

РИМИС

Приложение 3

„ПРОМЕНЯЩАТА СЕ ПРИРОДА НА РАБОТАТА“

ВОДЕЩ ДОКЛАД НА
ГРУПАТА НА СВЕТОВНАТА БАНКА ОТ 2019 Г.

TECHNOLOGIES
AND INNOVATIONS
CORPORATION PLC



КОРПОРАЦИЯ
ЗА ТЕХНОЛОГИИ
И ИНОВАЦИИ АД

ПАО ВДВ
ТЕХ ПАРК



ЕТИК
ФИНАНС



Εthic
Finance

ИТ АКАДЕМИЯ

Водещ доклад на Групата на Световната банка

ДОКЛАД ЗА СВЕТОВНОТО РАЗВИТИЕ

2019

ПРОМЕНЯЩАТА СЕ ПРИРОДА НА РАБОТАТА



WORLD BANK GROUP

Водещ доклад на Групата на Световната банка

ПРОМЕНЯЩАТА СЕ ПРИРОДА НА РАБОТАТА

ДОКЛАД ЗА СВЕТОВНОТО РАЗВИТИЕ 2019

Съдържание

Резюме	7
Промени в природата на работата	13
Какво могат да направят правителствата?	18
Как е организиран този доклад	21
 1. Променящата се природа на работата	27
Технологиите създават работни места	30
Как се променя работата	34
Елементарен модел на променящата се работа	41
 2. Променящата се природа на фирмите	51
Фирмите суперзвезди	54
Конкурентни пазари	58
Избягване на данъци	61
 3. Изграждане на човешки капитал	69
Защо правителствата трябва да се намесват	73
Защо измерванията помагат	75
Проектът човешки капитал	78
 4. Учене през целия живот	93
Учене в ранното детство	98
Висше образование	103
Ученето в зряла възраст извън работното място	109
 5. Възвръщаемост на труда	121
Сива икономика	124
Работещи жени	127
Работа в селското стопанство	132
 6. Засилване на социалната защита	141
Социална защита	144
Социално осигуряване	151
Трудови разпоредби	155

7. Идеи за социално включване	165
Глобален „Нов курс“	167
Създаване на нов обществен договор	170
Финансиране на социалното включване	175

Резюме

Никога не е имало време, когато човечеството да не се е страхувало от това докъде може да доведе талантът му за иновации. През XIX век Карл Маркс се притесняваше, че „машините не просто действат като превъзхождащ конкурент на работника, във всеки момент са на път да го направят излишен. Но те са и най-мощното оръжие за потискане на стачките“.¹ Джон Мейнард Кейнс предупреди през 1930 г. за повсеместна безработица, произтичаща от технологиите.² И въпреки това иновациите са трансформирали стандарта на живот. Средната продължителност на живота се е повишила; основните здравни грижи и образование са широко достъпни; и повечето хора виждат, че доходите им нарастват.

Според едно скорошно проучване на „Евробарометър“ три четвърти от гражданите на Европейския съюз, световната суперсила в категорията „начин на живот“, вярват, че работното място печели от технологиите. Две трети от тях твърдят, че технологиите ще бъдат от полза за обществото и ще подобрят качеството им на живот още повече (фигура О.1).

Въпреки този оптимизъм, опасенията за бъдещето остават. Хората, живеещи в напредналите икономики, са загрижени от голямото въздействие на технологиите върху заетостта. Те поддържат мнението, че нарастващото неравенство, съчетано с появата на „гиг икономиката“ (в която фирмите се договарят с независими работници за краткосрочни ангажименти), насърчава „състезание към дъното“ при условията на труд.

Този тревожен сценарий обаче е в крайна сметка неоснователен. Вярно е, че в някои развити икономики и страни със средни доходи производствени работни места отстъпват на автоматизацията. Работниците, които извършват рутинни задачи, които са „кодифицируеми“, са най-уязвими към замяна. И все пак технологиите предоставят възможности за създаване на нови работни места, повишаване на производителността и предоставяне на ефективни обществени услуги. Чрез иновации технологията генерира нови сектори и нови задачи.

Някои характеристики на настоящата вълна на технологичния прогрес са забележителни. Цифровите технологии позволяват на фирмите да се увеличават или намаляват бързо, размивайки границите на фирмите и оспорвайки традиционните модели на производство. Новите бизнес модели – фирми за цифрови платформи – се развиват от местни стартиращи предприятия до глобални бегемоти*, често с малко служители или материални активи (фигура О.2). Тази нова индустриална организация поставя въпроси за политиките в областта на неприкосновеността на личния живот, конкуренцията и данъчното облагане. Способността на

* Мултинационални монополни компании. – Б. пр.

правителствата да събират приходи е ограничена от виртуалната природа на производствените активи.

