

А.А. ЛЮТОВ*

ВЛИЯНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА НА ПОЛОЖЕНИЕ В СФЕРЕ ТРУДА В США

В современном мире на сферу труда и трудовых отношений оказывает влияние ряд факторов, среди которых наиболее важными служат процессы мировой интеграции и глобализации, интенсивное развитие информационных и коммуникационных технологий, а также новые методы управления и стратегии бизнеса. В США эти взаимосвязанные тенденции в значительной степени определяют новые формы организации труда. Сегодня производство товаров и услуг всё в большей степени зависит от знаний и квалификации рабочей силы. Экономическая интеграция предполагает сокращение рабочих мест в одних секторах экономики и создание новых рабочих мест – в других.

Глобализация и стремительный технологический прогресс могут не только содействовать улучшению функционирования рынка рабочей силы, но и вести к появлению новых проблем в сфере труда и трудовых отношений. Одна из основных задач, которую приходится решать Соединённым Штатам в социальной сфере, заключается в том, чтобы теснее увязывать политику занятости с борьбой против бедности и социального отторжения. Кроме того, в условиях экономического кризиса на повестке дня стоят вопросы социального диалога и обеспечения устойчивого экономического роста.

В то же время процессы структурной и технологической перестройки экономики предоставляют новые возможности для создания рабочих мест. Уровень и квалификация рабочей силы становятся решающей предпосылкой для использования преимуществ научно-технического прогресса. На современном этапе понятие “конкурентоспособность промышленности” было бы целесообразнее заменить понятием “конкурентоспособность рабочей силы”.

Современные технологические изменения: влияние на сферу труда

Огромное влияние на рынок рабочей силы оказывают технологические достижения в компьютеризации, биотехнологии, энергетике, связи и исследовании космоса. Уровень занятости в этих сферах растёт гораздо динамичнее, чем в других областях хозяйственной деятельности. В 2000–2007 гг. в Соединённых Штатах в производстве офисного машинного оборудования занятость выросла на 15%, в производстве электронных компонентов и оборудования связи – на 25%, в производстве компьютеров и комплектующих к ним – на 30%. Эти данные выглядят весьма красноречиво. Кроме того, общая занятость

* ЛЮТОВ Александр Александрович – кандидат исторических наук, старший научный сотрудник ИСКРАН. Copyright © 2009.

в секторе высокотехнологичных товаров и информационных технологий в 2007 г. составила 10% экономически активного населения¹.

В США было проведено наибольшее количество исследований по вопросам занятости в сфере производства высокотехнологичных товаров (ВТТ) и услуг. Данные таблицы отражают современные тенденции в этой области.

Производительный потенциал новейших технологий зависит от качества систем подготовки кадров и уровня квалификации, который они обеспечивают. Фактически приобретение высококачественных профессиональных навыков может и должно стать стратегическим ответом на изменения в технологии производства, динамично меняющиеся требования к качеству и производительности труда, на сам процесс экономической глобализации и интеграции, а также другие факторы, воздействующие на рынки рабочей силы.

За последние 20 лет в Соединённых Штатах большая часть новых рабочих мест создавалась на предприятиях, освоивших самые последние модели новейших технологий. Наряду с финансами, страхованием, недвижимостью сюда могут быть отнесены транспорт и коммуникационные услуги. В сфере обслуживания появились новые виды профессий, требующие повышенной квалификации, особенно в области медицины, финансовом секторе, а также в фирмах, специализирующихся на оказании деловых услуг. В производственном секторе от рабочих теперь требуется не столько физическая сила, сколько гибкость, инициатива и широкий кругозор.

Масштабы происходящих изменений хорошо иллюстрирует ситуация с занятостью в обрабатывающей промышленности. На протяжении 1990-х годов количество высококвалифицированных рабочих было практически постоянным, в то время как число неквалифицированных работников сократилось на 20%². Уменьшение доли лиц, занятых в обрабатывающей промышленности, в общем числе занятых говорит о росте компетентности кадров. Сложившаяся ситуация связана, в первую очередь, с увеличением капиталовложений в компьютерные технологии и технологии по производству офисного оборудования, а также с ростом расходов на развитие человеческого капитала.

О связи занятости и технологического прогресса говорит и тот факт, что на долю США и других развитых стран приходится львиная доля производства товаров высоких информационно-коммуникационных технологий. Однако и развивающиеся страны производят около половины всей бытовой техники в мире. Создание в этих странах производства материальной части и программного обеспечения электронной техники и использование новейших технологий в обрабатывающей промышленности стало возможным благодаря наличию квалифицированной рабочей силы и обученного на должном уровне инженерно-технического персонала. В 2007 г. на долю США на мировом рынке наукоемкой продукции приходилось 39%, Японии – 30%, Германии – 16%, России – только 0,3%³.

