Горелов Н.А.¹

¹ Санкт-Петербургский государственный экономический университет

Труд в контексте новой индустриализации экономики России

АННОТАЦИЯ:

В статье предпринята попытка рассмотрения некоторых предпосылок, обуславливающих повышение роли социально-трудовых отношений в контексте формирования новой индустриализации экономики России.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *новая индустриализация, социально-трудовые отношения, постиндустриальное общество, неолиберализм, инновационная модель, мотивация к труду, гибкие формы занятости, альтернативные рабочие места*

JEL: E24, J01, L00

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:

Горелов Н.А. Труд в контексте новой индустриализации экономики России // Экономика труда. — 2015. — Т. 2. — № 1. — с. 9-38. doi: [10.18334/et.2.1.306](http://dx.doi.org/10.18334/et.2.1.306)

Горелов Николай Афанасьевич, доктор экономических наук, профессор Санкт-Петербургского государственного экономического университета (gorelov33@inbox.ru)

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 15.01.2015 / ОПУБЛИКОВАНО: 30.03.2015

ОТКРЫТЫЙ ДОСТУП: <http://dx.doi.org/10.18334/et.2.1.306>

(с) Горелов Н.А. / Публикация: ООО Издательство "Креативная экономика"

Статья распространяется по лицензии Creative Commons CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>)

ЯЗЫК ПУБЛИКАЦИИ: русский

Metadata in English is available.

For detailed information, please, visit <http://dx.doi.org/10.18334/et.2.1.306>

Введение

В результате проводимой экономической реформы, Россия оказалась на задворках мировой периферии в числе стран, идущих по пути «догоняющего развития» на фоне высокотехнологичных экономик «золотого миллиарда». Ей уже уготовлена участь «сырьевого придатка», отключенного от информационных, технологических и финансовых возможностей «цивилизованного мира», несмотря на глобализацию и участие в ВТО, куда она так стремилась.

Одним из последствий перестроечных реформ явилось изменение геополитического положения России: мир стал однополярным.

Выступая на 43-й Мюнхенской конференции по вопросам безопасности (2007 г.) Президент России В.В. Путин сказал: «Что такое однополярный мир? Это мир одного хозяина. И это в конечном итоге губительно... и для самого суверена, потому что разрушает его изнутри. И это ничего общего не имеет с демократией. Россию, нас, постоянно учат демократии. Но те, кто учит, сами почему-то учиться не хотят... Сама модель (однополярного мира) является неработающей, так как в ее основе нет и не может быть морально-нравственной базы современной цивилизации. Сегодня мы наблюдаем почти ничем не сдерживаемое гипертрофированное применение силы в международных отношениях, военной силы – силы ввергающей мир в пучину следующих один за одним конфликтов. Мы видим все большее пренебрежение основополагающими принципами международного права...».

Эти реалии необходимо учитывать в экономической политике, создании независимой, самодостаточной и конкурентоспособной экономики. Противостояние внешним угрозам, обеспечение экономической безопасности страны – главная цель перехода к новой индустриализации. Не менее важное значение имеет развитие материальной базы для удовлетворения внутреннего спроса на средства производства и предметы потребления. Поэтому необходимы новая экономическая политика и новая индустриализация, получившая поддержку в майских указах (2012 г.) Президента Российской Федерации В.В. Путина.

Стадии экономического развития общества и трудовые отношения

В современной западной социологии широко распространена теория «постиндустриального общества», обосновывающая новую стадию

человеческого развития, пришедшую как бы на смену индустриального общества.

В основе теории «постиндустриального общества» лежат идеи французского социолога Р. Арона о развитии «индустриального общества» и северо-американского социолога У. Ростоу о «стадиях экономического роста» и «обществе массового потребления»

Исходным моментом теории считается уровень развития техники и технологии производства, переход на новую стадию экономического роста в зависимости от смены технологических укладов и соотношения в использовании материальных и нематериальных активов.

Авторы теории различают следующие стадии экономического развития: *первичная стадия* – аграрная экономика и добывающие отрасли; *вторичная стадия* – развитая обрабатывающая промышленность высокотехнологичного уровня; *третичная стадия* – сфера услуг, где ведущая роль отводится образованию, науке, информатизации и т.п.