ФИГУРА О.1. Респондентите смятат, че технологиите подобряват европейската икономика, общество и качество на живот



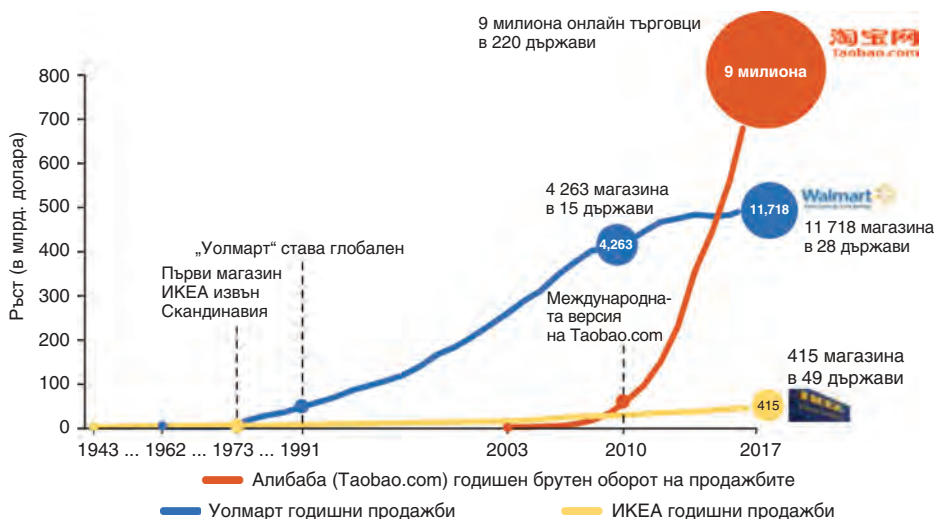
Източник: екип на Доклада за световното развитие (ДСР) 2019, базиран на Специален Евробарометър 460, „Нагласи към въздействието на цифровизацията и автоматизацията върху ежедневието“, въпрос 1, Европейска комисия, 2017.

Възходът на платформените пазари позволява ефектите на технологиите да достигнат до повече хора по-бързо от всякога. Физическите лица и фирмите се нуждаят само от широколентова връзка за търговия със стоки и услуги на онлайн платформи. Този мащаб от виртуалност носи икономически възможности за милиони хора, които не живеят в индустриализирани страни или дори в индустриални зони.³ Променящото се търсене на умения достига до същите хора. Автоматизацията повишава премията за когнитивни умения от висок порядък в напредналите и нововъзникващите икономики.

Инвестирането в човешки капитал е задължително, ако искате да се възползвате максимално от тази развиваща се икономическа възможност. Три вида умения са все по-важни на трудовите пазари: усъвършенствани когнитивни умения като комплексно решаване на проблеми, социално-поведенчески умения като работа в екип и комбинации от умения, които предполагат адаптивност, като например умение за ра-

ционално разсъждаване и самоналагане на ефективност. Изграждането на тези умения изисква силни основи на човешкия капитал и учене през целия живот.

ФИГУРА 0.2. Последните технологични постижения ускорят растежа на фирмите



Източник: екип на Доклада за световното развитие (ДЦР) 2019, базиран на годишните доклади на Walmart; Statista.com; IKEA.com; NetEase.com.

Така основите на човешкия капитал, създадени в ранна детска възраст, стават по-важни. Въпреки това правителствата в развиващите се страни не отдават нужното значение на ранното детско развитие, а резултатите за човешкия капитал от основното образование са под оптималните. Новият индекс на човешкия капитал на Световната банка, представен за първи път в това проучване, подчертава връзката между инвестициите в здравеопазването и образованието и производителността на бъдещите работници. Например изкачването от 25-и на 75-ия перцентил на индекса води до допълнителен годишен ръст от 1,4% в продължение на 50 години.

Създаването на официални работни места е най-добрата политика, според програмата за достойни условия на труд на Международната организация на труда, за пълно възползване от предимствата на технологичните промени. В много от развиващите се страни повечето работници продължават да работят на места с ниска производителност на труда,

често в сивия сектор с ограничен достъп до технологии. Липсата на качествени работни места в частния сектор оставя талантиливи млади хора с ограничен достъп до наемане на работа на заплата. Висококвалифицираните висшисти в момента съставляват почти 30% от безработните в Близкия изток и Северна Африка. По-добрите възможности за обучение на възрастни дават възможност на онези, които са напуснали училище, да се преквалифицират в съответствие с променящите се изисквания на пазара на труда.

Необходими са и инвестиции в инфраструктура. Най-очевидни са инвестициите в достъп до интернет за хора в развиващите се страни, които остават несвързани. Също толкова важни са повече инвестиции в пътната, пристанищната и общинската инфраструктура, на които фирмите, правителствата и индивидите разчитат, за да използват технологиите в пълния им потенциал.

Приспособяването към следващата вълна от работни места изисква социална защита. Осем от 10 души в развиващите се страни не получават социално подпомагане, а 6 от 10 души работят в сивия сектор, без осигуряване.

Дори и в развитите икономики застрахователният модел, базиран на работната заплата, е все по-атакуван от работните споразумения извън стандартните трудови договори. Какви са новите начини на защита за хората? Социален минимум, който осигурява подкрепа независимо от заетостта. Този модел, включващ задължително и доброволно социално осигуряване, може да достигне до много повече хора.

Социалната защита може да бъде засилена чрез разширяване на цялостния обхват, което дава предимство на най-нуждаещите се хора в обществото. Поставянето на здравните работници в общността на държавни заплати е стъпка в правилната посока. Безусловен базов доход е друга възможност, но тя е неизпитана и фискално непосилна за нововъзникващите икономики. Засилените системи за социално подпомагане и застраховане биха намалили тежестта на управлението на риска върху трудовото законодателство. Тъй като хората стават по-добре защитени чрез такива системи, регулирането на труда би могло, където е уместно, да бъде по-балансирано, за да се улесни движението между различни работни места.