¹ World Employment Report 2008: Life at Work in the Information Economy. ILO. Geneva, 2008, p. 119.

² Report of the World Social Situation, 2006. N.Y., 2006, p. 87.

³ Г о в о р о в а Н.В. Занятость в постиндустриальном мире. – “МЭ и МО”, 2007, № 12, с. 37.

Таблица

Производство высокотехнологичных товаров и уровень занятости

	Занятость, тыс. человек			Средний показатель роста, %		Производство ВТТ, млн. долл.			Средний показатель роста, %	
	1988 г.	1998 г.	2008 г.	1988–1998 гг.	1998–2008 гг.	1988 г.	1998 г.	2008 г.	1988–1998 гг.	1998–2008 гг.
Компьютерная обработка данных	673	1599	3472	9,0	8,1	77	219	584	11,1	10,3
Производство электронных компонентов	622	660	820	0,6	2,2	55	203	571	13,9	10,9
Производство коммуникационного оборудования	275	282	302	0,3	0,7	38	78	169	7,6	8,1
Производство компьютерного и офисного оборудования	459	379	369	-1,9	-0,3	50	446	1723	24,6	14,5

Рассчитано по: *World Employment Report 2008: Life at Work in the Information Economy. ILO. Geneva, 2008, pp. 125-128.*

Новые формы организации труда

Тенденции глобализации и регионализации мировой экономики тесно связаны с революционными изменениями в организации труда и управлении людскими ресурсами. Отношение к глобализации в мире неоднозначно. В развитых странах многие связывают её с вторжением иностранной рабочей силы и импорта, что несёт угрозу занятости. США и некоторые европейские страны уже потеряли конкурентные преимущества в ряде отраслей, например в производстве бытовой техники, в швейной промышленности. Однако рынки труда интегрированы гораздо в меньшей степени, чем, скажем, финансовая сфера или торговля.

Функционирование глобального рынка определяется, прежде всего, экономическими целями частных инвесторов и предприятий. Фирмы стремятся к достижению максимальной ценовой конкурентоспособности и гибкости, сохраняя высокое качество продукции, оперативную реакцию на требования потребителя, способность в минимальные сроки предоставить новые товары и услуги. Вполне очевидно, что, после того как американская экономика выйдет из состояния рецессии, темпы технологического прогресса будут ускоряться, что может повлечь за собой после 2010 г. ежегодный рост мирового ВВП на 3–4%. На фоне этих перспектив мировой экономики сегодня происходят существенные перемены в организации труда.

При традиционной системе трудовых отношений рабочее место предназначалось для выполнения узкоспециализированных видов работ на основе строгого разделения труда. Чётко определялись критерии профессионального роста работника и размеров вознаграждения за труд. В условиях растущей конкуренции и с учётом технологического прорыва в реальном секторе экономики многие фирмы предприняли фундаментальную перестройку своей внутренней организации и политики по отношению к рабочим и служащим. Передовые методы организации труда чаще всего связаны с производственной сферой.

Новая система затрагивает в основном конфигурацию предприятия, методы управления производственными потоками, гарантии качества на всех этапах внутренней деятельности фирмы, сокращение потерь ресурсов и товарных запасов. Основные высокопроизводительные методы современной организации труда – это кружки качества, ротация видов работ, самоуправляемые рабочие группы.

Новейшие подходы к управлению людскими ресурсами определяют и характерные черты новой организации труда. Особую роль в этом процессе призваны играть рабочие группы, становящиеся ядром новых систем и методов труда. Фактически изменения заключаются в том, как персонал предприятия выполняет свою работу. Чаще всего образуются рабочие группы, которые возглавляет так называемый “тренер”, а также группы самоуправления. Главный результат труда служит групповым продуктом, все работники в одинаковой мере отвечают за выполнение задания, практикуется ротация видов работ, поэтому всем работникам крайне необходимо владеть не одной, а несколькими специальностями. Бригадам работников, занятых на производстве и выполняющих те же задания, что и остальные члены коллектива, передаются и некоторые функции самоуправления.

В наиболее продвинутых фирмах рабочие и служащие помимо своих прямых производственных обязанностей анализируют внешние факторы производства, политику поставщиков, решают проблемы изготовления и качества продукции, охраны труда и здоровья. Для этого создаются так называемые группы решения проблем. Они состоят из работников разного профиля, что зачастую позволяет избавиться от устаревших управленческих стереотипов. Несомненным преимуществом этих методов служит определённое выравнивание организационной структуры производства, ликвидация лишних управленческих звеньев. Таким образом, организационные структуры предприятия переходят от вертикального принципа управления к горизонтальному. Это соответствует требованиям современного производства с учётом диверсификации выпускаемой продукции и рынков её сбыта.

