

Труд и качество трудовой жизни в России: опыт XX в. и перспективы в XXI в.

В.Д. РОИК, доктор экономических наук,
Всероссийский научно-исследовательский институт труда Минтруда, Москва.
E-mail: vdroik@vcot.info

Статья посвящена организации труда и качеству трудовой жизни с позиции практики и теории их регулирования в период становления и развития индустриального общества, а также в среднесрочной перспективе. В целях совершенствования анализа труда предлагаются концепция качества трудовой жизни, методы, основанные на рассмотрении пространства труда, длительного времени, распределительных и социально-страховых механизмов, бюджетной политики государства, охраны труда и здоровья трудящихся.

Ключевые слова: труд, качество трудовой жизни, организация труда

Вехи формирования индустриальной модели организации труда

Процесс освобождения труда от устаревших организационных, правовых и экономических форм – это один из векторов человеческой истории, а достижение ощутимых результатов или, наоборот, сохранение архаичных трудовых отношений можно оценить на основе достигнутого качества трудовой жизни, состояние которой может служить камертоном социального согласия в обществе. В XX веке этот камертон часто звучал тревожно: социальные революции произошли в России и многих западноевропейских государствах, Китае, Индии и странах Юго-Восточной Азии, Латинской Америки и Африки, Ближнего и Среднего Востока. Они вызвали две мировые войны и смену общественного устройства в странах, где проживает большинство населения Земли.

Сегодня, в начале XXI века, социальный вопрос все еще должным образом не решен. Мировой финансовый кризис стал вызовом для надежности национальных экономик и систем социальной защиты населения, а его причины явились следствием политики ведущих стран мира в сфере международного разделения труда, организации производства и распределения доходов.

Важными вехами при формировании индустриальной модели организации труда на протяжении XIX в. – первой половины XX вв. стали:

- переход от нестабильных и периодических форм найма работников, базирующихся на индивидуальных взаимоотношениях работодатель – работник, к постоянному найму, регулируемому с помощью нормативного трудового права и коллективных договоров;

- усиление регламентации труда и исполнительской дисциплины, разработка подробных регламентов работы, контроль за соблюдением режимов труда и отдыха;

- использование дисциплинарных методов воздействия на наемных работников, включающих применение трудовых книжек для регистрации правонарушений работников (Франция), работные дома как формы занятости безработных (Англия), уголовное преследование, вплоть до принудительных (и даже до каторжных) работ (Англия и Франция);

- научная организация труда с помощью обоснования трудовых операций, норм выработки, синхронизации трудовых процессов в масштабах цеха и фабрик и во времени путем его хронометража и пооперационного членения;

- расширение рамок трудового договора и включение в него затрат на профессиональную подготовку, оплату нерабочего времени (выходных дней и отпусков), на материальное обеспечение работников (и их семей) в пределах не только трудовой деятельности, но и в случаях утраты трудоспособности (болезни, инвалидности, старости, утраты кормильца), что в конечном итоге привело к формированию институтов коллективного социального страхования, обязательного по закону для применения всеми работодателями и работниками.

В большинстве западноевропейских стран (Великобритании, Бельгии, Франции, Германии, Швеции и др.) на протяжении всего XIX в. и первой половины XX в. рабочий класс вел бескомпромиссную борьбу за повышение заработной платы, ограничение продолжительности рабочего дня и рабочей недели и получение стабильных источников доходов при наступлении старости и инвалидности.

Реальные угрозы для государственного устройства и социальной стабильности в промышленно развитых странах, связанные

с революционным движением, послужили причиной постепенного изменения отношения правящих кругов к социальному вопросу, в результате чего были приняты фабричные законы, регламентирующие труд женщин и детей, ограничивающие продолжительность рабочего дня и недели. С последней трети XIX в. стала повышаться заработная плата. И хотя темпы ее повышения были весьма скромные (1–2% в год) и существенно отставали от темпов роста ВВП на душу населения, это позволило существенно сократить бедность, повысить уровень жизни населения в большинстве экономически развитых стран.