Третья стадия производственного развития, по мнению основоположников этой теории, является материальной базой «постиндустриального общества», а его экономической формой – неолиберализм. Д. Белл писал, что «Постиндустриальное общество – это общество, в экономике которого приоритет перешел от преимущественного производства товаров к производству услуг, проведению исследований... Изменилось содержание труда... Постиндустриальное общество... предполагает возникновение интеллектуального класса, представители которого на политическом уровне выступают в качестве консультантов, экспертов или технократов» [1]

Сторонники постиндустриальной теории указывают на эволюционный характер перехода от одного типа социума к другому, подчеркивая преемственность всех этапов социальной эволюции.

Наиболее известными представителями этой теории являются: Д. Белл, О. Тоффлер, Дж. Сорос, Зб. Бжезинский, П. Друкер, Х. Кан (США); Ж. Фурастье, Л. Турен, Ф. Бродель (Франция) и др.

Смена технологических укладов и формирование новой индустриализации

Исходя из системного подхода к экономике как сложной многоуровневой системе, представим ее структуру в общем виде, принятом в современной экономической науке (рис.1) [2].

Рисунок 1. Многоуровневая система экономики

Методологические подходы исследования первого уровня экономической системы имеют современную фундаментальную теоретическую базу и при определенном методическом обеспечении и адаптации могут быть использованы при формировании стратегии нового индустриального развития, чего нельзя сказать о теоретическом и методологическом обеспечении исследования второго, третьего и четвертого уровней системы, являющихся предметом самостоятельного изучения [3].

Рассмотрим очень кратко первый уровень исследований экономической системы (технологические уклады) с целью выработки подходов, общих контуров методологии формирования концепции нового индустриального развития России.

Что из себя представляют технологические уклады (ТУ)? По мнению академика С.Ю. Глазьева, ТУ – это крупные комплексы технологически сопряженных производств. Жизненный цикл ТУ (период его доминирования в развитии экономики) составляет 40-60 лет. По мере ускорения НТП и уменьшения научно-производственных циклов, жизненный цикл ТУ постепенно сокращается [4].

В реальных экономических процессах этот период предстает в форме длинных волн экономической конъюнктуры, периодичность которых впервые установил Н.Д. Кондратьев [5].

Комплекс базисных совокупностей технологически сопряженных производств образует ядро технологического уклада. Технологические нововведения, участвующие в его создании получили название «Ключевой фактор».

Отрасли, играющие ведущую роль в распространении нового ТУ, являются его ведущими отраслями.

В мировом технико-экономическом развитии на сегодняшний день выделяют жизненные циклы шести последовательно сменяющих друг друга технологических укладов.

Первый (1785-1835 гг.) ТУ основан на новых технологиях в текстильной промышленности, использовании энергии воды, ветра, прирученных животных.

Преобладает тяжелый ручной труд, орудия труда остаются ручными. Ключевой фактор первого ТУ – прядильные машины, ядро уклада – текстильная промышленность.

Новизна данного технологического уклада – в создании поточного производства, начале механизации труда. Страны-лидеры: Великобритания, Франция и Бельгия.

Второй (1830-1890 гг.) ТУ вызван к жизни ускоренным развитием транспорта, парового судоходства, строительством железных дорог, возникновением механического производства во всех отраслях на основе парового двигателя. Возможность использования мощности паровой машины для привода ряда рабочих машин привела к созданию различных передаточных механизмов, используемых в трудовом процессе.

Уровень механизации труда не превышает 10%. Ключевой фактор второго ТУ – паровая машина, ядро уклада – паровое судоходство, угледобыча, железные дороги. Страны-лидеры: Великобритания, Франция, Бельгия, Германия, США.

Третий (1890-1940 гг.) ТУ базируется на использовании в промышленном производстве электрической энергии, развитии тяжелого машиностроения и электротехнической промышленности на основе использования стального проката, новых открытий в области химии.

С начала 19 века наряду с паровой машиной постепенно внедряется более экономичный и компактный двигатель внутреннего сгорания, который позволил создать новые машины: тракторы, автомобили, экскаваторы, теплоходы, самолеты и др. Появились новые

способы преобразования энергии, основанные на использовании паровых и гидравлических турбин и др. Система механических средств труда приводит к непрерывно-поточному производству в развитой форме.

В этот период были внедрены радиосвязь, телеграф, автомобили. Появились крупные фирмы, картели, синдикаты, тресты. На рынке господствовали монополии. Началась концентрация банкового и финансового капитала.

Доля ручного труда с применением частичной механизации составляет более 80%, в том числе тяжелого физического труда – 50%.

