

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ ПРОБЛЕМАТИКА НА САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОМ САММИТЕ G-20

Актуальный комментарий

Конечно, ситуация вокруг Сирии, особенно при освещении Санкт-Петербургского саммита G-20 в средствах массовой информации, вытеснила все другие сюжеты с первых полос, однако очевидно, что социально-трудовая проблематика, изначально поставленная во главу угла саммита, представляет предмет особой озабоченности всех без исключения лидеров государств, участвовавших во встрече. И это не вопрос лишь сегодняшнего дня.

Необходимость улучшения ситуации на глобальном рынке труда уже давно заботит не только лишь Международную организацию труда. Начиная с 2008 года, ни один значимый международный экономический форум не обходил эту тему стороной, ей посвящены доклады Всемирного Банка, ведущих аналитических центров.

Ситуация в социально-трудовой сфере в мире начала ухудшаться не вчера. Однако особую остроту она приобрела во время последнего экономического кризиса и не видно пока реальных путей для того, чтобы переломить негативные тенденции. Характеризуя положение дел в социально-трудовой сфере, обращают, прежде всего, внимание на показатели безработицы. И в этом отношении наиболее сложным остается положение дел во многих европейских государствах, а также на Ближнем Востоке. В других регионах все не так плохо. Однако безработица – далеко не единственный индикатор ухудшающейся ситуации. В последние годы, характеризуя основные тенденции на глобальном рынке труда, специалисты все чаще используют такой термин, как «прекаризация» занятости. Суть этого явления заключается в ухудшении условий найма для значительной части занятых. Происходит это под влиянием нескольких факторов – прежде всего, глобализации и транснационализации экономики, а также снижения трудоемкости современного производства и выражается в росте доли низкооплачиваемой, некачественной с точки зрения безопасности, незащищенной законодательно неформальной, частичной, и даже принудительной занятости.

Новые тенденции в развитии занятости и трудовых отношений порождают и новые механизмы их регулирования. В условиях, когда традиционные механизмы регулирования утрачивают свои позиции, все шире распространяются самозанятость, временные контракты, атипичные формы регулирования социально-трудовых отношений. Суть последних заключается в замене классических трудовых отношений с четким юридическим закреплением статуса сторон социально-трудовых отношений и социальной ответственности работодателя в соответствии с законодательством и коллективными договорами, на отношения гражданско-правового характера. Обязанности по реализации социальной политики в трудовой сфере все в большей степени «перекладываются» на плечи работника, вынужденного заботиться о пенсии, медицинской и социальной страховке самостоятельно. Для развитых стран это означает подрыв основ социального государства в социально-трудовой сфере. Особенно это касается социального государства, опирающегося на страховые принципы противодействия основным социальным рискам.

Транснационализация экономики и сокращение качественной занятости приводят ко все большим сложностям с управлением социально-трудовой сферой. Рынок труда и

использование рабочей силы становится глобальным, а социальная политика пока еще имеет четкие национальные рамки. Работодатели минимизируют свои издержки, выводя производства в страны, где работники предъявляют меньше претензий на достойный труд и достойную жизнь, одновременно «шантажируют» работников в странах с более защищенной занятостью, вынуждая их снижать уровень претензий. Бремя же социальных расходов по поддержанию сложившегося достаточно высокого качества жизни перекладывается на государство, сталкивающееся лицом к лицу со своими гражданами, многие из которых либо не имеют вообще никакой работы, либо занимают рабочие места, не дающие им возможность претендовать на полноценное социальное обеспечение.

В этих условиях государства вынуждены вырабатывать более адекватные современным условиям правила регулирования рынка труда, трудовых отношений и управления социальной сферой, проводя непопулярные структурные реформы. Вынужденное «огосударствление» социальных рисков происходит во все больших масштабах при одновременном снижении уровня социальных гарантий для каждого отдельного гражданина.

Однако возможности реализации политики «затягивания поясов» имеют свой предел и установлен он необходимостью сохранения политической стабильности. Не случайно на Давосском форуме в начале этого года высказывались противоположные точки зрения на то, как следует вести себя государству в социально-трудовой сфере. С одной стороны, представители бизнеса говорили о том, что высокие стандарты минимального размера оплаты труда являются «врагами» молодых людей и «машинами по разрушению занятости»¹. А, с другой, Дэвид Кэмерон назвал новые стратегии бизнеса в сфере труда «крайне агрессивными, а потому, социально неприемлемыми». И такое противоречие в позициях вполне объяснимо. Действительно, реализация высоких стандартов в сфере труда разрушает занятость, ориентированную на максимизацию прибыли транснациональными корпорациями путем снижения социальных издержек. Одновременно, распространение низкодоходной и незащищенной занятости разрушает основы социального государства, запрос на которое устойчиво присутствует в развитых странах и складывается в странах с формирующимися рынками. Сходные мотивы звучали и во время сентябрьских заседаний «двадцатки».

Есть у складывающейся ситуации и экономическое измерение. Современная экономика - экономика потребления - полностью зависит от «эффективности» потребителей. В условиях глобальной экономики снижение совокупного спроса, происходящее под влияние ухудшения ситуации в сфере занятости, ощущается всеми странами без исключения. Все эти сложности и противоречия заставляют искать пути не просто увеличения занятости, но создания достаточного количества качественных рабочих мест, гарантирующих достаточный уровень оплаты труда и социальных гарантий.