В Соединённых Штатах в 90-х годах прошлого столетия ускоренными темпами внедрялись новые формы организации труда. В конце 1990-х годов темпы этого процесса вдвое превышали показатели 1991 г., а по данным на середину первого десятилетия XXI века новые формы организации труда применялись уже на 35% американских предприятий⁴.

Важный аспект происходящих на производстве перемен – расширение практики вознаграждений за повышение ответственности и результаты работы, обоюдное стремление работодателя и исполнителя к более высоким уровням профессиональной подготовки. Несмотря на то, что подобная система отчасти переносит риски от нанимателя к работникам, она даёт возможность получать вознаграждение, адекватное приложенным усилиям. Главная идея всех инноваций в управлении производством товаров и услуг – повышение не только профессионального уровня, но и ответственности работников, а также степени их участия в процессе принятия различных решений. Отдельные работодатели, опираясь на понятие “развитие человеческого потенциала”, реорганизуют производство параллельно с повышением уровня безопасности труда. Обеспечивая работникам гарантию безопасности труда, они ожидают от них гибкости и лояльности. В конечном счёте это приводит к увеличению производительности и качества труда, а также к созданию дополнительных рабочих мест.

Способность быстро осваивать и продуктивно использовать новшества требует высокого уровня ответственности и компетентности, что свойственно более квалифицированным работникам. В США на предприятиях, внедривших новые формы организации труда, отмечается более высокий уровень квалификации работников. Свыше 80% всех рабочих и служащих имеют среднюю и высокую квалификацию, 90% с началом перестройки промышленного производства и управления предприятием прошли профессиональную подготовку и переподготовку⁵.

В связи с тем, что работа в производственной сфере становится всё более наукоёмкой, от рабочих и служащих требуется позитивное восприятие новых технологий и адаптация к ним, умение работать в коллективе и решать многочисленные задачи по мере их поступления. Иными словами, необходимо “учиться учиться”, причём на протяжении всей трудовой жизни. Таковы реалии сегодняшнего дня не только на американском, но и на мировом рынке рабочей силы.

⁴ “Business Week”, 27.11.2006.

⁵ “The New York Times”, 2.02.2008.

Последствия внедрения новых форм организации труда для рынка рабочей силы

В сфере занятости можно выделить четыре области, где за последние годы произошли крупные изменения. Это, прежде всего, объём имеющейся работы; условия, на которых эта работа предлагается; доходы, которые она приносит, а также гарантии занятости.

Сокращение продолжительности производственного цикла, необходимость продажи невостребованных промышленных объектов и снижения затрат по мере изменения стратегии предприятий и повышения гибкости производства оказывают чрезвычайно серьёзное влияние на занятость. Важнейший аспект этих процессов – уменьшение числа постоянных рабочих мест, связанное с реструктуризацией предприятий. Если раньше увольнение и наём работников были связаны с фазами экономического цикла и носили временный характер, то теперь проблемы безработицы всё чаще затрагивают тех, кто имел традиционно стабильную занятость в базовых секторах рынка труда, обеспечивающих, как правило, высокооплачиваемые рабочие места с доступом к обучению и возможностью продвижения по службе.

Рассмотрение вопросов новых технологий и организации производства всё более фокусируется на повышении квалификации, что по-разному влияет на различные категории работников. Непосредственно занятые на производстве уже почувствовали влияние перемен в организации труда и технологии; показатели роста занятости в этом секторе мирового хозяйства весьма низкие, а зачастую – отрицательные. В обрабатывающей промышленности выполнение многих традиционных функций перешло к машинам. Это обусловило сокращение занятости производственных рабочих, сопровождающееся перераспределением большинства видов трудовой деятельности, что, в свою очередь, требует от рабочих более высокого уровня компетенции. Вместе с тем увеличилось количество работников, занятых неполный рабочий день, а многие фирмы стали больше практиковать заключение субподрядных договоров. Всё это приводит к ухудшению ситуации с занятостью неквалифицированной рабочей силы.

Предприниматели стремятся создавать гибкие организационные структуры, которые подразумевают большую ответственность работников, в том числе и имеющих низкий уровень квалификации. Введение новых систем управления предприятиями приводит к уменьшению занятости среди управленцев, так как позволяет переносить обеспечение контроля качества на работников более низкого уровня. Вследствие внедрения технологических инноваций в секторе услуг (финансах и в транспортной области) моментально вырос спрос на высококвалифицированных работников. В то же время характер занятости рабочих, имеющих низкую квалификацию, даёт неоднозначную картину. Во многих американских фирмах занятость сократилась, поскольку компьютеры стали выполнять некоторые виды работ, ранее производившиеся обслуживающим персоналом административных подразделений. В страховых компаниях сокращение коснулось практически 30% служащих⁶.