Ключевые факторы третьего ТУ – неорганическая химия (конвертор, динамит), ядро уклада – черная металлургия, железные дороги, кораблестроение и др. Страны-лидеры: Германия, США, Великобритания, Франция, Бельгия, Швейцария, Нидерланды.

Четвертый (1930-1990 гг.) ТУ основан на дальнейшем развитии энергетики, использовании нефти и нефтепродуктов, газа, средств связи, новых синтетических материалов, массового производства автомобилей, тракторов, самолетов, различных видов вооружения, товаров народного потребления. Появились и получили широкое распространение компьютеры и программные продукты для них, радары, космические ракеты, началось освоение космоса, организовано массовое производство на основе конвейерного типа. Появились ТНК и МНК, которые осуществляли прямые инвестиции в рынки различных стран.

Доля ручного труда с применением простейших средств механизации составляет более 50%, в том числе тяжелого физического труда около 40%.

Ключевые факторы четвертого ТУ – двигатель внутреннего сгорания, конвейерное производство, проводная телефонная связь, ядро уклада – автомобилестроение, самолетостроение, нефтехимия. Страны-лидеры: США, Западная Европа, СССР.

Пятый (1985-н/в) ТУ опирается на достижения в области микроэлектроники, информатики, биотехнологий, генной инженерии, новых видов энергии, материалов, спутниковой связи и др.; создаются сети крупных и мелких компаний на основе Интернета. Ядром формирования ТУ являются биотехнологии, космическая техника, микроэлектроника, электронная промышленность, ВТ., оптоволоконная техника, программное обеспечение, телекоммуникации, роботостроение, производство и переработка газа, информационные технологии.

Ключевой фактор – микроэлектронные компоненты. Доля ручного труда составляет более 50%, в том числе тяжелого ручного – 40%.

К шестому ТУ (начало развития – 2010 г.) относят: ядро – нанoeлектроника, наноматериалы, нанобиотехнологии, информационные технологии, когнитивные науки, социо-гуманитарные технологии, креативная экономика знаний и др.

По оценке экспертов доля ТУ в экономике России и США составляет соответственно (см.табл.1): [6]

Таблица 1

Доля ТУ в экономике России и США

Страна	III ТУ	IV ТУ	V ТУ	VI ТУ
Россия	30%	60%	10%	-
США	-	20%	70%	10%

В этих условиях ведущей стороной экономического роста выступает научно-технический прогресс, развитие базовых отраслей, активизация инновационных процессов, технологическая модернизация, создание инновационных сетей, существенное увеличение производительности и др.

Способность к нововведениям – это базовая характеристика, которая показывает не только способность производительных сил добиваться успехов на конкретных направлениях научно-технического прогресса, но и быстро и эффективно переходить от одного направления к другому.

Национальная способность к нововведениям – это не только научно-технические разработки, новые экономические продукты, но все, что связано с их производством: финансирование – разработка – производство – маркетинг – логистика – потребление. Иначе говоря, для производства нового экономического продукта создается инновационная сеть на общей инвестиционной основе, включая банки, НИИ, КБ, предприятия, логистические структуры. Все участники создания нового экономического продукта рассматривают данную задачу в качестве важнейшего национального приоритета. Эта проблема связана также с соответствующим кадровым обеспечением.

Таким образом, развитие способности производительных сил общества генерировать передовые технологии и их реализацию является важнейшим фактором укрепления национальной экономической и военной безопасности.

Ключевым элементом инновационного цикла является этап разработки новой продукции, который целиком связан с инженерной деятельностью, знанием рынка как наиболее гибкого поставщика задач, требующих инженерного решения.

Сегодня общепризнано, что наука и технология не являются лишь двумя последовательными линейными стадиями перетекания научного знания в практику. Эта связь гораздо более сложная, поскольку сущность инженерного труда – в творчестве, креативности, т.е. создании систем и процессов, которые не могут быть порождены природой без участия человека. Творчество является реакцией на конкретные потребности общества, а не вытекает из необходимости применять результаты открытий, сделанных в науке. Эти два процесса не имеют между собой прямых связей, и в истории науки известны случаи, когда инженерные решения заставляли ученых существенно менять свои представления о научном знании. Поэтому необходимо поднять престиж инженерного труда, сделать его креативность нашим национальным достоянием. Это должно найти отражение и в концепции формирования новой индустриализации.