При этом саммит G-20 в Санкт-Петербурге еще раз подтвердил наличие серьезных трудностей, с которыми мировое сообщество сталкивается в попытке решить поставленную задачу и выработать единые механизмы регулирования социальных и экономических процессов. И это при том, что общие цели уже сформулированы и единые подходы к решению задач на уровне деклараций обозначены достаточно четко. Слишком уж много действующих в этой сфере игроков и слишком различны их интересы. Не случайно на форуме вновь была актуализирована проблематика коллективно-договорных механизмов регулирования социально-трудовых отношений. На сегодняшний день они представляются пока единственными, доказавшими свою эффективность в достижении консенсуса в социально-трудовой сфере. Однако групп интересов действительно стало

¹ <http://www.km.ru/biznes-i-finansy/2012/01/27/ekonomicheskaya-situatsiya-v-mire/v-davose-nashli-reshenie-problemy-molo>

гораздо больше, чем это было в индустриальной экономике, которая, собственно, и «породила» эти механизмы, и это серьезно осложняет поиск взаимоприемлемых решений. Можно предположить, что если глобальные механизмы согласования экономических и социальных интересов не будут созданы в ближайшее время и глобальная экономика не сможет предложить достаточного количества качественных рабочих мест, мы столкнемся с ситуацией, когда государства все активнее начнут защищать свои рынки в попытке улучшить ситуацию в социально-трудовой сфере. Это, скорее всего, приведет к регионализации мировой экономики и повсеместному снижению уровня жизни значительной части населения.

Для России необходимость решения задачи создания в экономике достаточного количества качественных рабочих мест особенно актуальна, если учитывать характер нашей экономики. Уже стало общим местом обозначать ее как углеводородную, сырьевую и т.п. Что же означает такая экономика с точки зрения социально-трудовой сферы и социально-трудовых отношений, с точки зрения качества предлагаемых экономикой рабочих мест? Относительно качественные рабочие места (с точки зрения оплаты труда, но далеко не всегда его условий) имеются в двух секторах – топливно-энергетическом и финансовом (в последнем уровень оплаты труда даже выше). Проблема, однако, состоит в том, что эти сектора являются низкотрудоемкими. В ТЭК трудится менее 2% занятых, в финансах – около 8%.

Самой трудоемкой отраслью в условиях современной России оказывается торговля с 18% занятых. Это столько же, сколько работает в здравоохранении и образовании вместе взятых. В промышленности занято 14%, что всего лишь в два раза больше, чем в государственном управлении, 7% занятых приходится на долю строительства. Заработная плата во всех без исключения отраслях в разы ниже, чем в ТЭК и финансах.

Таким образом, учитывая сложившуюся тарифную политику и низкий уровень инвестиций в экономику в последние десятилетия (что привело к значительному старению оборудования) качество значительной части существующих в экономике рабочих мест никак нельзя признать удовлетворительным, ни по структуре, ни по условиям. Очевидно, что серьезные структурные реформы назрели давно и предполагают они существенное по масштабам перераспределение занятых между отраслями и секторами, но проводить их придется в условиях обостряющейся конкуренции за качественную рабочую силу (потери которой составляют около полутора десятков миллионов человек в ближайшие годы). Не трудно предположить, что выиграют в этой конкурентной борьбе те отрасли, которые смогут предложить молодым и наиболее квалифицированным работникам более благоприятные условия труда, то есть тот же финансовый сектор и ТЭК.

Ситуация осложняется тем, что отрасли, ответственные за формирование человеческого капитала (здравоохранение и образование), наименее конкурентоспособны в борьбе за ресурсы труда, поскольку имеют низкий уровень оплаты труда. Особенно непросто ситуация складывается на региональном уровне.

Достаточно проблематично строить инновационную экономику, не проводя кардинального реформирования социально-трудовой сферы, механизмов ее регулирования, в первую очередь политики в области оплаты труда, а также создания механизмов адаптации населения к структурным реформам. Пока же регулирование социально-трудовых отношений (всех его составляющих) фактически направлено на консервацию сложившейся конфигурации рынка труда. Занятое население в массе своей заинтересовано в сохранении статус-кво, именно потому, что никаких механизмов адаптации к изменению ситуации не существует. Все это создает серьезные не просто социально-экономические, но и социально-политические риски для осуществления модернизации экономики.

Сложность ситуации правительством осознается и остается надеяться, что болезненные реформы все же начнутся, поскольку в противном случае проигрыш может стать фатальным, если учесть, что за качественные ресурсы труда конкурировать приходится на глобальном рынке труда. И если мы хотим из торговой экономики превратиться в производящую и современную, то нам придется осознать, тот факт, что построить современные предприятия легче, чем обеспечить их работниками. Ведь на формирование качественной рабочей силы и создание условий, при которых молодые и образованные работники захотят занимать те рабочие места, которые необходимы для осуществления модернизации, требуется гораздо больше времени, чем на создание этих качественных рабочих мест.

11 сентября 2013 г.