Единственный сегмент рынка труда, не требующий высокой квалификации, в котором количество работников в 2000–2005 гг. резко выросло, – это

⁶ “U.S. News & World Report”, 28.04.2008.

торговля и сфера услуг. Увеличение занятости в этих областях отражает структурный сдвиг в сторону сферы услуг. В любой части технологического спектра имеется группа обслуживающих отраслей. За последние 10–15 лет значительная доля новых рабочих мест была создана в информационно-научноёмких отраслях индустрии услуг в секторах финансов, страхования, недвижимости и предпринимательства. Большинство других вновь созданных рабочих мест на предприятиях сферы обслуживания являются трудоёмкими, не требующими высокой квалификации и низкооплачиваемыми. Как правило, эти рабочие места предполагают частичную занятость с почасовой оплатой труда, почти самой низкой в экономике. Следовательно, в последние годы произошёл реальный сдвиг в отношении общего отработанного времени между высоко- и низкоквалифицированными рабочими.

Существенная особенность современного рынка рабочей силы заключается в росте нестандартных видов труда, появившихся в начале нынешнего столетия, что явилось последствием процесса реструктуризации предприятий. Под нестандартными видами труда подразумевается занятость на условиях неполной рабочей недели, временная или случайная занятость, а также “самозанятость” лиц, работающих в качестве независимых подрядчиков. На современном этапе в Соединённых Штатах нестандартными видами труда охвачено более трети всех трудящихся.

Следует, однако, отметить, что квалификация и профессиональный уровень работников, занятых на условиях временных контрактов, снижается гораздо быстрее, чем у постоянно занятых. Из-за частой смены периодов занятости и безработицы трудящиеся не имеют доступа к системам подготовки и переподготовки кадров на производстве. Именно поэтому поддержание уровня квалификации и его повышение для этой категории работников стоит в ряду первоочередных задач внутриполитического курса президентской администрации Обамы.

Нестандартные виды труда предприятия чаще всего используют по двум причинам. Первая связана с воздействием факторов, требующих перехода от фиксированных к переменным затратам на рабочую силу; вторая – с переводом производства с внутренних рынков труда, характеризующихся высокими затратами на рабочую силу, на более конкурентоспособные внешние рынки, где эти затраты ниже. Привлечь на свою сторону перспективных специалистов (в частности, молодых и, следовательно, лучше знакомых с новейшими технологиями и обладающих соответствующими профессиональными навыками) – значит противостоять росту конкуренции на мировом рынке.

Другой вариант – привлечение иностранной рабочей силы. В США ощущается нехватка квалифицированных работников определённых профессий (зачастую в сфере высоких технологий), которая восполняется за счёт представителей интеллектуальной элиты из республик бывшего СССР, Китая, Индии и других стран.

Иммигранты оказывают чрезвычайно серьёзное влияние на все сферы жизни американского общества. Вместе с тем степень этого влияния оценивается по-разному. С одной стороны, приток иммигрантов увеличивает численность населения страны, стимулирует экономический рост и т.д. Иностранные специалисты играют важную роль в развитии передовых отраслей американской экономики. Например, в Силиконовой долине иммигранты составляют

почти треть научного и инженерного персонала, а приблизительно в четверти новых компаний, связанных с информационными технологиями, они занимают высшие управленческие посты. Использование знаний, творческого потенциала, международных связей этих специалистов для экономики США представляется чрезвычайно выгодным. С другой стороны, увеличение иммиграции, прежде всего нелегальной, приводит к обострению криминогенной обстановки, увеличению уровня бедности, оказанию давления на рынок труда. Приток иностранных специалистов повышает конкуренцию на рынке интеллектуальной рабочей силы и создаёт вероятность ухудшения перспектив занятости для американцев, среди которых уже отмечается рост безработных математиков, физиков, химиков.

С точки зрения видного российского экономиста В.Б. Супяна, «США извлекают и немалые экономические выгоды от привлечения в страну неквалифицированной рабочей силы. Эти иммигранты, зачастую нелегальные, занимают те ниши на рынке труда, которые сами американцы стремятся не занимать – тяжёлый монотонный труд на конвейере, “грязная” работа по уборке мусора, многие виды работ в строительстве, в текстильной промышленности и т.п.»⁷.

