2012.*

Летом 2018 г. партнер А. Меркель по правительственной коалиции Х. Зеehoфер (председатель партии “Христианский социальный союз”) сумел существенно скорректировать политику по отношению к беженцам, уловив нарастающее недовольство немцев неблагоприятными последствиями притока мигрантов. Вместе с тем, система сильной социальной защиты в стране сохраняется и будет и далее привлекать людей, ориентированных исключительно на получение всевозможных пособий и субсидий, а не на активный труд.

Еще одна характеристика институционального контекста функционирования российского и германского рынков труда связана с их взаимодействием с государственными организациями. Как уже отмечалось, Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации является небольшим ведомством, полномочным досконально контролировать региональные службы занятости, имеющие собственные бюджеты. Деятельность этой службы носит поддерживающий и во многом консультативный характер. В такой системе отдельные работодатели чувствуют себя абсолютно свободными в сфере управления человеческими ресурсами. В Германии сильная правительственная структура регулирования рынка труда постоянно взаимодействует с руководством компаний даже в частных вопросах кадровой политики. Например, в России система подготовки, переподготовки и повышения квалификации представляет собой достаточно свободный рынок образовательных услуг. Здесь действуют тысячи контрагентов, предлагающих отдельные образовательные программы безо всякого участия государства. В Германии крупные компании в случае необходимости проведения дополнительной подготовки своих работников непосредственно обращаются в службу занятости. И та, активно влияя на отбор организаций, занимающихся “образованием взрослых”, совместно с компанией реализует образовательную программу (подробнее см. А.В. Маркеева, Д.А. Панферов, О.А. Жолобова “Модернизация программ переобучения безработных граждан в РФ в условиях перехода к цифровой экономике”). Тем самым, частное дело фирмы, стремящейся повысить свою эффективность или сократить определенное число работников, становится делом государственным.

Можно констатировать, что российский рынок труда по своей структуре и степени регулирования значительно более “свободен” по сравнению с германским. Такое положение вещей стало непосредственным следствием неолиберальных реформ в России и приверженности принципам социально-ориентированной экономики в Германии.

Относительная свобода российского рынка труда проявляется еще в одной важной особенности: люди активно зарабатывают себе на жизнь различными способами, никак не фиксируемыми государством. Начиная с 1990-х гг. россияне часть дохода, а иногда и весь доход получают от работы на приусадебном участке, или сдавая недвижимость в наем, или оказывая друг другу определенные услуги. Часть из них при этом может получать пособия по безработице, а часть просто работает “в тени”. Такая ситуация в свое время вызвала бурную дискуссию о налоге на тунеядство. Изначально она была инициирована в Белоруссии, которая сталкивается с серьезным дефицитом государственных финансов при очевидной нелегальной занятости значительной части населения. Президент страны А. Лукашенко со свойственной ему прямотой заявил, что неработающие должны выплачивать в бюджет определенные деньги для обеспечения себя услугами здравоохранения, образования, социального обеспечения и т.п.¹⁴ Затем с аналогичным предложением выступили и чиновники российского правительства. Но все же сама парадоксальность постановки вопроса о изъятии пусть и небольших средств у людей, не имеющих дохода вообще да еще и огульно обвиненных в “тунеядстве”, не дали в России развиваться этой инициативе.

Однако чуть позже аналогичное намерение властей нашло свое отражение в более мягком подходе — законе о трехпроцентном налоге на самозанятых. Этот закон уже не был встречен в штыки. Его принятие представляется особенно важным, потому что в условиях цифровизации экономики быстро растет число людей, зарабатывающих на жизнь в интернете. Так или иначе, для России проблема фиктивной безработицы оказывается чрезвычайно актуальной, и руководство страны предпринимает активные попытки решить эту проблему.

В Германии все эксперты согласились, что такая проблема есть, но ни один из них не признал ее насущной и болезненной. Это кажется весьма странным в контексте привлекательности высоких пособий по безработице. Многие люди здесь не боятся оказаться безработными, но при этом им все равно хочется жить лучше. Ведь пособие по безработице в любом случае значительно меньше тех де-

¹⁴ Речь идет о Декрете Президента Республики Белоруссия от 02.04.2015 г. “О предупреждении социального иждивенчества”, согласно которому те, кто более 183 календарных дней в налоговом периоде не выплачивают налоги, признаются плательщиками сбора на финансирование государственных расходов. В 2017 г. данный декрет претерпел изменения, и с 01.01.2019 белорусам нужно будет не просто выплачивать государству некую сумму за нежелание работать, а погашать расходы на те социальные блага, которыми они пользуются, — образование, медицинское страхование, социальные выплаты и т.п.