Процесс устойчивого роста реальной заработной платы в течение последней трети XIX в. – первой трети XX в. вызвал эффект «набегающей волны», подъём которой потребовал «подъема» других видов доходов населения, в том числе и в периоды нетрудоспособности в связи с болезнью, инвалидностью и старостью. Это привело к формированию в конце XIX в. и первой трети XX в. принципиально новых институтов социальной защиты населения – пенсионного, медицинского и других видов социального страхования.

После Второй мировой войны экономически развитые страны отказываются от парадигмы «пролетаризации населения» и практического ее применения в форме основного механизма повышения конкурентоспособности на рынке труда. Системы найма, заработной платы и социального страхования все больше ориентируются на качественный и высокопрофессиональный труд, формирование среднего класса как основного потребителя товаров и услуг, позволяющего обеспечивать устойчивый спрос и применять массовое производство, а также возрастающую роль государства в регулировании трудовых отношений (законодательство в области охраны и условий труда, инспекции по труду и т.д.).

Важнейшими теоретическими конструкциями современной системы доходов населения являются взаимосвязь *национальных систем заработной платы, регулирования вопросов занятости, увязка в единое целое этих управленческих систем с системами налогов и социального страхования.*

Об этом свидетельствуют основные вехи формирования системы доходов населения в экономически развитых странах, которые стали знаковыми в их социальной политике в следующие периоды:

- 1890–1940-е гг., когда из системы заработной платы выделилась система страховых взносов на пенсионное, медицинское и другие виды обязательного социального страхования;

- 1950–1970-е гг., на протяжении которых произошла гармонизация национальных систем пенсионного страхования и систем заработной платы, ставших единым комплексом доходов населения. Результатом стало выделение на эти цели в экономически развитых странах не менее 40–50% ВВП, что, по нашему мнению, можно назвать *первой социальной революцией доходов населения индустриального общества;*

- 1960–1970-е гг., когда произошла гармонизация систем пенсионного страхования, систем заработной платы и налоговой системы за счет дифференцированного подхода при взимании страховых взносов работников и подоходного налога (с низкой по размеру заработной платы страховые взносы и налоги либо не взимаются, либо взимаются в пониженных размерах, а с высокой – в повышенных размерах);

- 1970–2000-е гг., на протяжении которых произошло существенное расширение экономических возможностей «социального государства» в большинстве экономически развитых стран, что сопровождалось выделением на цели социальной защиты населения значительных финансовых средств (20–25% ВВП). Этот этап можно рассматривать как *третью социальную революцию доходов населения*, в результате которой подавляющее большинство людей получили доступ к качественным системам здравоохранения, пенсионного обеспечения и социальной поддержки.

Россия хотя и добилась впечатляющих результатов в XX в. в повышении качества трудовой жизни, однако к концу столетия все же не смогла выйти на параметры развитых стран. Ее институты доходов населения и социального обеспечения все еще остались в координатах 1970-х годов, что можно объяснить глубинными причинами политического, экономического и институционального характера.

Советская парадигма организации труда и социального обеспечения

В основе советской парадигмы организации труда и социального обеспечения были следующие постулаты:

– доминирующая роль государства в организации, регламентировании труда и контроле за дисциплиной труда, что идеологически обеспечивалось с помощью мифологем о «пролетарском государстве» и «общенародной собственности» и т.д.;

– управление экономическими и социальными процессами, а также производственной деятельностью Коммунистической партии (КПСС) привело к объединению функций государства и политической партии, государства и предпринимателей, государства и финансовых институтов;

– гипертрофированное расширение предмета деятельности государства в сфере труда и формирование многофункционального субъекта управления в области трудовых отношений: государство выступало в качестве корпорации, единого работодателя и т.д.;

– тотальное преобладание государственной собственности на средства производства, что позволяло минимизировать затраты на рабочую силу и направлять высокую долю ВВП на инвестиционные программы, оборону, помощь «дружественным странам» и международному рабочему движению, отменило частную собственность на средства производства¹, переведя институциональные вопросы организации труда с экономико-трудовой в политико-идеологическую плоскость, используя для этого марксистско-ленинскую доктрину классового противостояния и уничтожения частной собственности как ее конечной цели;

– регулирование занятости и трудовой деятельности с помощью законов и административных регуляторов, исключающих «рынок труда», взамен чего государство использовало минимизацию затрат на рабочую силу, приводившую к пролетаризации сельского и городского населения, понуждая его в силу материальной необходимости к трудовой деятельности в промышленности, на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда, в районах Крайнего Севера и Дальнего Востока с экстремальными условиями труда;

– активное применение административных мер (трудоустройство, уголовное законодательство (например, за «тунеядство»), опоздание на работу и прогулы) и репрессивного аппарата для контроля за трудовой дисциплиной.