Однако уровень безработицы среди низкоквалифицированных рабочих-иммигрантов всё-таки ниже, чем среди аналогичной категории граждан США, которые зачастую не рассматривают эти рабочие места в качестве варианта для собственного трудоустройства из-за низкой заработной платы. Американские профсоюзы не требуют ограничения иммиграции и даже выступают за смягчение наказаний для работодателей, использующих труд нелегальных иммигрантов. Как в начале XXI века, так и в 2008–2009 гг. озабоченность вызывают не столько экономические, сколько социальные последствия иммиграции: увеличение неравенства, рост уровня бедности и необходимость реформирования системы социального страхования США.

В некоторых отраслях экономики, а также на рынках труда с высоким спросом на рабочую силу отмечаются признаки ослабления традиционных отношений между работодателями и работниками. Большинство предпринимателей всё меньше ощущают ответственность за гарантии занятости и доходов своих служащих. В то же время многие работники с высокими шансами на трудоустройство не связывают свою профессиональную судьбу с одним предприятием, а реализуют себя с максимальной выгодой на различных фирмах, мало заботясь о престиже какой-либо одной из них.

Исследования, проведённые в 2006–2007 гг. в некоторых американских электронных компаниях, показали, что их руководство использовало своих инженерно-технических работников, как правило, по краткосрочным договорам, регулируя количество квалифицированных специалистов в соответствии с потребностями расширения ассортимента и качества выпускаемой продукции. Чаще всего это выгодно именно работодателям, использующим рынок труда в качестве источника специалистов необходимой (наиболее высокой) квалификации. В этой связи заслуживает особого внимания тот факт, что совсем недавно в мировой практике возникло новое направление социальной политики на уровне как отдельных предприятий, так и государств в целом.

⁷ Супя н В.Б. Американская экономика: новые реальности и приоритеты XXI века. М., 2001, с. 115.

В реальном секторе экономики появился ряд так называемых “социально ответственных предпринимателей”, что свидетельствует, возможно, о грядущей эре “социально ориентированных инвестиций и бизнеса”⁸.

В эпоху усиления глобальной взаимозависимости впечатляющий прогресс в области новейших технологий и форм организации труда пока ещё не выразился в стабильных показателях роста заработной платы рабочих и служащих. Подобную тенденцию можно наблюдать лишь в некоторых высокотехнологичных секторах промышленности, выпускающих товары повышенного спроса. Всё чаще трудовые доходы работников начинают зависеть от показателей производительности труда и способности выпускать и предоставлять высококачественные товары и услуги.

За последние годы увеличилась разница в оплате труда квалифицированных и неквалифицированных работников (в ряде случаев отмечается сокращение реальной зарплаты последних). Это происходит за счёт инвестиций в производство с применением новейших технологий и методов управления персоналом. Однако востребованность и объём вознаграждения за работу на рынке труда определяются ещё и наличием у конкретного работника некоторого поддающегося точному учёту профессионального мастерства и кругозора.

По мере становления нового производственного уклада человеческие ресурсы всё более принимают на себя роль главного источника повышения производительности общественного труда, ведущего фактора экономического развития. В первую очередь, это связано с тем, что современное общество имеет уникальную особенность – “человеческое измерение”, подразумевающее повышение стандартов и уровня профессионально-квалификационного развития рабочей силы, социальное развитие и личностное совершенствование человека и, как следствие, – формирование работника качественно нового типа.

В условиях широкого внедрения в производство передовых технологий спрос на рабочие руки на современном рынке труда становится всё более избирательным и дифференцированным. Прежде всего, резко упал спрос на производственных рабочих – “синих воротничков”, т.е. лиц, занятых преимущественно физическим трудом.

Одновременно в рамках процесса естественной реструктуризации рабочей силы, когда происходит квалификационный рост одних работников и устаревание профессий других, проявляется тенденция к повышению квалификации производственных рабочих. На производстве, ориентированном на использование передовых технологий, остаётся всё меньше места для неквалифицированного труда чернорабочих, грузчиков, уборщиков и т.п. В 2008 г. в США удельный вес квалифицированных работников вырос практически до 40%⁹.

Процесс квалификационного роста производственных рабочих привёл к образованию особой высококомобильной части рабочей силы. Это “технологически ориентированные” работники, или “золотые воротнички”. По уровню образования и квалификации, по функциям, выполняемым в современном производстве, по своему социальному положению на предприятиях “золотые воротнички” сближаются с производственной интеллигенцией – специалистами, или “белыми воротничками”. Доля работников, относящихся к категории “золотых

⁸ “U.S. News & World Report”, 14.06.2007.

⁹ <http://www.workforce.com/section/15/feature25/73/index.html>

воротничков”, в последнее время растёт быстрыми темпами и на отдельных предприятиях достигает 10–15%. Существуют прогнозы, что в недалеком будущем “технологически ориентированные” работники станут основным ядром постиндустриального общества. Среди служащих, которые уже стали во всех развитых странах преобладающей частью рабочей силы, насчитывается достаточное количество специалистов (или профессионалов). В последнее время наблюдается повышенный спрос на экспертов в сфере информационных технологий, программирования, электроники, системного анализа, а также специалистов в тех областях знаний, которые важны для организационно-технологической модернизации производства. По данным статистики, в 2008 г. доля профессионалов в США составляла 37%¹⁰.