нег, которые может заработать немец, подрабатывая, что называется “частным образом”. Проводившие интервью с немецкими экспертами были вынуждены специально разъяснять, что понимается под проблемой “фиктивной безработицы”, очень волнующей россиян.

Фактически, здесь мы опять имеем дело с институцией, соединяющей в себе как рациональные, так и иррациональные элементы. Можно выделить три рациональные причины нежелания бороться с фиктивной безработицей. Во-первых, Германия не испытывает столь острого дефицита государственных финансов — налогов с работающих поступает достаточно много. Во-вторых, сама служба занятости не очень хочет поднимать этот вопрос, ведь это обернется вскрытием проблем с несправедливой выплатой пособий и эффективностью всей ее работы. А, как уже говорилось выше, финансовая эффективность не служит в Германии приоритетным принципом оценки данного ведомства. В-третьих, специфический институциональный контекст, связанный с традиционным формальным и неформальным отслеживанием доходов отдельных лиц, не дает возможности зарабатывать “в тени” большие деньги. К этому контексту относятся формы того явления, которое в последнее время стали называть красивым словосочетанием “социальный контроль”, а в обычной жизни называют “стукачеством”. Российские медийные новости часто содержат информацию о дорожно-транспортных происшествиях, с участием “Феррари” или “Майбаха”, за рулем которого был молодой московский или питерский безработный. В Германии же соседи, знакомые или даже родственники обязательно доложат о том, что тот или иной человек явно живет не по средствам. И все же несмотря на все эти резоны невнимание к проблеме теневой занятости кажется весьма специфической институцией немецкого рынка труда.

Но существует вид безработицы, который пока мало актуален для современной России, но представляет собой очень острую проблему в Германии и других странах “развитого” капитализма. Это длительная безработица. Опять же, когда эта проблема возникла в совместном исследовании, у российских участников вызвало определенное недоумение, почему немецкая сторона акцентирует внимание на времени, в течение которого человек находится без работы. Оказалось, что речь идет о безработице, которая стала образом жизни и воспринимается не как временный этап, а как постоянный атрибут существования. Часто она передается из поколения в поколение. Она существует в определенных районах, где формируется общность “вечно безработных”, живущих исключительно на пособия людей. Понятно, что такие районы и общности становятся рассад-

никами преступности, наркомании и иных асоциальных явлений. И это характерно не только и не столько для Германии, сколько для других стран “старой” и даже “новой” (Восточной) Европы. Именно на работу с “вечно безработными” представители служб занятости вынуждены тратить наибольшие усилия. Именно в общении с ними наблюдаются наибольшие сложности. Найти особые подходы, которые заставили бы таких людей выйти на работу — вот высшее достижение и постоянная цель всей структуры регулирования рынка труда на Западе.

В России такой проблемы пока не существует, и неизвестно, как скоро она появится. Во-первых, российский капитализм — это молодой капитализм. У нас еще просто не сформировались поколения безработных. Во-вторых, главная институциональная особенность российского рынка труда, описанная выше, препятствует возникновению этой проблемы в видимом будущем. У нас люди работают, пусть за малую зарплату, но работают. Они могут выглядеть бедно, морально деградировать, но им не присущ весь комплекс социальных и психологических проблем постоянно безработных. В-третьих, что немаловажно, в России пока нет обстоятельств, способствующих территориальной концентрации “вечных безработных”.

В советское время была сформирована специфическая инфраструктура недвижимости, исходящая из относительного имущественного равенства граждан. За годы реформ многие семьи превращались из богатых в бедных и наоборот. Однако эти превращения отнюдь не всегда влекли за собой изменение места жительства. Поэтому богатые и бедные сплошь и рядом живут (каламбур!) рядом. В российских городах, конечно, существуют престижные и непрестижные районы, но нет гетто. Важную роль в территориальном “перемешивании” населения страны сыграло развернувшееся в конце 1990-х гг. “точечное” строительство. В малопрестижном районе города на пустыре или на территории бывшего завода возникали и существуют сегодня элитные жилые комплексы. Если таких комплексов несколько, район уже невозможно назвать отсталым или непрестижным. Поэтому даже те, кто поставил крест на своем трудоустройстве, превратился в “неудачника по жизни” или, как это часто называют, “опустился”, живут вместе с работающими и общаются с ними. Они не гордятся своим безработным статусом, скорее, они хотят его скрыть и всеми возможными путями ищут возможности заработать.