После Октябрьской революции 1917 г. страна взяла на вооружение советскую парадигму общественного устройства, идеологическим и теоретическим ядром которой была социалистическая собственность, законодательно закреплённая в двух формах: государственной (общественной) и колхозно-кооперативной. Частная собственность была лишена права на существование в сфере экономической деятельности.

Частная собственность предполагает меновое хозяйство. Сотни тысяч и даже миллионы производителей конкурируют между собой в производстве товаров, которыми потом обмениваются при посредстве денег. Социалистические централизованно-регулятивные механизмы не позволяли балансировать затраты и цены на уровне хозяйствующих субъектов. Отсутствие рынка, являющегося основой для конкуренции товаров, рабочей силы и определения рыночной цены продукции, обеспечивая тем самым реальную оценку по результату и спросу, привело к необходимости при определении стоимости товара (и услуг) оценивать их величину принципиально по-новому – на основе затрат времени на их изготовление (и предоставление в случае с услугами).

Данный централизованный способ учета стоимости товаров в принципе не мог балансировать их с ценами. Например, чтобы изготовить автомобиль на Волжском автомобильном заводе в советский период, требовалось использовать 20 тыс. комплектующих деталей. Вместо рыночного определения цен на эти детали государство устанавливало их из единого центра – Госплана СССР и Госкомцен СССР. Это в свою очередь приводило к необходимости государственного регулирования заработной платы в межотраслевом, отраслевом разрезе, на уровне предприятий и цехов.

Такая государственная экономическая политика лишала хозяйствующих субъектов элементарной экономической свободы, приводила к дальнейшему усилению административных функций государства, гипертрофируя его роль до тотального контролера, снижая тем самым ответственность за результаты

¹ С первых дней советской власти большевики претворяли в жизнь парадигму, отрицающую частную собственность, что было знаковым событием при переходе к новым общественным отношениям, имеющим конечной целью формирование нового человека с помощью принудительной силы государства. В октябре 1917 г. большевистская революция, по образному выражению одного из ее руководителей Л. Троцкого, «... опрокинула не Временное правительство Керенского, а целый социальный режим, построенный на частной собственности» [1. С. 30].

своей деятельности хозяйствующих субъектов на всех уровнях управления: от министра до мастера и работника.

Вместо свободного труда в СССР был создан административный тотальный мегарегулятор производства и распределения продуктов труда (от станков до мелкосерийных комплектующих изделий, вплоть до гаек и гвоздей), который из-за своей аномальной бюрократизации оказался нежизнеспособным хозяйствующим субъектом. Государство не могло заменить рынок и рыночные отношения централизованными регуляторами.

Еще одной характеристикой организации труда в советский период являлся упрощенный подход к пониманию особенностей индустриального труда. Это было вызвано в России необходимостью форсированного перехода от преимущественно аграрного труда в конце XIX в. к индустриальному, связанного с существенным отставанием от промышленно развитых стран, а также с использованием достаточно спорных взглядов К. Маркса на природу сложного и простого труда. Изучая промышленную революцию на первом этапе ее реализации в странах Западной Европы (середина XIX в.), К. Маркс не мог вынести правильные суждения о природе сложного труда, которая в полную силу стала проявляться только во второй половине XX в. Он считал возможным сведение сложного труда к простому, или наоборот, путем суммирования временных затрат с помощью соответствующих коэффициентов: «Простой средний труд, хотя и носит различный характер в различных странах и в различные культурные эпохи, тем не менее для каждого определенного общества есть нечто данное. Сравнительно сложный труд означает только возведенный в степень или, скорее, помноженный простой труд, так что меньшее количество сложного труда равняется большему количеству простого труда» [2. С. 54].

В середине XX в. в СССР данный упрощенный подход пытались широко применять в промышленности, что, за исключением сферы массового (конвейерного) производства, приводило к отрицательным результатам.