За да могат обществата да се възползват от потенциала, който технологиите предлагат, те ще се нуждаят от нов социален договор, съсредоточен върху по-големи инвестиции в човешки капитал и постепенно осигурявайки универсална социална защита (фигура О.3). Въпреки това социалното включване изисква фискално пространство,

а много развиващи се страни не разполагат с финанси поради неадекватни данъчни основи, големи неформални сектори и неефективно администриране.

И все пак има много възможности за подобрене – например чрез по-добро събиране на данъци върху имуществото в градските общини или въвеждане на акциз върху захарта или тютюна. Последните също биха имали преки ползи за здравето. Налагането на косвени данъци, реформирането на субсидиите и намаляването на избягването на данъци от глобалните корпорации, особено сред новите платформи, са други възможни източници на финансиране. Всъщност традиционната структура на световния данъчен ред предоставя възможности на мултинационалните корпорации за ерозия на данъчната основа или пренасочване на печалбата, т.е. някои фирми разпределят повече печалба към свои свързани фирми, регистрирани в страни с нулев или много нисък данък печалба, без значение колко малко бизнес се прави там. Според някои оценки средно 50% от общия доход на мултинационалните компании се отчита в юрисдикции с ефективна данъчна ставка под 5%.⁴

ФИГУРА О.3. В отговор на променящата се природа на работата



Източник: екип на Доклада за световното развитие (ДСР) 2019.

Развиващите се икономики преживяват технологичен преход, който води до промяна в природата на работата. Каквото и да е бъдещето, инвестициите в човешкия капитал са политики без негативи, които подготвят хората за предстоящите предизвикателства.

Промени в природата на работата

Няколко стилизирани факти оформят дискусията за променящата се природа на работата. Само някои от тях обаче са точни в контекста на развиващите се икономики.

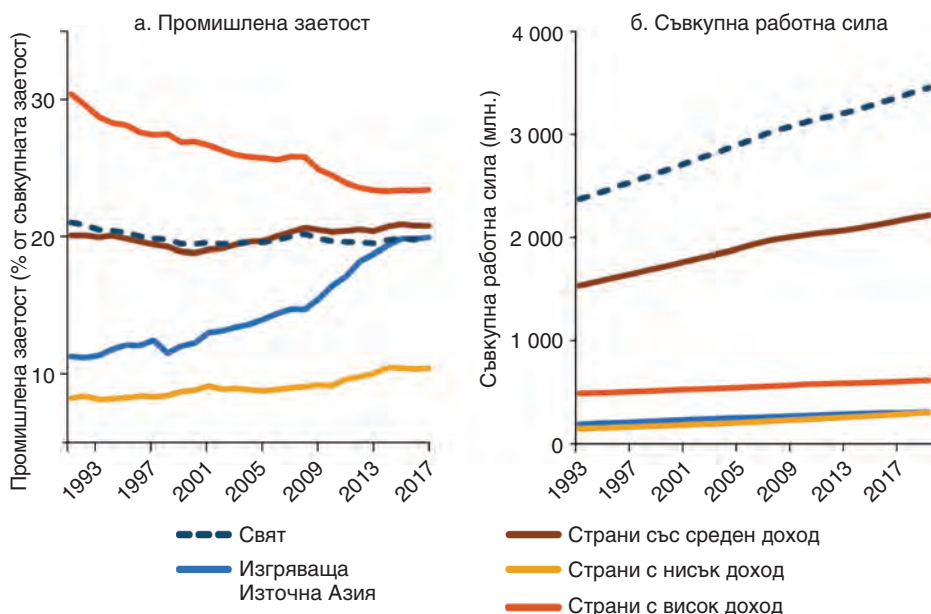
Първо, технологиите размиват границите на фирмата, както е видно от възхода на платформените пазари. Използвайки дигитални технологии, предприемачите създават глобални фирми, използващи платформи, които се различават от традиционния производствен процес, при който съставните ресурси се предоставят в единия край, а продукцията – в другия. Компаниите платформи често генерират стойност чрез създаване на мрежов ефект, който свързва клиентите, производителите и доставчиците, като същевременно улеснява взаимодействията в многостранен модел.

В сравнение с традиционните компании, цифровите платформи се увеличават по-бързо и с по-ниски разходи. Шведската компания ИКЕА, основана през 1943 г., изчаква почти 30 години, преди да започне да се разширява в Европа. След повече от седем десетилетия тя постигна глобални годишни приходи от продажби от 42 млрд. долара. Използвайки дигитални технологии, китайският конгломерат „Alibaba“ успя да достигне до 1 милион потребители за две години и да натрупа повече от 9 милиона онлайн търговци и годишни продажби от 700 млрд. долара за 15 години. Междувременно платформените предприятия се увеличават във всяка страна – като Flipkart в Индия и Jumia в Нигерия. В световен мащаб интегрираните виртуални пазари поставят нови политически предизвикателства в областта на неприкосновеността на личния живот, конкуренцията и данъчното облагане.

Второ, технологиите променят уменията, необходими за работа. Търсенето на по-елементарни умения, които могат да бъдат заменени от технологиите, намалява. В същото време нараства търсенето на високи когнитивни умения, социално-поведенчески умения и комбинации от умения, свързани с по-голяма адаптивност. Вече очевиден в развитите страни, този модел започва да се появява и в някои развиващи се страни. В Боливия делът на заетостта в професии с висока квалифика-

ция се е увеличил с 8 процентни пункта от 2000 до 2014 г. В Етиопия това увеличение е 13 процентни пункта. Тези промени се проявяват не само чрез нови работни места, които заменят старите работни места, но и чрез променящите се характеристики на уменията, необходими за съществуващите работни места.