Для ускорения решения задач первого уровня новой индустриализации, предусмотренных в Указе Президента Российской Федерации «О долгосрочной государственной экономической политике» от 7 мая 2012 г. № 596, в части создания и модернизация 25 млн. высокопроизводительных рабочих мест к 2025 году; увеличения производительности труда в 2018 году в 1,5 раза относительно уровня 2011 года, выявления, обобщения и распространения передового опыта и нововведений, представляется целесообразным: [7]

1. Создание в регионах Интернет-порталов и Научно-аналитических центров по проблемам новой индустриализации, повышения производительности, конкурентоспособности, создания и модернизации рабочих мест.

2. Осуществление мониторинга динамики роста производительности и создания высокотехнологичных рабочих мест, модернизации и технического развития производства.

3. Оказание методической помощи по применению на предприятиях системы бережливого производства, ориентированной на экономное и эффективное использование всех видов затрат по созданию экономического продукта.

4. Внедрение современных высокоэффективных управленческих технологий, нацеленных на минимизацию дефектов и

отклонений в операционной деятельности, обеспечивающих рост конкурентоспособности выпускаемой продукции.

5. Осуществление сбора, обработки и распространения научно-технической информации и нововведений по проблемам инновационного развития, производительности и росту конкурентоспособности российских экономических продуктов.

6. Оказание методической помощи предприятиям по модернизации аттестации и рационализации рабочих мест, использованию прогрессивных систем менеджмента с целью повышения эффективности и научной организации труда, обеспечения соответствия выпускаемой продукции международным стандартам качества и др.

Так, например, в Стратегии экономического развития Санкт-Петербурга до 2030 для целевой поддержки повышения производительности и конкурентоспособности промышленности предусматриваются выделения «полюсов роста», на основе которых формируются инвестиционная, промышленная, инновационная политика и инструменты их реализации, использование научных методов организационного проектирования и др. Самым эффективным из них является программно-целевой подход. Поэтому разработка и реализация целевых комплексных программ по росту производительности, созданию высокотехнологичных рабочих мест и достижению конкурентоспособности мирового уровня, является конкретным шагом по выполнению поставленных задач.

В настоящее время на российские предприятия возвращается система HOT, предложенная японскими и американскими специалистами под новым брэндом: методология «Бережливое производство» (Lean Manufacturing).

Система бережливого производства была выстроена экспертами японской компании Toyota с целью решения амбициозной задачи – догнать и перегнать американский автопром. Единственный путь к победе заключался в тотальной «стерилизации» затрат. Только это позволяло снизить себестоимость при сохранении качества. Позднее японский алгоритм бережливости был совмещен с инструментарием SixSigma, разработанный с той же целью специалистами американских концернов Motorola и General Electric. Этот совместный продукт в битве за потребителя получил широкое распространение в США и Европе. В России применение этой системы находится на «штучном» уровне.

Труд, как целесообразная деятельность людей, направленная на производство материальных и духовных благ для удовлетворения

человеческих потребностей, играет важную роль в жизни общества, однако, отношение к нему со стороны экономической науки и практики не было однозначным.

Российская практика последних лет показывает, что организация труда, роль специалистов по труду на российских предприятиях стали возрастать, чего нельзя сказать о первоначальном периоде реформирования экономики, когда ликвидировались отделы по труду, лаборатории НОТ, БРИзы, кружки качества, было заброшено планирование и мониторинг динамики производительности, перестали заниматься нормированием труда, шел процесс деиндустриализации.

В результате прекратились научные исследования по проблемам труда, квалифицированные специалисты по труду ушли в другие сферы деятельности. В конечном счете был нанесен непоправимый урон экономике труда, снизилась производительность.

По нашей оценке на сегодня в Санкт-Петербурге активно целевым назначением повышения производительности труда на основе современного научно-методического арсенала с учетом мирового опыта занимаются около 20% крупных предприятий, в то время как в Японии – 90%, США – 80%, Германии – 90%.

Так что, российской экономике не миновать новой индустриализации.

Как справедливо отмечает профессор Карлик А.Е. – «...бесконечно эксплуатировать промышленность нельзя, ее нужно модернизировать, содействовать привлечению инвестиций, усиливать связь между наукой и производством и поддерживать инновационно-технологическое развитие...» [8]

Социально-трудовые отношения в контексте новой индустриализации экономики

Статья 7 Конституции Российской Федерации устанавливает, что «Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты».

Российская Федерация законом №101-ФЗ от 03.06.2009 г. ратифицировала Европейскую социальную хартию от 3 мая 1996 г., признав в качестве цели социальной политики создание условий для осуществления прав и основных свобод человека.

