

Е. С. Саловая¹

ОСНОВНЫЕ ВЫЗОВЫ СЕГОДНЯШНЕГО ДНЯ: СОЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ, СВЯЗАННЫЕ С МОДЕРНИЗАЦИЕЙ, МОГУТ ОКАЗАТЬСЯ ВЕСЬМА ВЫСОКИМИ

Для сегодняшнего мира характерен рост конфликтов в социально-трудовой сфере. Вряд ли можно найти хотя бы одну страну, которую можно назвать «островком стабильности» в полном смысле этого слова. Мир действительно стал глобальным, это касается в том числе и повышения нестабильности социально-трудовых отношений. Прежде всего мы имеем в виду усиление нестабильности в сфере занятости, снижение уровня социальных гарантий для работников в результате интенсификации международной миграции, серьезный рост неравенства и усиление несоответствия между экономическим ростом и социальным развитием, что характерно не только для развивающихся, но и для многих развитых стран. Следует отметить, что последний, пока не

преодоленный до конца финансово-экономический кризис усугубил обозначенные тенденции.

Россия, безусловно, является частью мирового глобального пространства, поэтому для социально-трудовой сферы нашей страны характерны все «болезни» глобальной мировой экономики. Однако есть и уникальные проблемы — Россия стоит перед необходимостью не просто интенсификации экономического роста и придания ему более справедливого с социальной точки зрения характера, но и смены вектора экономического развития. Основной задачей, таким образом, становится поиск путей, способных вывести на качественно новый этап функционирования экономики и общества. Это вызвано тем обстоятельством, что накопленный человеческий капитал, огромные запасы энергоносителей и сырья не гарантируют стране преимуществ в ускоряющейся технологической гонке мировых экономических лидеров. Такое положение чревато появлением стратегической угрозы, связанной с невозможностью выйти на траекторию устойчивого и динамичного роста.

¹ Заведующая сектором Отдела социально-трудовых исследований Института мировой экономики и международных отношений, кандидат экономических наук, доцент. Автор ряда научных публикаций, в т. ч.: «Зарубежный опыт регулирования “заемного” труда и возможности его применения в России», «Роль и место профсоюзов в модернизации России», «Проблемы представительства интересов сторон в системе социального партнерства России» и др.

Необходимость реструктуризации экономики представляется достаточно очевидной, но пока совершенно неясны возможные социальные последствия и механизмы адаптации социально-трудовой сферы к экономической трансформации. Но именно эти вопросы следует считать основополагающими. Реформы должны быть, во-первых, понятными, а во-вторых, выгодными или хотя бы приемлемыми для сотен тысяч работников, которых эти преобразования коснутся. Проведение в стране столь необходимых структурных реформ несет определенные угрозы социальной стабильности общества, связанные с социально-трудовой сферой. Нам представляется важным обозначить наиболее существенные из них.

Одним из основных последствий реструктуризации экономики для социально-трудовой сферы и одновременно одним из важнейших индикаторов повышения эффективности занятости должны стать изменения отраслевой и профессионально-квалификационной структур занятости. Закономерностью развития профессионально-квалификационной структуры инновационного типа является совершенствование образовательной и квалификационной структуры занятых, «интеллектуализация» их профессионального состава. Модификация структурных характеристик и форм занятости должна при этом рассматриваться с точки зрения ее содействия решению двух задач: формированию более рациональной, а потому более эффективной по своему влиянию на темпы и качество экономического роста профессиональной структуры занятых и обеспечению социально-экономической сбалансированности спроса на рабочую силу и ее предложение.

Подчеркнем: решение первой задачи не означает автоматического решения второй, поскольку профессиональные предпочтения населения при выборе вида трудовой деятельности и конкретного рабочего места совпадают с потребностями экономики в рабочей силе в профессионально-квалификационном аспекте далеко не всегда. Отметим, что в России не хватает рабочих мест с достаточным уровнем заработной платы и достойными условиями труда, причем именно в тех отраслях, которые определяют инновационный характер экономики, — в сфере науки, информационного обслуживания, высоких технологий, а также в отраслях, ответственных за формирование человеческого капитала. Это, в свою очередь, делает невозможным интенсивный приток сюда молодой, высокообразованной и высококвалифицированной рабочей силы.

По сути, система оплаты труда, которая сложилась в России к настоящему времени, не способствует формированию эффективной занятости. Действительно, низкая цена рабочей силы — серьезная проблема, во многом препятствующая осуществлению модернизации экономики. Во-первых, учитывая особенности демографического развития страны, более «богатые» отрасли привлекают наиболее образованную и квалифицированную рабочую силу. Во-вторых, низкий уровень оплаты труда не позволяет адекватно современным потребностям улучшать качественные характеристики занятых. В-третьих, возможность использования

«дешевых» работников никогда не станет стимулом для работодателя к внедрению инновационных технологий, а следовательно, всегда будет фактором сохранения низкой производительности труда.