Теперь обратим внимание на то, что институциональный контекст развития рынка труда формируется не только самим этим рынком и органами, его регулирующими. На него оказывают влия-

ние социально-экономические и культурные феномены, связанные с самыми разными сферами жизни. Рассмотрим два таких явления.

Первый косвенный фактор формирования институций на рынке труда — это наличие и особенности работы яслей и детских садов. По понятным причинам данный фактор затрагивает в первую очередь занятость женщин. И хотя сегодня в Европе с малолетними детьми все чаще дома сидят отцы (особенно, когда их зарплаты меньше, чем у матерей), по большому счету женщины составляют половину трудовых ресурсов и их возможности работать и продвигаться по карьерной лестнице являются важной частью общего институционального контекста развития всей национальной системы трудоустройства.

В Советском Союзе система детских учреждений была развита лучше, чем в любой другой стране. Интересно, что ее развитие в начале советской эпохи явилось попыткой воплотить в жизнь утопические представления об “обобществлении детей”, которые разделяли и Маркс с Энгельсом¹⁵. Идея заключалась в том, что в общественном коллективе дети не приобретут “родимых пятен” капитализма, да и вообще общественное воспитание представлялось лучше “частного”, семейного. В результате для советских женщин проблема выбора между уходом за детьми и работой была максимально смягчена. По крайней мере, совмещение работы и воспитания детей осуществлялось намного легче, чем в странах с традиционной ориентацией на воспитание детей в семье.

В 1990-е гг. происходило массовое закрытие детских садов, формально из-за ухудшения демографической ситуации, а реально из-за возможности приватизировать здания этих учреждений, находившиеся в престижных районах. Поэтому в начале “нулевых” годов очереди в детские сады были колоссальными, и многие матери были вынуждены отказываться от работы, чтобы сидеть со своими чадами. Но опыт Советского Союза не прошел бесследно. Когда у государства появились деньги, они стали активно вкладываться в развитие системы детских садов, а затем и яслей. Уже через 15 лет проблема нехватки мест в детских садах была по большей части решена. А осенью 2017 г. Президент В. Путин дал поручение ликвидировать очереди и в ясли. Предполагается, что к 2021 г. будет достигнута стопроцентная доступность яслей для детей в возрасте от двух месяцев до трех лет.

Наряду с насыщенностью дошкольными учреждениями принципиально важным оказывается график их работы. В СССР многие детские сады работали в режиме “пятидневки”, полностью избавляя

¹⁵ См.: Маркс К., Энгельс Ф. Манифест коммунистической партии. М., 1974. С. 47.

родителей от проблем ухода за детьми. Сегодня такие графики встречаются достаточно редко: обычно детские сады в России работают с 8.00 до 20.00 или с 7.00 до 19.00. В Германии абсолютное большинство детских садов работает до 14.00 и лишь немногие открыты до 16.00. Понятно, что при таком режиме работы ни о каком нормальном трудоустройстве женщин-матерей речь идти не может. Отсюда берут начало множественные гендерные проблемы германского рынка труда. Если женщина вынуждена несколько лет находиться дома, она не может делать полноценную карьеру и получать “мужскую” зарплату. Страховая пенсионная система еще больше усиливает неравенство: перерыв в стаже работы существенно сокращает пенсионные выплаты. Поэтому в Германии жены часто получают пенсии в два-три раза меньшие, чем мужья.