ФИГУРА О.4. Индустиалните работни места намаляват на Запад и се увеличават на Изток, но съвкупната работна сила се увеличава по целия свят.



Източник: екип на Доклада за световното развитие (ДСР) 2019, базиран на Индикаторите за световно развитие на Световната банка (база данни).

Бележка: „Изгряваща Източна Азия“ включва Камбоджа, Индонезия, Лаоската народна демократична република, Монголия, Мианмар, Филипините, Тайланд и Виетнам.

Трето, идеята, че роботите ще заменят работниците, е болезнена. Въпреки това заплахата за работните места от технологиите е преувеличена – и историята многократно е преподавала този урок. Данните за глобалните работни места в промишлеността просто не потвърждават тези опасения. Развитите икономики свиха работните места в промишлеността, но нарастването на индустриалния сектор в Източна Азия компенсира и надхвърля тази загуба (фигура О.4).

Намаляването на заетостта в промишлеността в много икономики с високи доходи през последните две десетилетия е добре проучена тенденция. Португалия, Сингапур и Испания са сред страните, в които делът на индустриалната заетост е спаднал с 10%, или повече от 1991 г. насам. Тази промяна отразява промяната в заетостта от производството към услугите. От друга страна, делът на заетостта в промишлеността, предимно производството, остава стабилен в останалия свят. В страните с ниски доходи делът на общата работна сила, работеща в промишлеността от 1991 до 2017 г., е постоянен, около 10%. Положението беше стабилно и в страните със средни към високи доходи – около 23%. Страните с ниски към средни доходи преживяват увеличение на дела на работната сила в промишления сектор през същия период, от 16% през 1991 г. до 19% през 2017 г. Това увеличение може да произтича от взаимодействието на отворената търговия и нарастващите доходи, което генерира повече търсене на стоки, услуги и технологии.

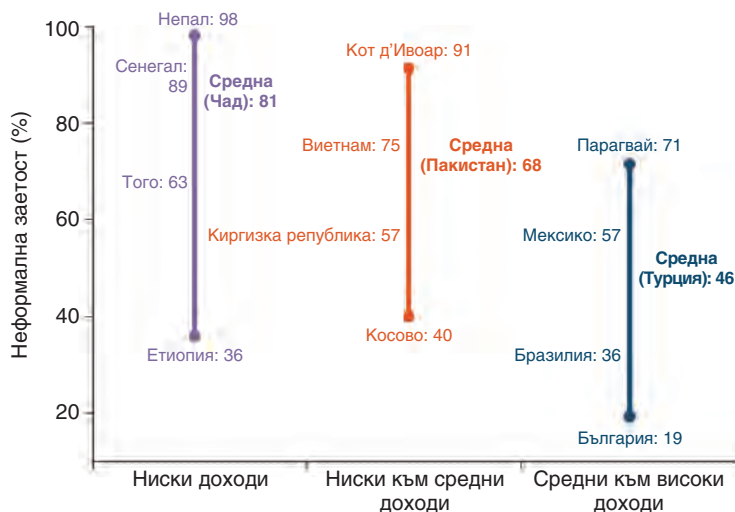
В някои развиващи се страни делът на индустриалната заетост като цяло нараства. Например във Виетнам той се е увеличил от 9% през 1991 г. на 25% през 2017 г. В Лаоската народнодемократична република делът на индустриалната заетост се е увеличил от 3% на 10% през същия период. Тези страни подобриха човешкия си капитал, като привлякоха на пазара на труда висококвалифицирани млади работници, които, заедно с новите технологии, модернизират производството. В резултат на това промишлената заетост в Източна Азия продължава да нараства, докато в други развиващи се икономики тя е стабилна.

Две сили увеличават търсенето на промишлени продукти и следователно търсенето на работна ръка в промишления сектор. От една страна, намаляващите разходи за свързаност водят до износ на по-капиталоемки стоки от развитите икономики и износ на по-трудоемки стоки от развиващите се икономики. От друга страна, нарастващите доходи увеличават потреблението на съществуващи продукти и търсенето на нови.

Четвърто, в много развиващи се страни голям брой работници остават на нископроизводителни работни места, често във фирми, работещи в сивия сектор, чийто достъп до технологии е ограничен. Делът на сивия сектор остава висок през последните две десетилетия въпреки подобренията в регулаторната среда за бизнеса (фигура О.5). Всъщност делът на нерегистрираните работници достига 90% в някои нововъзникващи икономики. Като цяло около две трети от работната сила в тези икономики е неформална. Сенчестата икономика остава изключително устойчива независимо от икономическия растеж или променящия се характер на работата. Например в Перу, въпреки цялото внимание, фокусирано

ФИГУРА 0.5. Неформалната заетост е устойчива в повечето развиващи се икономики въпреки подобренията в регулаторната среда

а. Неформална заетост, по доходни групи



б. Стартиране на бизнес, брой дни и разходи



Източници: екип на Доклада за световното развитие (ДСР) 2019, използващ данните от проучването на домакинствата и работната сила от Международния набор от данни на Световната банка за разпределение на доходите (панел а); Djankov et al. (2002 г.); Показатели на Световната банка „Doing Business“ (панел б).