Повышение требований к квалификационному уровню рабочей силы и появление новых специальностей изменяют ситуацию на рынке труда – увеличивается число вакансий, при заполнении которых предприниматели сталкиваются с серьёзными трудностями в связи с нехваткой работников требуемых профессий и квалификации.

Сдвиги в профессионально-квалификационной структуре рабочей силы стали проявляться в США с начала 1990-х годов. Прежде всего, расширило своё содержание само понятие “квалификация”. В настоящее время в число составляющих элементов квалификации входят: способность работника к обучению, освоению новой техники, вынесению собственных суждений и самостоятельности в труде, принятию на себя ответственности и т.п.

Становление нового производственного уклада предполагает смещение центра тяжести трудовой деятельности работников в сторону проявления ими преимущественно интеллектуальных усилий. Под давлением требований комплексной автоматизации возникает потребность в работнике, который способен преодолеть узкие рамки прежнего статуса “простого придатка техники”, повысить уровень и масштабы своей оперативно-производственной самостоятельности.

Речь, в частности, идёт о взаимообусловленности развития субъективного элемента производительных сил – американских трудящихся и их объективной составляющей – производственно-технологического оборудования. Если прогресс информационных технологий, внося коррективы в характер и содержание труда, ведёт к качественному совершенствованию трудовых ресурсов, то и новая технология не может использоваться без соответствующей по качеству рабочей силы. Таким образом, формирование нового социального облика наёмного работника стало одним из важных условий реализации потенциала высоких технологий. Среди составляющих качественной эволюции рабочей силы следует, в первую очередь, отметить социальное развитие и личностное совершенствование человека труда.

Отмеченные новейшие сдвиги в качественных характеристиках рабочей силы ведут к серьёзным социально-экономическим последствиям. С одной стороны, появление профессиональной высококомобильной рабочей силы ослабляет позиции профсоюзных организаций, которые на протяжении всей истории развития трудовых отношений в США боролись за повышение оплаты труда “синих воротничков”, потребность в которых, как мы видим, постоянно снижа-

¹⁰ <http://www.stats.bls.gov.news.release>

ется. По этой причине американские профсоюзы вынуждены переключаться на решение иной задачи – повышение гарантий занятости. С другой стороны, высокий профессионально-квалификационный уровень современного работника и степень его социального развития выдвинули две основные задачи технологической модернизации производства: изменение стимулов побуждения к труду и перераспределение властных полномочий на предприятиях в пользу более активного вовлечения в управление производством наёмных работников, принимающих участие в процессе принятия решений.

Таким образом, стремление предприятий повысить качество продукции, технологические изменения и современное понимание насущных проблем производства оказывают большое влияние на рынок рабочей силы не только в США, но и во всем мире.

Рынок труда в 2008–2009 гг.: влияние мирового экономического кризиса на сферу занятости

Президентская избирательная кампания 2008 г. проходила в условиях сильнейшего экономического кризиса, охватившего не только Соединённые Штаты, но и практически все страны Европы и Азии. В результате безработица в октябре 2008 г. достигла максимального уровня с 1994 г. – 6,5% (10,1 млн. человек)¹¹. На протяжении 2009 г. занятость в США продолжала резко сокращаться; уровень безработицы в июне 2009 г. подскочил до невиданных прежде 9,5% (14,7 млн. человек)¹². Всего же, вследствие углубляющегося кризиса на финансовых рынках, а также в сфере строительства и ипотечного кредитования, с декабря 2007 г. по июнь 2009 г. стали безработными 7,2 млн. американцев¹³. В наибольшей степени рабочие места сокращаются в строительстве и промышленном производстве.

В июне 2009 г. уровень безработицы среди афроамериканцев составлял 14,7%, среди испаноязычных – 12,2%, среди белых – 8,7%, среди американцев азиатского происхождения – 8,2%. Уровень безработицы среди мужчин поднялся до 10%, женщин – до 7,6%. Наибольшие показатели безработицы отмечались у молодых американцев в возрасте 16–24 лет (24%)¹⁴.