Несмотря на ориентацию немецкой экономики на социальную защиту населения и современную западную активность по части нивелирования различий между социальным положением мужчин и женщин, ситуация никак не меняется. Но почему? Андреа Мор (Andrea Mohr), ответственная за равенство шансов на рынке труда в службе занятости Франкфурта-на-Майне (есть в Германии и такая должность!), в своем ответе на данный вопрос сослалась на специфическую институцию или стереотип поведения. Немецкие матери считают, что в детских садах дети страдают! И переубедить их невозможно, хотя в эпоху глобализации российский опыт и аналогичный опыт стран Восточной Европы широко известен на Западе. Правительственные чиновники с радостью бы изменили ситуацию, но они просто не могут убедить свое население в том, что большинство детей, посещающих детские сады с полноценным режимом работы в других странах, отнюдь не испытывают страданий. Представление о том, что *если ты отдаешь ребенка в детский сад — ты плохая мать*, глубоко укоренилось в сознании немцев. Они предпочитают вообще не рожать детей, нежели доверять их воспитателям в дошкольных учреждениях.

Второй внешний фактор, оказывающий принципиальное воздействие на специфику социальных отношений, складывающихся на рынке труда, — это развитие малого бизнеса. В этом плане Россия являет собой весьма примечательное исключение в ряду как развитых, так и развивающихся стран. И в тех, и в других малый бизнес сегодня составляет большую часть экономики, обеспечивая трудоустройство миллионов людей. Такое положение характерно и для Германии. Правительство этой страны, выделяя миллиарды евро на развитие малых предприятий, традиционно заявляет, что оно тем самым стимулирует рост экономики и содействует проявлению

предпринимательской инициативы граждан. Опять-таки здесь не поднимаются вопросы финансовой эффективности такой политики. Эта эффективность воспринимается как данность, которую практически не нужно доказывать. Но сравнение социально-экономических практик двух стран позволяет взглянуть на эту проблему с несколько необычной точки зрения.

Развитие российской экономики в первую очередь определяется функционированием крупных корпораций. С точки зрения структуры рынка труда они действуют как “пылесосы”, выкачивая наиболее квалифицированных работников из всех остальных секторов экономики. Явное отставание в развитии малого бизнеса в России объясняется не только законодательными препятствиями, криминализацией и боязнью проявить инициативу. Просто все умные, энергичные и квалифицированные работники “разобраны” крупными корпорациями. Поэтому малый и средний бизнес воспринимается как удел неудачников.

Ориентация на то, что именно крупные работодатели формируют культуру современного российского рынка труда, утвердилась достаточно прочно. Крупный бизнес ориентирует на стабильность, на восприятие субординации как абсолютно неизбежного явления, на постепенность в достижении жизненных целей. Крупный бизнес также формирует специфическую культуру лояльных по отношению к себе профсоюзов, фактически включенных в корпоративные отношения и часто слитых с его руководством. Именно успешная работа крупного российского бизнеса по привлечению к себе наиболее квалифицированных и трудолюбивых соотечественников способствовала тому, что малый бизнес, особенно в крупных городах, отдан на откуп мигрантам, которые формируют здесь свою, часто совсем непривычную культуру труда и отношений работодатель-работник.

Чаще всего такое положение вещей воспринимается как “неразвитость” российского рынка. За специфической структурой российской экономики видят только влияние бюрократии, коррупции или пассивности населения. Но более детальный анализ ситуации в России и Германии показывает, что структуру российского бизнеса определяют и вполне рациональные причины.

Традиционно экономисты “поют хвалу” малому бизнесу как передовой части экономики и обосновывают выделение денег на его поддержку тем, что это выгодно для развития национального хозяйства в целом. Более того, многие экономисты пытаются доказать именно хозяйственную эффективность малого бизнеса. Но так ли это на самом деле? Всем известна статистика о том, что из десяти малых предприятий за первые три года их существования исчезают

девять. Как же можно говорить о хозяйственной эффективности в таких условиях? За годы своей недолгой работы девять таких предприятий просто не могут окупить государственные затраты на их поддержку. А на Западе поддержка эта немалая. Россияне и мигранты из России, которые открывали свои малые предприятия в Европе, были приятно удивлены той легкости и комфорту, которые обеспечивали соответствующие государства. Тебе дают большие и почти беспроцентные кредиты, устраивают налоговые каникулы, предоставляют бесплатные консультации по финансовым и юридическим вопросам. И все это для того, чтобы твое предприятие согласно незыблемому экономическому закону закрылось через два-три года!