Эволюция отечественной системы организации труда на протяжении всего XX в. отличалась революционными изменениями (три революции), доминированием государственного управления деятельностью, форсированным созданием индустриальной экономики, нового работника, урбанизированного

образа жизни. В своей основе советская модель организации труда базировалась:

- на отказе от института частной собственности в сфере производства материальных благ и использовании административных внеэкономических регуляторов;

- на парадигме простого труда, что приводило к нивелированию подходов в организации и оплате труда, приводя к технократическим практикам и ограничению инициативы работников.

Во многом труд был заложником советской идеологии, которая в условиях быстрых изменений технологии и организации труда в развитых странах в условиях регулятивной экономики блокировала его развитие.

Эксперимент по отказу от частной собственности в сфере производства материальных благ закончился с переходом страны к рыночной экономике в 1990-е годы, однако его последствия не преодолены и до настоящего времени.

Это касается разбалансированной системы доходов населения и трудностей, связанных со становлением механизмов регулирования доходов населения, прежде всего заработной платы, а также медленным формированием институтов пенсионного и медицинского страхования.

Таким образом, в советский период в системе регулирования труда ключевую роль играло государство, а важнейшими сферами были нормирование труда (с позиции интенсивности и его научной организации), повсеместное установление тарифов и должностных окладов и других форм регулирования заработной платы, организация техники безопасности и производственной санитарии и контроль за охраной труда. Государство обеспечивало данные регулятивные и контрольные функции с позиции тотального работодателя, практически все работники (кроме колхозников) выступали как наемные работники государства.

Во многом такая экономическая и инвестиционная политика государства была связана с территориальными особенностями страны, необходимостью освоения огромных территорий Сибири и Дальнего Востока и выделения на это значительных финансовых, материальных и трудовых ресурсов.

На фоне общей тенденции пролетаризации населения важным параллельно развивающимся процессом был рост сложности труда, что проявлялось в формировании значительных

высокостатусных групп инженерно-технических работников, учителей, врачей, ученых, руководителей предприятий и строек.

Государство регулировало этот процесс с помощью партийных ячеек, функционирующих во всех без исключения организациях и предприятиях, не позволяя данным слоям населения объединяться в профессионально-статусные группы. Этот процесс вышел из-под контроля в начале 1990-х годов, в период так называемой «горбачевской перестройки», когда многие заведующие лабораториями НИИ объединили свои усилия и стали во главе движения за обновление.

Государственная политика пролетаризации рабочего класса и колхозников хотя и обеспечивала рабочей силой промышленность СССР, но в мирных условиях была неэффективной. Попытка ее изменить была предпринята в 1970-е годы – путем повышения самостоятельности предприятий (так называемая «косыгинская реформа»), однако из-за своей половинчатости она не привела к существенному улучшению положения в области труда. Государство придерживается курса на пролетаризацию населения (большей его части) и в настоящее время, о чем свидетельствуют крайне низкий уровень качества жизни большей части россиян и рост дифференциации по доходам и возможностям доступа к качественным системам образования и медицинской помощи.

В постсоветский период произошла приватизация государственной собственности новым слоем капиталистов, приведшая к узурпации ими экономической свободы большинства экономически активного населения, что обрекает целые поколения россиян на прозябание, занятие рутинным и малопродуктивным трудом. В полной мере это касается разбалансированной системы доходов населения и трудностей, связанных с созданием механизмов их регулирования, прежде всего заработной платы, а также с малоэффективными институтами пенсионного и медицинского страхования.

Это выражается в функционировании в России рыночной экономики с неравномерным и зачастую несправедливым распределением доходов, нестабильной занятостью для значительной части населения, неблагоприятными условиями труда для трети работников, занятых в базовых отраслях промышленности, весьма скромным качеством трудовой жизни большинства россиян. Имеются значительные трудности в доступе к качественным системам

медицинского страхования и социального обслуживания в случаях инвалидности и в старших возрастах.

Оценивая историческую судьбу наемных работников в России, можно с известной долей условности сказать, что они были и остаются пленниками пространства, времени и идеологии, тяжелого и интенсивного труда.