В их числе ключевое значение имеет развитие социально-трудовых отношений и социального партнерства, являющихся условием построения институтов гражданского общества[9].

Уровень развития социально-трудовых отношений, их характер и эффективность функционирования оказывают большое влияние на общественный климат в стране, на состояние ее экономики. В свою очередь социально-трудовые и производственные отношения складываются под воздействием политических и экономических факторов. Сфера влияния социально-трудовых отношений многогранна. Она включает отношения по применению наемного труда, оценке его результатов, условий, оплаты, социально-экономическое положение работников на предприятии и обществе в целом, а также отношения на рынке труда, регулирующие условия и оплату труда; отношения власти между субъектами производства; отношения, связанные с подготовкой рабочей силы и нормами поведения социальных групп и др.

Таким образом, с точки зрения системного подхода, социально-трудовые отношения характеризуют правовые, экономические и психологические взаимосвязи работников и социальных групп в процессе трудовой деятельности, включая две формы их проявления: во-первых, фактические трудовые отношения, по поводу которых их субъекты вступают во взаимодействие между собой и, во-вторых, социально-трудовые отношения по поводу взаимодействия между профсоюзами, трудовыми коллективами, государством, собственниками средств производства, законодательными органами, регулирующими трудовые отношения и морально-этическими нормами, принятыми в обществе.

Предметом коллективных социально-трудовых отношений могут выступать: политика заработной платы и социальной защиты работников, контроль и анализ трудовой деятельности, оценки организации и эффективности труда, нормирование труда, трудовые конфликты и безопасность труда и др.

Сверхзадачей социально-трудовых отношений является обеспечение развития гибкого, эффективного функционирования рынка труда, обслуживание потребностей инновационной экономики. Именно по этому пути идут развитые страны.

В каждой стране, на каждом предприятии социально-трудовые отношения имеют свои особенности. Выделим наиболее общие подходы к правовому регулированию стержневой проблемы трудовых отношений – оплате и стимулированию труда работников по ряду зарубежных стран. Это, во-первых, законодательство о минимальной заработной плате и ее структуре; во-вторых, законодательство о равной оплате труда; в-третьих, законодательство о регулировании договорно-правовых отношений в части индексации заработной платы и осуществления мер для предотвращения ее чрезмерного роста.

Одним из правовых регуляторов организации оплаты труда с экономической точки зрения является минимальная заработная плата (МРОТ), представляющая собой цену месячной нормы наиболее простого труда.

Минимальная заработная плата определяет нижнюю границу оплаты труда работникам, на которых распространяется законодательство, и представляет собой базис для переговорного процесса между работниками или их объединениями и работодателем по поводу установления более высокого размера вознаграждения. Главная цель МЗП – защита работников, не являющихся членами профсоюза; защита занятых на неквалифицированных работах, а также может оказывать влияние на формирование оплаты труда других работников. По мере изменения экономических и социальных условий, величина МЗП также корректируется.

В Конвенции МОТ №131 «Об установлении минимальной заработной платы» процедура установления цены МЗП отнесена к компетенции государства. Цена может быть предметом как нормативного, так и договорного регулирования. Например, в Канаде, США, Испании, Франции, России минимальная заработная плата установлена государством и закреплена в законодательстве; а в Греции, Бельгии – определяется общенациональными трехсторонними соглашениями.

Таким образом, правовое регулирование минимальной заработной платы в каждой стране имеет свои особенности, поэтому целесообразно рассмотреть их на примере отдельных стран.

Так, например, в Канаде на всех уровнях действует законодательство о МЗП: каждая провинция и территория ¹ предусматривает минимальный размер заработной платы в своем

¹ В состав Канады входят 10 провинций и 3 территории.

законодательстве о стандартах занятости (Employment Standards Legislation). Иначе говоря, каждая провинция и каждая территория имеет свои размеры минимальной заработной платы.

Федеральное же законодательство устанавливает МЗП только для взрослых работников, занятых на предприятиях федерального значения. Кроме того, из сферы действия законодательства об общих ставках МЗП исключены некоторые категории работников (инвалиды, прислуга, сиделки, няни, студенты, молодые работники и т.д.). На них распространяются иные ставки МЗП. В большинстве провинций вообще исключены из сферы действия законодательства о МЗП контрольные и управленческие работники; студенты, занятые в учебных программах; продавцы, зарплата которых рассчитывается на основе комиссионных; правонарушители, выполняющие общественные работы и др. Размер ставок МЗП (при почасовой, недельной оплате) во многом зависит от выполняемой работы. Так, например, для неопытных работников, т.е. работников, которые не выполняли на протяжении более чем трех месяцев работу, на которой они в настоящее время работают, почасовая ставка заработной платы составляет 9,15 канадских доллара в час; для работников-строителей ставка зависит от профессиональной классификации: ставка оператора крана составляет 19,7 канадских доллара в час; для студентов в возрасте до 18 лет во время школьных каникул или до 28 часов в неделю – 10,6 доллара в час [10].