Бележка: Панел а представя последните налични оценки на дела на неформалната заетост в нововъзникващите икономики. В извадката лицето се идентифицира като неформален

върху проблема, сивият трудов пазар остава непроменен на около 75% през последните 30 години. В Африка на юг от Сахара неформалната заетост остана средно около 75% от общата заетост между 2000 г. и 2016 г. В Южна Азия тя се увеличи от средно 50% през 2000 г. до 60% през периода 2010–2016 г. Преодоляването на неформалната заетост и липсата на социална закрила за работниците продължават да са най-належащите проблеми на нововъзникващите икономики.

Пето, технологиите, особено социалните медии, влияят върху възприемането на нарастващото неравенство в много страни. Хората винаги се стремят към по-високо качество на живот и участие в икономическия растеж, който виждат около себе си. Повишеният достъп, чрез социалните медии и други цифрови комуникации, до информация за различни, често разнопосочни начини на живот и възможности само засилва това чувство. Там, където аспирациите са свързани с възможности, има добри условия за приобщаващ, устойчив икономически растеж. Но ако има неравенство на възможностите или несъответствие между наличните работни места и уменията, чувството на неудовлетвореност може да доведе до миграция или фрагментация на обществото. Бежанската криза в Европа, изтласканите от войната имигранти от Сирийската арабска република и Арабската пролет са забележителни прояви на това възприятие.

Тази представа обаче не се потвърждава от данните за неравенството в доходите в развиващите се страни. Неравенството в повечето нововъзникващи икономики е намаляло или остава непроменено през последното десетилетие. От 2007 до 2015 г. 37 от 41 от тези икономики са претърпели спад или нулева промяна в неравенството, измерено чрез коефициента на Джини. Четирите развиващи се икономики, в които неравенството се повиши, са Армения, България, Камерун и Турция. В Руската федерация между 2007 и 2015 г. коефициентът на неравенство Джини намалява от 42 на 38. Между 2008 и 2015 г. делът на доходите на най-богатите 10% от населението (на база на доходите преди данъчно облагане) спада от 52 на 46%. Делът на заетостта в малките фирми нараства през този период, което подобрява заплатите спрямо тези на големите фирми.

И все пак не е повод за празнуване това, че неравенството в доходите, въпреки възприятията, не се увеличава – още по-малко, като се има

работник, ако това лице няма договор, социално осигуряване и здравна застраховка и не е член на синдикат. Извадката в панел а се състои от 68 нововъзникващи икономики, всички класифицирани като икономики с ниски и средни доходи. Панел б показва очакваното време и разходи за започване на бизнес в 103 нововъзникващи икономики.

предвид, че 2 милиарда души работят в сивата икономика, където много от тях не ползват никаква защита. Социалното осигуряване практически не съществува в страните с ниски доходи и дори в страните със средни към високи доходи то достига само до 28% от най-бедните хора.

Какво могат да направят правителствата?

Анализът предлага области, в които правителствата могат да действат:

- Инвестиране в човешкия капитал, особено в образованието в ранна детска възраст, за развитие на когнитивни и социално-поведенчески умения от висок порядък в допълнение към основните умения.
- Засилване на социалната защита. За постигането на тази цел в някои нововъзникващи икономики е необходимо да се въведе стабилен гарантиран социален минимум и засилено социално осигуряване в комбинация с реформи на правилата на пазара на труда.
- Създаване на фискално пространство за публично финансиране на развитието на човешкия капитал и социалната защита. Данъците върху имуществото в големите градове, акцизните данъци върху захарта или тютюна и въглеродните данъци са някои от начините за увеличаване на правителствените приходи. Друга цел е да се елиминират методите за избягване на данъци, които много фирми използват, за да увеличат печалбите си. Правителствата могат да оптимизират своята данъчна политика и да подобрят данъчната администрация, за да увеличат приходите, без да прибегват до увеличаване на данъчните ставки.

Най-значителните инвестиции, които хората, фирмите и правителствата могат да направят при променящия се характер на работата, са в увеличаването на човешкия капитал. За икономическото оцеляване е необходимо основно ниво на човешкия капитал, като грамотност и математическа грамотност. Нарастващата роля на технологиите в живота и бизнеса означава, че всички видове работни места (включително тези с ниско ниво на умения) изискват по-развити когнитивни умения. Ролята на човешкия капитал също се засилва поради нарастващото търсене на социално-поведенчески умения. Работа, която разчита на междуличностно взаимодействие, няма да бъде лесно заменена от машини. Въпреки това, за да успееш в тези работни места, социално-поведенческите умения,

придобити в ранните години и оформени през целия живот, трябва да бъдат много добри. Човешкият капитал е от голямо значение, защото в днешно време ползата от адаптивността е много висока.

Налични решения има. Например, за да се подготвят за променящата се природа на работата, страните трябва да увеличат инвестициите си в ранното детско развитие. Това е един от най-ефективните начини за изграждане на ценни умения за бъдещите пазари на труда. Държавите могат също да увеличат човешкия капитал, като гарантират, че ходенето на училище води до учене. Важни корекции в уменията, в отговор на изискванията на променящата се природа на работата, вероятно се намират и извън задължителното образование и регистрираните работни места. Например държавите могат да използват по-ефективно висшето образование и обучението на възрастни.

Една от причините, поради които правителствата не инвестират в човешкия капитал, е липсата на политически стимули. Публично достъпните данни за това дали здравните и образователните системи генерират човешки капитал са малко. Тази празнина пречи на разработването на ефективни решения, стремежа към подобряване и способността на гражданите да търсят отговорност от своите правителства. Проектът за човешки капитал на Световната банка, описан в това проучване, е насочен към справяне с недостатъците на политическите стимули и има за цел да даде тласък за инвестиции в човешки капитал.