Кроме того, для России в полной мере актуальны глобальные вызовы современности: углубление социального неравенства в обществе и усиление социальной дезинтеграции, эрозия ценностей труда и социальной солидарности, значительные риски материальной необеспеченности в связи с утратой рабочего места, трудоспособности из-за болезней, инвалидности, старости и безработицы и т.д.

Создание условий для высокого качества трудовой жизни, достижение на этой основе социальной сплоченности российского социума – важнейшие ориентиры для социума и власти.

В этой связи к важнейшим направлениям государственного регулирования труда следует отнести такие меры, как формирование эффективных способов организации труда и институтов доходов населения, включая системы заработной платы, социального страхования и государственного социального обеспечения.

Расширение сферы регулирования труда

Важнейшей тенденцией в области занятости, доходов и социальной защиты населения на протяжении последних 30 лет выступает глобализация, затронувшая рынки труда, товаров и капитала. Она меняет матрицу социально-трудовых отношений, вызывая эффект энтропии в данной сфере за счет выравнивания занятости в планетарном масштабе – увеличивая ее в Китае, Индии, странах Юго-Восточной Азии и, напротив, уменьшая в странах Европы и США.

Глобализация, так долго рассматриваемая как либеральный и прогрессивный вид экономической политики, привела к кардинальным преобразованиям в экономической и социальной сфере. Существенно изменились отношения между трудом и капиталом. Капитал стал более спекулятивен, а труд – менее защищенным. В большинстве стран темпы увеличения заработной платы за последние десятилетия отстают от темпов роста производительности труда, что привело к сокращению доли оплаты труда в ВВП и повышению степени неравенства в оплате труда.

Ослабление институтов рынка труда привело к тому, что на условиях частичной занятости в настоящее время работает каждый пятый в странах Западной и Центральной Европы и примерно каждый четвертый – в странах Восточной Европы.

Такая же картина характерна для России. По мнению авторов Доклада о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2011 г., ни «скрытая» безработица, ни тем более занятость не являлись объектом государственного регулирования. В сфере занятости политика поддержания старых неэффективных рабочих мест явно превалировала над политикой создания новых, эффективных. Следствием стали низкие уровни заработной платы и производительности труда, по которой Россия в разы отстает от стран – экономических лидеров [3. С. 72].

Причинами существенного отставания страны в области организации и применения эффективных форм труда являются системные недостатки в организации социальных институтов, регулирующих широкий спектр отношений труда, капитала и государства: заработной платы и других доходов населения, социального страхования и вопросов собственности на результаты труда.

Во многом это связано с отечественной моделью трудовых отношений, развитие которых на протяжении значительных исторических периодов существенно отклонялось от осевых векторов становления и функционирования формационных укладов экономически развитых стран, а отечественные элиты на протяжении большей части последних 150 лет так и не смогли предложить взамен оригинальные жизнеспособные отечественные аналоги.

Следует отметить, что доминирующий в российском социуме на протяжении большей части нового и новейшего времени мировоззренческий взгляд на отношения между трудом и капиталом исключительно с позиций антагонизма все еще не изжит. В то же время марксистско-ленинский классовый подход и социалистический эксперимент в России в сфере организации общественного труда на протяжении 70 лет XX в. в качестве альтернативы рыночной экономике не выдержал испытания временем. Однако до настоящего времени в отечественной науке о труде не предложен систематический взгляд, позволяющий увидеть внутренние противоречия социалистического труда, не исследованы вопросы социальной дезинтеграции российского социума, которые привели к смене общественного устройства страны в 1990-е годы,

не разработаны вопросы теории и методологии формирования механизмов социальной сплоченности в сфере труда как стратегического пути построения гармоничного общества.

Современное осмысление феномена труда требует проведения значительного комплекса аналитических работ, в ходе которых важно провести анализ теории и практики организации труда в исторической ретроспективе и реальных возможностей его изменения в средне- и долгосрочном периодах с точки зрения содержания, сущностных отношений по его поводу основных социальных субъектов.

Например, в качестве стратегического пути становления индустриального и постиндустриального труда можно определить создание условий для достойного труда, что потребует разработки общественно значимых стандартов организации труда и их применения в форме социальных институтов, позволяющих экономически активным гражданам участвовать в экономической и социальной жизни и пользоваться её благами.