Рост безработицы и снижение потребительского спроса поставили под удар крупнейшие транснациональные корпорации, которым к тому же был перекрыт доступ к кредитам. Яркий пример – автогигант “Дженерал моторс”, который уже понёс колоссальные убытки в несколько десятков миллиардов долларов. Компания каждый месяц теряет по 2 млрд. долл., руководство проводит массовые сокращения сотрудников и закрывает один завод за другим¹⁵. В 2009 г. планируется сократить 47 тыс. рабочих мест, в том числе 26 тыс. на предприятиях, расположенных за пределами США. Представители “Дженерал

¹¹ The Employment Situation: October 2008 (<http://www.bls.gov/news.release/empstn.nr0.htm>).

¹² The Employment Situation: June 2009 (<http://www.bls.gov/news.release/empstn.nr0.htm>).

¹³ Ibidem.

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ Flint J. Saving General Motors (http://www.forbs.com/2008/10/23/gm-chrysler-cadillac-oprd-cz_if.html).

моторс” заявили, что до 2011 г. концерну может потребоваться дополнительная помощь от государства в размере 16,6 млрд. долларов.

Сокращение рабочих мест – вынужденная мера, являющаяся частью плана по реструктуризации компании, направленного руководством “Дженерал моторс” в середине февраля 2009 г. в Министерство финансов США. Предоставление соответствующего плана было одним из условий, на которых концерну в конце 2008 г. была предоставлена финансовая помощь в размере 13,4 млрд. долларов¹⁶.

Программу реструктуризации в это же время разработал и другой крупнейший американский производитель автомобилей – компания “Крайслер”, также обратившаяся в конце 2008 г. к государству за финансовой помощью. В своём плане “Крайслер” объявил о дополнительном сокращении 3 тыс. рабочих мест, снижении постоянных затрат на 700 млн. долл. и продаже “не приносящих доходов активов”, стоимость которых оценивается в 300 млн. долл. Компания также сообщила, что ей потребуется дополнительная помощь государства в размере 5 млрд. долл. (и это с учётом того, что она уже получила 4 млрд. долл. в качестве финансовой помощи)¹⁷.

Антикризисная программа Б. Обамы

В ходе избирательной кампании 2008 г. Б. Обама обещал сделать принятие пакета мероприятий по стимулированию экономики своим приоритетом. Он говорил о желании увеличить пособия по безработице, помочь семьям сохранить свои дома, оказать поддержку малому бизнесу, штатам и муниципалитетам, а также оказать помощь американскому среднему классу. Кроме того, обсуждалась возможность досрочной выдачи средств с пенсионных счетов, налоговых льгот компаниям, нанимающим новых сотрудников, увеличения налогов на богатых и введения налоговых льгот для малоимущих слоёв населения.

Сразу после вступления в должность президент Б. Обама предложил масштабную программу экономической помощи, которая должна вывести экономику США из кризиса. В марте 2009 г. был принят закон “О восстановлении и реинвестировании американской экономики” (*American Recovery and Reinvestment Act*). Его основная цель в краткосрочной перспективе – снижение уровня безработицы, для чего предлагается сохранить уже существующие и создать дополнительно 3,5 млн. рабочих мест, в долгосрочной перспективе – обеспечить продолжительный экономический рост.

Программа состоит из двух частей: сокращение налогов и значительные бюджетные инвестиции в экономику. Согласно проекту антикризисных мер, на выкуп у банков кредитных обязательств предлагается выделить 500 млрд. долл., однако эта сумма может быть увеличена вдвое – до 1 трлн. долл. Ещё 1 трлн. долл. предусмотрен на поддержку розничного кредитования. На ликвидацию ипотечного кризиса правительство намерено выделить 50 млрд. долларов.

Всего на преодоление экономического кризиса демократы предложили выделить более 800 млрд. долл. (ранее, в октябре 2008 г., Конгресс одобрил пакет чрезвычайных мер, разработанный администрацией Буша, на сумму 700 млрд.

¹⁶ General Motors Seeks Federal Aid ([http:// www.economyincrisis.org/articles/show/1995](http://www.economyincrisis.org/articles/show/1995)).

¹⁷ Priddle A. Chrysler Plan Seeks \$2 Billion More in Federal Aid, Will Cut 3,000 More Jobs. – “The Detroit News”, 17.02.2009.

долл.). В феврале 2009 г. Сенат поддержал предложение президента Обамы о выделении 838 млрд. долл. на проведение антикризисных мероприятий. Палата представителей одобрила план по спасению американской экономики ещё в январе. По мнению Б. Обамы, его план “не является идеальным”, однако он должен помочь в создании 3,5 млн. рабочих мест¹⁸.

Авторы программы исходят из того, что экономический кризис в США, по прогнозам Административно-бюджетного управления, продлится в течение всего 2009 г., а медленный процесс восстановления начнётся лишь в 2010 году.