Системите за социално подпомагане и застраховане следва също да бъдат адаптирани към променящата се природа на работата. Концепцията за прогресивен универсализъм би могла да бъде водещ принцип при покриването на повече хора, особено в сивата икономика. Когато социалната защита е налична, гъвкавото регулиране на труда улеснява трансформацията на работата.

Сегашният социален договор е нарушен в повечето нововъзникващи икономики и изглежда все по-остарял в някои развити икономики. Нов социален договор трябва да включва инвестиране в човешки капитал, за да се създадат повече възможности за работниците да намерят по-добри работни места. Това ще подобри перспективите за работа на новородените или учениците.

Как правителствата ще осигурят допълнителните ресурси, необходими за инвестиране в човешки капитал и за насърчаване на социалното включване? Делът на данъчните приходи в страните с ниски доходи е половината от този на страните с високи доходи (фигура О.6). Инвестициите в човешки капитал, основна социална сигурност (включително здравните работници в някои развиващи се страни) и продуктивни възможности

ФИГУРА 0.6. Данъчните приходи са по-ниски в развиващите се страни

Източници: екип на ДСР 2019, базиран на правилелствения набор от данни за приходите на UNU-WIDER, 2017 г.; Данни на Световната банка.

Бележка: БВП = брутен вътрешен продукт.

и чрез разширяване на данъчната основа. Страните от Африка на юг от Сахара могат да увеличат средно с 3 до 5% от БВП своите допълнителни приходи чрез реформи, които подобряват ефективността на сегашните данъчни системи.⁵ Премахване на данъчните облекчения и приближаване към единна данъчна ставка за данъка върху добавената стойност може да повиши допълнително приходите. В Коста Рика и Уругвай тези приходи биха възлезли на над 3% от БВП.

Други данъци и спестявания също могат да допринесат към финансирането на човешкия капитал. Саудитска Арабия въведе акцизи през 2017 г.: 50% за безалкохолни напитки и 100% за енергийни напитки, тютюн и тютюневи изделия. Изчислено е, че ефективна национална политика за ценообразуване на въглерода би генерирала приходи над 6% от БВП в Китай, Ислямска република Иран, Русия и Саудитска Арабия.⁶ Данъците върху недвижимите имоти биха могли да привлекат още 3% от БВП в страните със средни доходи и 1% в бедните страни.⁷

Необходимо е да се ограничат и схемите за избягване и укриване на данъци от страна на фирмите и отделните лица. Четири от пет компании от „Fortune 500“ управляват едно или повече дъщерни дружества в страни,

за младите хора вероятно ще имат фискални разходи от 6–8% от brutния вътрешен продукт (БВП). Това е амбициозна цел. Увеличаването на данъчните приходи обаче трябва да върви ръка за ръка с подобряването на обществените услуги, които се предоставят. Ако това не стане, увеличаването на данъчните ставки само ще предизвика обществено недоволство.

Повечето от необходимите фискални ресурси вероятно ще дойдат от усъвършенстване на капацитета на данъчната администрация и промените в политиките, особено данъците върху добавената стойност,

които широко възприемат така наречените „данъчни убежища“ като преференциални корпоративни данъчни режими. В резултат на това оценките сочат, че правителствата по света могат да пропуснат 100–240 млрд. долара годишни приходи, което се равнява на 4–10% от общите приходи от корпоративен данък. Все по-дигиталният характер на бизнеса създава сам по себе си повече възможности за избягване на данъци. Генерирането на приходи от нови видове активи, като потребителски данни, прави все по-неясно как или къде се създава стойност за данъчни цели.

Как е организиран този доклад

Първата глава от това проучване разглежда въздействието на технологиите върху работните места. В някои сектори роботите заменят работниците. В други сектори роботите увеличават производителността на работниците. В трети сектори технологиите създават работни места, тъй като оформят търсенето на нови стоки и услуги. Тези разнородни ефекти на технологиите правят икономическите прогнози за загуба на работни места, предизвикани от технологиите, практически безполезни. Прогнозите създават прекомерна сензация от влиянието на технологиите и предизвикват страхове, особено сред работниците със средно ниво на умения на рутинните работни места.

Технологиите обаче променят търсенето на умения. От 2001 г. на-сам делът на заетостта в професии, изискващи предимно нерутинни, когнитивни и социално-поведенчески умения, се е увеличил от 19 на 23% в развиващите се икономики и от 33 на 41% в развитите икономики. В тези икономики нарастват и печалбите на база на тези умения, както и базирани на комбинации от различни видове умения. Но темпото на иновациите ще определи дали ще се появят нови сектори и задачи, които да компенсират залеза на старите сектори и рутинните задачи с намаляването на технологичните разходи. Междувременно дали цената на труда остава ниска спрямо капитала в развиващите се икономики, ще определи дали фирмите ще решат да автоматизират производството, или да се преместят на друго място. Глава 1 представя модел на променящата се природа на работата.

Една от характеристиките на настоящата вълна на технологичния прогрес е, че тя направи границите на фирмите по-пропускливи и ускори появата на фирми „суперзвезди“. Такива фирми оказват благоприятно въздействие върху търсенето на работна ръка чрез увеличаване на производството и заетостта. Тези фирми също са големи полета за

интеграция на млади, иновативни фирми, където малките предприятия често се възползват от свързаността си с по-големи пазари. Но големите фирми, особено фирмите в цифровата икономика, представляват и рискове. Законите често не успяват да се справят с предизвикателствата на нови форми на бизнес в цифровата икономика. Антитръстовите законови рамки също трябва да се приспособят към влиянието на мрежовите ефекти върху конкуренцията. Данъчните системи в много отношения вече не отговарят на своите цели особено добре. Глава 2 разглежда как технологичната промяна влияе върху природата на фирмата.