Рабочей гипотезой для выработки концепции труда в XXI в. могут служить следующие подходы. Рыночная экономика характеризуется неравномерным и зачастую несправедливым распределением доходов, ей присущи значительные риски материальной необеспеченности по ряду причин: в связи с утратой трудоспособности из-за болезней, инвалидности, старости и безработицы.

Исходя из этого к важнейшим характеристикам достойного труда следует отнести наличие эффективных способов организации труда и институтов доходов населения, включая системы заработной платы, социального страхования и государственного социального обеспечения, функционирование которых позволяет создать институциональные условия для качественного воспроизводства рабочей силы.

Феномен труда является важнейшим компонентом жизни человека. Следующие факторы определяют его роль и место в жизнедеятельности людей:

– география проживания, наличие тех или иных природных ресурсов (пригодной для обработки земли, лесных, водных и минеральных ресурсов);

– общественное устройство (аграрное, промышленное, индустриальное и постиндустриальное общества), культура и религия, тип государственного управления, наличие и развитость структур

гражданского общества (профессиональных союзов, партий, структур взаимопомощи);

- социальные институты (собственности, наследования, семьи, социальной защиты) и их взаимосвязанность между собой (единая архитектура институтов), определяющие степень зависимости работника от владельца земли и промышленного предприятия, от частного лица или государства, то есть свободы или зависимости трудящихся;

- сфера деятельности (сельское хозяйство, ремесленное и промышленное производство, сфера услуг), место проживания (сельская местность или города);

- профессия и квалификация;

- форма организации труда (индивидуальная, семейная, групповая), степень разделения и кооперации труда, обмена деятельности в обществе при осуществлении тех или иных функций социальной деятельности;

- уровень экономического развития страны и региона проживания с точки зрения возможности доступа к трудовой деятельности, что в конечном итоге обусловлено спросом на продукты труда, местной, региональной и межстрановой конкурентоспособностью продукции, зависимой от эффективности, качества и разделения труда;

- характер, умственные и психологические качества населения, склонность к труду и сбережениям².

Вышеприведенные факторы, влияющие на исследование проблем труда, требуется включить в предметное поле исследований ученых и специалистов в области труда.

Труд и социальная солидарность в модернизирующемся обществе

Сквозной темой на протяжении всей истории человечества была и остается проблема низкой материальной обеспеченности большинства населения. Противостоять нищете и тяжелым условиям повседневного существования можно только сообща, солидарно поддерживая друг друга. Поэтому принцип социальной

солидарности – основополагающий принцип организации любого общества, который воплощается во взаимоотношениях между людьми во все времена. В этой связи важнейшей функцией и основной заботой политиков и государства стало создание условий, благоприятных как для труда, так и капитала.

Именно по этой причине государство на индустриальном этапе превращается в «государство благосостояния», организуя институты коллективного страхования социальных рисков.

Общей концептуальной основой для формирования различных институтов социального страхования стало сочетание принципов личной ответственности и солидарной взаимопомощи работников и работодателей, позволяющих разрешать все важные и болезненные социальные проблемы именно в рамках взаимодействия труда и капитала.

Изменение демографической ситуации, новая политика на рынке труда и в сфере заработной платы требуют новых форм социальной солидарности, отказа от прежних стандартных форм участия работников в единых системах социального страхования. В этой связи усиливается внимание к большей дифференциации различных видов социального страхования, акцентируется необходимость проведения более отчетливого водораздела между ним и социальным вспомоществованием, целенаправленного предоставления пособий наиболее нуждающимся.

В качестве мер корректировки социальной политики во многих странах развернулся поиск новых соотношений базовых принципов социальной политики, таких размеров и форм социальных гарантий, которые не подавляли бы стимулы к трудовой деятельности, не сдерживали бы рост экономики и эффективности.

В сфере образования, здравоохранения и социального страхования все более активную роль стали играть принципы конкуренции и частного менеджмента в управлении данной сферой, а также структуры частного бизнеса. Много надежд возлагается на более широкое применение личных пенсионных планов, что свидетельствует об усилении позиций личного (непубличного) страхования.