Рациональной основой поддержки малого бизнеса служит только возможность (именно возможность!) его инновационности. Часто именно малые предприятия начинают продвигать на рынок инновационные продукты, которые затем меняют всю структуру потребительского или производственного рынка. Но много ли таких предприятий? По большей части малый бизнес сосредоточивается в традиционных отраслях. Это мелкие ресторанчики, магазины, предприятия сервиса, бензоколонки и т.п. Какие тут могут быть инновации? Во всей массе малых предприятий Европы подлинно инновационных столько же, сколько золотых крупиц в промываемой старателями порода. Тогда встает резонный вопрос, зачем же тратить такие большие деньги на поддержку всей этой не слишком эффективной с экономической точки зрения сферы? Ответ один: для борьбы с безработицей. И, в частности, немецкий рынок труда регулируется не только агентством по труду, но и всеми теми органами, которые связаны с поддержкой малого бизнеса. Открывая свое предприятие, человек перестает быть безработным, пусть даже на небольшое время. Более того, он ощущает себя предпринимателем, “человеком, который создал себя сам”. Громадные деньги, выделяемые на поддержку малого бизнеса в Европе в целом и в Германии в частности, — это косвенные расходы на борьбу с безработицей.

Понятно, что такая политика является очень дорогой и невозможной в российских условиях. Малый бизнес оказывается “очень дорогой игрушкой” для богатых стран. И для богатого Запада такая странная форма борьбы с безработицей выглядит вполне рациональной. Если абстрактно сравнивать, куда лучше вложить большие деньги — в пособия или в кредиты на открытие малого бизнеса, вторая альтернатива будет выглядеть более привлекательной. Сообразуясь с известным идиоматическим высказыванием, в этом случае люди получают не “рыбу”, а “удочку”. Да к тому же все-таки 10% из них реально перестанут быть безработными.

Современная Россия выделяется не только тем, что здесь очень незначительна поддержка малого бизнеса, но и тем, что иногда здесь с ним ведется настоящая борьба. И вот эта борьба, а совсем не поддержка, как показывает практика, с экономической точки зрения весьма выгодна. Наглядным примером такой эффективности может служить борьба с малыми предприятиями, имевшая место в 2016–2017 гг. в Москве. В ходе ее были зарыты десятки тысяч ларьков и магазинов, перестали существовать сотни частных транспортных компаний. Казалось бы, с экономической точки зрения, это должно было повлечь за собой огромные проблемы с доходами городского бюджета. Но этого не произошло. И причина здесь кроется в серьезной экономической неэффективности малого бизнеса.

Для наглядности приведем простой пример — сравним пять человек, работающих в киоске, и пять работников крупной торговой сети. На малых предприятиях все работники будут формально получать минимальную заработную плату с соответствующим мизерным отчислением в бюджет налога на доходы физических лиц. Само предприятие обязательно будет использовать все возможные налоговые льготы. Как правило, в пенсионный фонд такое предприятие если и платит, то самую малость. Оказывается, только в этих условиях оно может выжить. К этому следует прибавить еще некоторые расходы. Как можно торговать в киоске при морозе в -20 градусов? Только отапливая его множеством электрических обогревателей. Если заплатить за эту энергию по нормальным тарифам, все товары в этом киоске сразу станут “золотыми”. Чаще всего такой киоск нелегально подключался к электросетям, чтобы поддерживать свое существование. Теперь те же пять человек начинают торговать тем же товаром в крупном магазине. Здесь они уже получают зарплату в 30000 рублей и выше, платят соответствующий налог. Сама крупная компания в полном объеме платит налог на прибыль и отчисления в пенсионный фонд. Понятно, что и счета за электроэнергию будут в данном случае оплачены полностью. Так где экономическая эффективность работы этих пяти человек выше? Ответ очевиден. Понятно, что закрытие малых предприятий часто очень неудобно для жителей, которые вынуждены далеко идти или ехать за самым необходимым. Но это неудобство к экономической эффективности не имеет никакого отношения. Главное, что было потеряно при закрытии малых предприятий, — это тысячи рабочих мест. Но, как было показано, это были крайне неэффективные с точки зрения национальной экономики рабочие места. Повторим, что Россия в большей мере ориентируется на финансовую эффективность во всем, что касается государственных расходов. И отсутствие политики в области

поддержки малого бизнеса просто следствие четкой ориентации на такую эффективность, что совсем несвойственно богатой Германии.