На икономическо ниво човешкият капитал е положително свързан с общото ниво на въвеждане на напредналите технологии. Фирмите с по-висок дял на образованите работници са по-добри в иновациите. От фирмите с по-богат човешки капитал се извлича повече икономическа възвръщаемост от новите технологии. Обратно, когато технологичните размествания са посрещнати с неадекватен човешки капитал, съществуващият социален ред може да бъде подкопан. Глава 3 разглежда връзката между натрупването на човешки капитал и бъдещето на работата, като разглежда по-отблизо защо правителствата трябва да инвестират в човешки капитал и защо те често не успяват да го направят.

Глава 3 представя и новия проект за човешки капитал на Световната банка. За да се гарантира ефективното разработване и изпълнение на политиките, са необходими повече информация и по-добро измерване на базовия човешки капитал, дори когато е налице пълно желание да се инвестира в човешки капитал. Проектът има три компонента: глобален бенчмарк – индексът на човешкия капитал; програма за измерване и изследвания с цел информиране на политическите действия; и програма за подкрепа на националните стратегии за ускоряване на инвестициите в човешки капитал.

Индексът се измерва по отношение на размера на човешкия капитал, който дете, родено през 2018 г., може да очаква да достигне до края на средното училище, като се вземат предвид рисковете от лошо здраве и лошо образование, които преобладават в страната, в която детето е родено през същата година. С други думи, той измерва производителността на следващото поколение работници по отношение на еталон за пълно образование и пълно здраве. Например в много образователни системи една година на образование дава само малка част от обучението, което е възможно (фигура О.7). Глава 3 представя сравненията между страните за 157 икономики в световен мащаб.

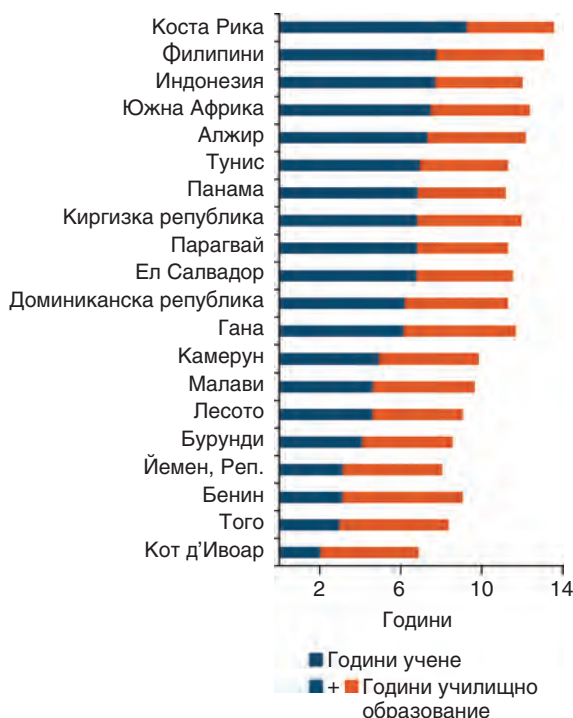
Част от непрекъснатото приспособяване на уменията се случва извън формалното образование и официалните работни места. Но къде?

Глава 4 отговаря на този въпрос, като проучва три области – ранното детство, висшето образование и обучението за възрастни извън работните места, – където хората придобиват специфични умения, необходими за новата природа на труда.

Инвестициите в ранна детска възраст, включително в областта на храненето, здравето, защитата и образованието, поставят здрави основи за бъдещото придобиване на когнитивни и социално-поведенчески умения от по-висок порядък. От пренаталния период до 5-годишна възраст способността на мозъка да се учи от опита е най-висока. Хората, които придобиват такива умения в ранна детска възраст, са по-устойчиви на несигурността по-късно в живота си. Висшето образование е друга възможност за хората да придобият общи когнитивни умения от по-висок порядък – като например решаване на комплексни проблеми, критично мислене и усъвършенствана комуникация, – които са толкова важни за променяния се характер на работата, но не могат да бъдат придобити само чрез обучение.

Що се отнася до работниците в настоящата работна сила, особено тези, които не могат да се върнат в училище или в университета, отговорът на предизвиканите от технологиите смущения на пазара на труда трябва да включва преквалификацията и повишаването на квалификацията на тези, които са извън училище или на неофициална работа. Но програмите за обучение на възрастни твърде рядко правят това правилно. Възрастните са изправени пред различни ограничения, които намаляват

ФИГУРА 0.7. Ученето варира в различните нововъзникващи икономики



Източници: екип на Доклада за световното развитие (ДСР) 2019, базиран на Kim (2018); Filmer et al. (2018)

ефективността на традиционните подходи към ученето. Необходими са по-добра диагностика и оценка на програмите за обучение на възрастни, като и по-добро проектиране и предоставяне на тези програми. Глава 4 разглежда по-подробно тези въпроси.