В исследовании Американского общества гражданских инженеров (*American Society of Civil Engineers*), опубликованном в январе 2009 г., была приведена оценка состояния инфраструктуры США. Были проанализированы 15 видов инфраструктуры. Относительно стабильная ситуация сложилась в области переработки и хранения твёрдых отходов, несколько хуже – в сферах железных дорог и общественных парков. Средняя оценка была выставлена энергетической инфраструктуре, однако состояние автодорог, плотин, системы каналов и водных путей, а также водопроводной и канализационной систем было признано неудовлетворительным. По данным исследования, 26% всех мостов в США устарели либо нуждаются в срочном ремонте. В стране насчитывается более 81 тыс. дамб, из них почти две тысячи на грани обрушения. Таким образом, для восстановления и обновления инфраструктуры США потребуется приблизительно 2,2 трлн. долл. в течение ближайших пяти лет.

Президентская программа включает четыре блока мероприятий.

1. Социальная помощь нуждающимся:

- *Увеличение сроков выплаты пособий по безработице.* В 2008 г. эти сроки были увеличены дважды, в последний раз – до 20 недель. В штатах, где особенно высок уровень безработицы (выше 6%) безработные могут получать пособие дополнительно 13 недель. В декабре 2008 г. этот порог был превышен в 34-х из 50-ти штатов. Поскольку пособия по безработице выплачиваются из бюджетов штатов, федеральные власти будут выдавать штатам специальные субсидии.

- *Финансирование программ переподготовки и повышения квалификации для безработных.* Особое внимание будет уделено обучению молодых людей в возрасте от 21 года до 24 лет.

- *Увеличение финансирования программ медицинского страхования.* Средства будут выделены на помощь в оплате медицинских страховок лицам, потерявшим работу, а также лицам с низкими доходами.

- *Увеличение объёмов продовольственной помощи нуждающимся.*
- *Увеличение помощи некоторым категориям домовладельцев, выплачивающих ипотечные кредиты; строительство жилья для бездомных.*

2. Инфраструктурные проекты:

- *Строительство новых и ремонт старых дорог; гранты на развитие общественного транспорта; реновация железных дорог; обновление аэропортов.*

- *Ремонт и инновация зданий школ и вузов; модернизация более 75% зданий, находящихся в федеральной собственности; помощь домовладельцам в проведении аналогичных работ.* Квинтэссенцией плана является повышение экономичности при использовании энергии.

¹⁸ Obama's Stimulus Plan (<http://www.bx.businessweek.com/obamas-stimulus-plan>).

- *Оснащение учебных заведений современным оборудованием и лабораториями.*

- *Ремонт и обновление водопроводов, систем очистки воды, канализации, очистных сооружений, дамб и проч.*

- *Значительные инвестиции в производство энергии из альтернативных источников.* По плану производство экологически чистой энергии должно быть удвоено в течение трёх лет.

- *Тотальная компьютеризация всей медицинской системы США – создание общенациональной медицинской базы данных.* Проект предполагается реализовать за пять лет.

- *Распространение скоростного Интернета.* Этот пункт программы рассчитан на то, чтобы помочь предприятиям малого бизнеса в США осуществлять операции в глобальном масштабе.

- *Увеличение федеральных инвестиций в НИОКР.*

3. Налоговая сфера:

- *Снижение налогов на бизнес.* В частности, предприятия малого бизнеса могут списывать с налогооблагаемой базы до 250 тыс. долл., потраченных в качестве инвестиций. Кроме того, значительно снижаются налоги на недвижимость, используемую при ведении бизнес-операций.

- *Снижение налогов на частных лиц.* Принятая в 2008 г. программа стимулирования экономики предусматривала сокращение налогов на частных лиц (в частности, индивидуальный налогоплательщик мог сэкономить до 600 долл., семьи – до 1,2 тыс. долл., пенсионеры – до 300 долл.). В новую программу входит пункт о дополнительном налоговом кредите в размере 1 тыс. долл. для семьи и 500 долл. – для индивидуального налогоплательщика.

4. Правоохранительная и юридическая система:

- *Увеличение ассигнований на правоохранительные органы.* Этот пункт был добавлен в проект, поскольку в последнее время в Соединённых Штатах количество преступлений резко возросло.

- *Создание особой структуры, которая будет следить за использованием средств, выделяемых в рамках закона “О восстановлении и реинвестировании американской экономики”.*

Остаётся надеяться, что, несмотря на критику, звучащую зачастую в адрес Б. Обамы и его советников, администрации демократов всё-таки удастся выполнить намеченные мероприятия в экономической сфере, стабилизировать ситуацию в сфере занятости и претворить в жизнь разработанные федеральные программы социальной помощи нуждающимся. Представляется, что в 2009 г. ситуация на американском рынке труда будет по-прежнему нестабильной, однако с 2010 г. экономика США начнёт постепенно восстанавливаться.