Если посмотреть на экономическую статистику, у рынков труда в России и Германии много схожих черт. Обе страны сталкиваются с непростой демографической ситуацией, фактически балансируя на грани депопуляции. В обеих странах очень небольшая безработица. Человеческие ресурсы и там, и здесь характеризуются высоким уровнем образования. Но на практике эти два рынка представляют собой совершенно разные системы “правил игры” и социальных отношений. Различия между ними кроются как в уровне доходов населения и богатстве страны в целом, так и в специфических институтах, формирующих особые контексты развития трудовых отношений. Эти институты органически включают в себя особенности исторического развития народов, их традиции, стереотипы, предрассудки и т.п. Именно эти институты, во-первых, не позволяют говорить о том, что один из рынков является “правильным”, эффективным, развитым, а другой нет. Просто рынки труда России и Германии развиваются в рамках разных институциональных контекстов. Во-вторых, институты сочетают в себе рациональные и иррациональные элементы, поэтому работа соответствующих государственных органов, регулирующих рынок труда, не может подчиняться только рациональной логике эффективной хозяйственной политики. Она должна быть ориентирована на адаптацию к институциональной среде, что влечет за собой специфические, часто не укладывающиеся в “прокрустово ложе” экономической целесообразности действия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Аузан А.А. Экономика всего. Как институты определяют нашу жизнь. М., 2017.

Ашмаров И.А. Экономические институты рынка труда. Воронеж, 2014.

Барков С.А. Организация и рынок: противоборство или согласие? М., 2008.

Батталова Э.И. Безработица в Испании // Научное сообщество студентов: Междисциплинарные исследования. Сб. ст. по мат-м XIX междунар. студ. науч.-практ. конф. 2017. № 8(19). URL: [https://sibac.info/archive/meghdis/8\(19\).pdf](https://sibac.info/archive/meghdis/8(19).pdf) (дата обращения: 23.07.2018).

Берк Э. Размышления о революции во Франции. М., 1993.

Берк Э., Мэстр Ж., де. Консерваторы. Без либералов и революций. М., 2017.

Больницкая А.Н. Социальная политика в условиях трансформации системы ценностей общества // Труд и социальные отношения. 2018. № 1. С. 120–127.

Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма // Вебер М. Избранные произведения / Сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; Предисл. П.П. Гайдено. М., 1990. С. 44–271.

Веселовский С.Я. Глобализация как фактор структурных изменений на национальных и региональных рынках труда (2000–2015 гг.). М., 2016.

Карачаровский В.Б., Шкаратан О.И., Ястребов Г.А. Русская культура труда и иностранное влияние. М., 2015.

Маркс К. Заработная плата, цена и прибыль. М., 1983.

Маркс К., Энгельс Ф. Манифест коммунистической партии. М., 1974.

Проблемы рынка труда и социально-трудовых отношений: Материалы круглого стола кафедры управления человеческими ресурсами РЭУ им. Г.В. Плеханова 20 февраля 2017 / Под ред. О.В. Забелиной, А.Л. Полтарыхина. М., 2017.

Рабцевич А.А. Инновационные характеристики субъектов рынка труда. Анализ и основные направления формирования. М., 2018.

Хорев Б.С. Региональная политика СССР. М., 1989.

Шарков Ф.И. Трансформация социально-трудовых отношений в условиях дисбаланса рынка труда // Труд и социальные отношения. 2018. № 1. С. 33–48.

REFERENCES

Ashmarov I.A. Ekonomicheskie instituty rynka truda [Economic institutions of labour]. Voronezh, 2014 (in Russian).

Auzan A.A. Ekonomika vsego. Kak instituty opredelyayut nashu zhizn' [Economy of everything. How institutions affirm our life]. М., 2017 (in Russian).

Barkov S.A. Organizatsiya i rynek: protivoborstvo ili soglasie? [Organization and market: confrontation or agreement?] М., 2008 (in Russian).

Battalova E.I. Bezrobotitsa v Ispanii [Unemployment in Spain] // Nauchnoe soobshchestvo studentov: Mezhdistsiplinarnye issledovaniya: Sb. st. po mat-m XIX mezhdunar. stud. nauch.-prakt. konf. [Scientific community of students: Interdisciplinary research]. 2017. № 8(19). URL: [https://sibac.info/archive/meghdis/8\(19\).pdf](https://sibac.info/archive/meghdis/8(19).pdf) (accessed: 23.07.2018) (in Russian).