В качестве новых подходов предлагается концепция «благополучия – для труда», сутью которой является идея «обучения в течение всей жизни», что позволяет гражданам быть включенными в общество на протяжении всего периода трудовой жизни.

² Данные качества, по мнению ряда западноевропейских ученых, особенно в конце XIX – начале XX вв., объясняли предприимчивость ряда народов и послужили важным фактором более быстрого развития городов-государств Северной Италии, Нидерландов, Франции и Англии [4].

Таким образом, в последние 30 лет на социальную политику государств экономически развитых стран стали влиять противоречивые факторы. Одна их группа связана с ростом продолжительности жизни и увеличением доли лиц старших возрастов, нуждающихся в дорогостоящих лекарствах и длительном уходе, что вызывает необходимость увеличения государственных расходов. Вторая группа факторов связана с увеличением доли населения, живущего длительное время на пособия по безработице, что становится весьма обременительным для государственных бюджетов. Представители бизнеса и политики высказываются за отказ от модели государства всеобщего благосостояния, взамен которой они предлагают модель социального контракта (workfare), основанную на том, что те, кто получает социальное пособие по безработице, в момент его оформления в социальных службах подписывают договор, в основе которого лежит обязательство работать.

Модель социального контракта в той или иной форме применяется в США, Швеции, Германии и Франции. Например, во Франции социальные контракты предусматривают, что значительную часть расходов на трудоустройство безработных берет на себя государство, в случае их поступления на работу выплачивая им в течение 3–12 месяцев от 65 до 85% заработной платы и страховые взносы в системы пенсионного и медицинского страхования. Такой порядок социальной поддержки выгоден для работодателей, существенно снижающих их расходы на рабочую силу.

В условиях новых мировых реальностей национальные системы социального страхования требуют модернизации с позиции государственного и договорного регулирования заработной платы, занятости населения, новых пропорций и механизмов распределения доходов населения.

Государственная социальная политика призвана применять более эффективные механизмы, направленные на повышение как уровня социальной защиты населения в целях социальной справедливости, так и удовлетворения социальных потребностей людей и увеличения тем самым человеческого потенциала с целью повышения конкурентоспособности страны.

Второй демографический переход и старение населения также вызывают необходимость применения различных институтов, формирующих доходы пенсионеров и обеспечивающих

их социальную поддержку, в финансировании которых должны принимать участие не только работодатели, но и сами работающие. Важным шагом на пути практического повышения ответственности работающих мог бы стать механизм личных персонифицированных счетов застрахованных граждан, включающих в свой набор, помимо пенсионного, другие разновидности социального страхования: медицинского в пожилом возрасте и по уходу для людей старших возрастных групп.

Широкий круг экономических, социальных и политических вопросов, которые связаны с выработкой мер, направленных на реформирование системы заработной платы и увязки ее с пенсионной системой, требует тщательного анализа и выработки соответствующей общенациональной стратегии [5–6]. Важнейшими из них являются:

- 1) повышение в среднесрочной перспективе размера МРОТ до 40% от величины средней заработной платы;
- 2) законодательное решение вопроса собственности страховых пенсионных средств (страховых и накопительных);
- 3) увеличение размера страховых тарифов системы обязательного социального пенсионного страхования (второй уровень) и доведения их величины до 18% от размера заработной платы;
- 4) формирование системы обязательного социального страхования в связи с безработицей.

Обеспечение финансовой устойчивости системы социального страхования России возможно с помощью вовлечения в этот процесс самих работников и установления жестких законодательных правил по увязке объема взносов и размеров пенсий и пособий.

Литература

1. Троцкий Л. Литература и революция. – М.: Политиздат, 1991.
2. Маркс К. Капитал. Т. I // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 23.
3. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2011/ Под ред. А.А. Аузана и С.Н. Бобылева. – М.: ПРООН в Российской Федерации, 2011.
4. Маршалл А. Основы экономической науки /Пер. с англ. – М.: Эксмо, 2007. – С. 673–705.
5. Роик В.Д. Труд и качество трудовой жизни: практика и теория регулирования в западных странах и России. – М.: Проспект, 2017.
6. Роик В.Д. Государственное и договорное регулирование заработной платы и пенсионного обеспечения. Зарубежный и отечественный опыт. – М.: МИК, 2008.