Работата е следващото място, на което се натрупва човешки капитал след училището. Глава 5 оценява колко успешни са икономиките за генерирането на човешки капитал на работното място. Развитите икономики имат по-висока възвръщаемост от развиващите се икономики. Работник в нововъзникваща икономика е по-вероятно да се озове на ръчна работа, която се състои главно от физически задачи, от работник в напреднала икономика. Една допълнителна година работа в когнитивните професии увеличава заплатата с 3%, докато при ръчните професии – с 2%. Работата осигурява място за продължително придобиване на умения след училище, но такива възможности са сравнително редки в развиващите се икономики.

Правителствата могат да повишат възвръщаемостта на труда чрез създаване на официални работни места за бедните. Те могат да направят това чрез насърчаване на благоприятна среда за бизнеса, инвестиране в обучение за предприемачество за възрастни и увеличаване на достъпа до технологии. Участието на жените в работната сила се изплаща значително по-ниско, отколкото при мъжете – с други думи, жените придобиват значително по-малко човешки капитал, отколкото мъжете на своята работа. За да преодолеят тази разлика, правителствата могат да полагат усилия за премахване на ограниченията по отношение на вида или естеството на работата, която е достъпна за жените, и да премахнат законите, които ограничават правата на жените. Работниците в селските райони са изправени пред сходни предизвикателства, когато става въпрос за натрупване на човешки капитал след училище. Съществува известна възможност за подобряване на възвръщаемостта на труда, като се пренасочва трудът от селата към градовете. Въпреки това в селските райони технологиите могат да бъдат използвани за повишаване на доходите от труд чрез увеличаване на селскостопанската производителност.

Несигурните пазари на труда изискват засилване на социалната защита. Тази тема е разгледана в глава 6. Традиционните разпоредби за социална защита, базирани на постоянна работна заплата, ясни дефиниции на работодателите и служителите и фиксирана пенсионна възраст, стават все по-остарели. В развиващите се страни, където сивата икономика е норма, този модел се оказва в голяма степен стремеж.

Разходите за социално подпомагане следва да бъдат допълнени със застраховка, която не зависи изцяло от официалната заплата. Целта

на този подход е да се разшири обхватът, като се даде предимство на най-бедните хора. Тъй като хората стават по-добре защитени чрез засилено социално подпомагане и застраховане, регулирането на труда би могло, където е уместно, да се пребалансира, за да се улесни трансформацията на труда.

Промените в естеството на работата, съчетани с нарастващите стремежи, правят засилването на социалното включване задължително. За да постигне това, социалният договор трябва да постави в центъра си равенството на възможностите. Глава 7 разглежда потенциалните елементи на социален договор, които включват инвестиране в ранен стадий на човешки капитал, данъчно облагане на фирмите, разширяване на социалната защита и увеличаване на продуктивните възможности за младите хора.

За да се постигне социално включване, някои правителства на нововъзникващи икономики ще трябва да измислят начини за увеличаване на приходите. Глава 7 описва как правителствата могат да създадат фискално пространство чрез комбинация от допълнителни приходи на база съществуващи и нови източници на финансиране. Потенциалните източници на приходи са данъците върху добавената стойност, акцизите и данъците върху въглеродните емисии; данъчно облагане на платформените компании, равно с това на другите фирми; и преразглеждане на енергийните субсидии.

Бележки

1. Marx (1867).
2. Keynes ([1930] 1963).
3. Brynjolfsson et al. (2008).
4. Clausing (2016).
5. МВФ (2017).
6. Parry, Veung, and Heine (2014).
7. Norregaard (2013).

Библиография

Brynjolfsson, Erik, Andrew McAfee, Michael Sorell, and Feng Zhu. 2008. "Scale without Mass: Business Process Replication and Industry Dynamics." Harvard Business School Technology and Operations Management Unit Research Paper No. 07-016, Cambridge, MA.

- Clausing, Kimberly A. “The Effect of Profit Shifting on the Corporate Tax Base in the United States and Beyond.” *National Tax Journal* 69 (4): 905–34.
- Djankov, Simeon, Rafael la Porta, Florencio Lopez-de-Silanes, and Andrei Shleifer. 2002. “The Regulation of Entry.” *Quarterly Journal of Economics* 118 (1): 1–37.
- Filmer, Deon, Halsey Rogers, Noam Angrist, and Shwetlena Sabarwal. 2018. “Learning-Adjusted Years of Schooling (LAYS): Defining a New Macro Measure of Education.” Policy Research Working Paper 8591, World Bank, Washington, DC.
- IMF (International Monetary Fund). 2017. “Tackling Inequality.” *Fiscal Monitor*, World Economic and Financial Surveys, IMF, Washington, DC, October.
- Keynes, John Maynard. [1930] 1963. “Economic Possibilities for Our Grandchildren.” In *Essays in Persuasion*, 358–73. New York: W. W. Norton. <http://www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf>.
- Kim, Jim Yong. 2018. “The Human Capital Gap: Getting Governments to Invest in People.” *Foreign Affairs* (July/August). <https://www.foreignaffairs.com/articles/2018-06-14/human-capital-gap>.
- Marx, Karl. 1867. *Das Kapital: Kritik der politischen Ökonomie*. Hamburg: Verlag von Otto Meissner.
- Norregaard, John. 2013. “Taxing Immovable Property: Revenue Potential and Implementation Challenges.” IMF Working Paper WP/13/129, International Monetary Fund, Washington, DC, May 29.
- Parry, Ian W. H., Chandara Veung, and Dirk Heine. 2014. “How Much Carbon Pricing Is in Countries’ Own Interests? The Critical Role of Co-benefits.” IMF Working Paper WP/14/174, International Monetary Fund, Washington, DC, September 17.