Bell D. Cultural contradictions of capitalism. N.Y., 1976.

Bol'nitskaya A.N. Sotsial'naya politika v usloviyakh transformatsii sistemy tsennosti obshchestva [Social policy in conditions of transformation of the system of values of society] // Trud i sotsial'nye otnosheniya [Labor and social relations]. 2018. N 1. P. 120–127 (in Russian).

Brain Drain — Brain Gain, Qualification Modules for Counsellors/ Bundesagentur für Arbeit Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) and Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) (University of Applied Labour Studies of the Federal Employment Agency). Mannheim, 2010.

Burke E. Razmyshleniya o revolyutsii vo Frantsii [Reflections on the Revolution in France]. М., 1993 (in Russian).

Burke E., Mestr Zh. de Konservatory. Bez liberalov i revolyutsii [Conservatives. Without liberals and revolutions]. М., 2017 (in Russian).

Dincher R., Scharpf M. Management in der öffentlichen Verwaltung: Führung, Steuerung, Controlling, 2. Auflage, Forschungsstelle für Betriebsführung und Personalmanagement. Neuhofen, 2018.

Ertelt B.-J., Frey A., Kugelmeier Chr. HR zwischen Anpassung und Emanzipation — Beiträge zur Entwicklung einer eigenständigen Berufspersönlichkeit. Frankfurt a/M., 2013.

Ertelt B.-J., Frey A., Scharpf M. Berufsberatung als Wissenschaft — Vier Jahrzehnte akademische Ausbildung für Berufsberater in Mannheim. Hamburg, 2015.

Karacharovskii V.B., Shkaratan O.I., Yastrebov G.A. Russkaya kul'tura truda i inostrannoe vliyanie [Russian culture of work and foreign influence]. M., 2015 (in Russian).

Khorev B.S. Regional'naya politika SSSR [Regional policy of the USSR]. M., 1989 (in Russian).

Kumar Yu., Galaeva E.V. The living wage — we do need it in Russia // Labour and social relations. 2018. N 3. S. 217–227.

Marks K. Zarabotnaya plataya, tsena i pribyl' [Wages, price and profit]. M., 1983 (in Russian).

Marks K., Engel's F. Manifest kommunisticheskoi partii [Manifesto of the Communist Party]. M., 1974 (in Russian).

Mayo E. The social problems of an industrial civilization. Boston, 1945.

Merton R.K. Social theory and social structure. Glencoe, 1957.

NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals / Ed. by Chr. Schiersmann, B.-J. Ertelt, J. Katsarov, R. Mulvey, H. Reid, P. Weber. Heidelberg, 2012.

Problemy rynka truda i sotsial'no-trudovykh otnoshenii: Materialy kruglogo stola kafedry upravleniya chelovecheskimi resursami REU im. G.V. Plekhanova 20 fevralya 2017 [Problems of the labour market and social and labour relations: Materials of the round table of the department of human resources management] / Pod red. O.V. Zabelinoi, A.L. Poltarykhina. M., 2017 (in Russian).

Rabtsevich A.A. Innovatsionnye kharakteristiki sub'ektov rynka truda. Analiz i osnovnye napravleniya formirovaniya [Innovative characteristics of labour market subjects. Analysis and main directions of formation]. M., 2018 (in Russian).

Riesman D., Glazer N., Denney R. The lonely crowd: a study of the changing American character. Yale, 1950.

Sharkov F.I. Transformatsiya sotsial'no-trudovykh otnoshenii v usloviyakh disbalansa rynka truda [Transformation of social and labor relations in conditions of labour market imbalance] // Trud i sotsial'nye otnosheniya [Labour and social relations]. 2018. N 1. P. 33–48 (in Russian).

Weber M. Protestantskaya etika i dukh kapitalizma [Protestant ethics and the spirit of capitalism] // Weber M. Selected works / Sost., total. ed. and after. Yu.N. Davydova; Foreword. P.P. Gaidenko]. M., 1990. P. 44–271 (in Russian).

Veselovskii S.Ya. Globalizatsiya kak faktor strukturnykh izmenenii na natsional'nykh i regional'nykh rynkakh truda (2000–2015 gg.) [Globalization as a factor of structural changes in national and regional labor markets (2000–2015)]. M., 2016 (in Russian).