Таким образом, изменение политики в области оплаты труда является фактором, способным ускорить или замедлить структурные преобразования. В этом смысле тарифная политика становится одним из элементов политики занятости. Однако простое повышение заработной платы не приведет к автоматическим изменениям в экономике. Политику заработной платы необходимо рассматривать как важнейшую составную часть общей социально-экономической стратегии страны, направленной на придание экономике инновационного характера. Это означает, что заработная плата должна стимулировать формирование качественного состава инновационных отраслей экономики — науки, образования, здравоохранения, тех отраслей промышленности, которые обеспечивают прорывной характер технологического развития страны, отвечают за качество трудового потенциала. Именно эти отрасли за счет высокой оплаты труда должны стать привлекательными для молодой образованной высококвалифицированной рабочей силы, особенно в условиях демографического спада и уменьшения предложения рабочей силы на рынке труда. Пока такие механизмы не созданы, поэтому, призывая молодых людей активно участвовать в становлении инновационной экономики, мы можем обречь их на низкое качество их дальнейшей трудовой жизни.

Следует отметить и еще один важный момент — предстоящие структурные преобразования вряд ли возможны при сохранении низких показателей безработицы. Возникающая в связи со структурной перестройкой необходимость повышения конкурентоспособности производства ставит под угрозу стабильность положения значительного числа занятых в народном хозяйстве работников. Вряд ли возможно одновременно модернизировать экономику и сохранить «отсталые» как в моральном, так и в физическом смысле рабочие места. Исходя из этого, можно сделать вывод, что в сегодняшних российских условиях важнейшим показателем эффективности преобразования занятости становятся скорее не низкие общие показатели безработицы, а продолжительность (краткость) периода безработности, в том числе с учетом пола и возраста. Рост застойной безработицы невозможен лишь в том случае, когда высвобождаемые работники в состоянии быстро занять вновь создаваемые рабочие места. То есть структурные реформы могут быть успешными с социальной точки зрения, если, во-первых, взамен устаревших, неконкурентоспособных производств государство и бизнес в состоянии предложить достаточное количество новых рабочих мест, во-вторых, высвобождаемые работники будут обладать соответствующими качественными характеристиками, которые позволят им занять эти рабочие места.

Однако работники, обладающие высокими качественными характеристиками (уровень образования, профессиональной подготовки), более молодые и мобильные, уже поменяли рабочие места в ходе реформ

в последние десятилетия. На современном этапе реструктуризации высвобождаются будут наименее конкурентоспособные группы занятых. А если учесть, что трудиться многим из них предстоит на инновационных предприятиях, то необходимо создавать принципиально иные, чем прежде, механизмы адаптации рынка труда к предстоящим переменам — адекватную систему прогнозов развития рынка труда, систему психологической и профессиональной подготовки и переподготовки высвобождаемых, реальный рынок жилья, механизмы стимулирования мобильности работников, формирование единого национального рынка труда, то есть то, к созданию чего в предыдущие годы еще не приступали.

Получается, что нежелание принимать сложные решения в предыдущие годы «законсервировало» сложившуюся в социально-трудовой сфере ситуацию и сейчас лишь увеличивает существующие социальные риски — прежде всего риск значительного роста застойной безработицы и снижения уровня и качества жизни отдельных контингентов занятых.

Если рассматривать опыт других стран, совершивших или совершающих успешный «модернизационный рывок» в последние десятилетия, то следует

признать, что социальные инвестиции, высокая доля расходов на образование в этих странах стали важнейшим элементом стратегии развития, догоняющей модернизации¹.

Рассматривая социально-трудовые отношения, не возможно избежать вопроса об эффективности их регулирования, целью которого является нахождение баланса интересов между развитием человека и необходимостью обеспечения экономической эффективности. При правильной политике эти цели во многом совпадают, как мы наблюдаем это, например, в Европе. Однако попытки механического копирования успешных практик и институтов заранее обречены на провал. Ведь зачастую формально одни и те же институты имеют разное содержательное наполнение, весьма различны механизмы их взаимодействия и существующие неформальные практики, что значительно осложняет интерпретацию и возможности заимствования. Пока государством не сформулированы стратегические цели развития и регулирования социально-трудовых отношений², институциональные механизмы такого регулирования зачастую носят формальный и несистемный характер и не «работают» на общую стратегическую задачу развития страны.

¹ См., например: *Пирсон К.* Страны поздней индустриализации и развитие государства всеобщего благосостояния // SPERO. 2010. № 12. С. 76.

² Конечно, много говорится о необходимости проведения структурных реформ, однако мы имеем в виду принятие конкретных планов действий, подкрепленных финансовыми и институциональными аргументами.