В США государственная минимальная почасовая ставка выполняет роль социальной защиты и гарантирует работникам, получающим самую низкую зарплату, покупательную способность, соответствующую прожиточному минимуму. Наряду с общефедеральным минимумом заработной платы (в н.в. около 10,9 доллара США в час) законодательство штатов может предусматривать МЗП на региональном уровне не только выше, но и ниже федерального минимума.

В Японии устанавливается минимальный месячный размер оплаты труда и ведется ее почасовой учет.

При этом характерными особенностями японской модели правового регулирования МЗП являются:

- зависимость оплаты труда от стажа (удельный вес данного показателя в величине МЗП составляет 40%);
- зависимость оплаты труда от возраста работника (система оплаты за выслугу лет);
- зависимость от значимых событий в жизни человека (женитьба, рождение ребенка, смерть близких родственников);

- зависимость от показателя фактического трудового вклада или реализуемых результатов труда (креативности);
- зависимость оклада менеджера от результатов работы предприятия;
- поддержание низкой дифференциации в оплате труда работников организации.

В настоящее время почасовая МЗП в Японии составляет 10,0 долларов в час.

В Германии отсутствует законодательно установленный минимум размера почасовой оплаты труда работников, а этот минимум регулируется коллективными соглашениями отдельно для квалифицированных и отдельно для неквалифицированных работников, т.е. правовая регламентация МЗП находится в сфере локального регулирования.

Законодательство о равной оплате

Генеральная Конференция МОТ 6 июня 1951 г. в Женеве, приняла Конвенцию №100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (Конвенция вступила в силу 23 мая 1953г.).

В ст.1 Конвенции МОТ №100 определено, что:

а) термин «вознаграждение» включает в себя обычную, основную или минимальную заработную плату или обычное, основное или минимальное жалованье и всякое другое вознаграждение, предоставляемое прямо или косвенно, в деньгах или в натуре предпринимателем трудящемуся в силу выполнения последним какой-либо работы;

б) термин «равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности» относится к ставкам вознаграждения, определяемым без дискриминации по признакам пола.

Принцип вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности может применяться путем:

- национального законодательства;
- системы определения вознаграждения, установленной или признанной законодательством;
- коллективных договоров между работодателями и работниками;
- сочетания этих различных способов [11].

Принцип равной оплаты мужчин и женщин за труд равной ценности нашел отражение в трудовом законодательстве европейских стран, в том числе и в России. Однако на практике правоприменение этой нормы довольно проблематично, поскольку в случае ее нарушения требуется процедура подачи жалобы работницей на своего работодателя. В результате заявительница может оказаться без работы и т.п.

В реальной жизни законодательные акты «равной оплаты» играют очень скромную роль и используются в основном для устранения половой дискриминации при оценке видов работ, а отнюдь не для борьбы с изоляцией женского труда в сравнительно низкооплачиваемых секторах занятости.

Договорно-правовое регулирование заработной платы и трудовых отношений

В европейских странах достаточно развиты гражданско-трудовые правоотношения.

В 1966 г. принят Генеральной Ассамблеей ООН Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, который существенно расширил и закрепил трудовые права граждан. Большинство государств, в том числе и Россия, ратифицировали этот Пакт.

Основные положения Международного пакта состоят в следующем:

Участвующие в Пакте государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности (ст. 7):

а) вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, всем трудящимся:

- справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд;

- удовлетворительное существование для них самих и их семей в соответствии с постановлениями настоящего Пакта;

б) условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

в) одинаковую для всех возможность продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации;

г) отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни.

Участвующие в Пакте государства обязуются обеспечить (ст. 8):

а) право каждого человека создавать для осуществления и защиты своих экономических и социальных интересов профессиональные союзы и вступать в таковые по своему выбору при единственном условии соблюдения правил соответствующей организации. Пользование указанным правом не подлежит никаким ограничениям, кроме тех, которые предусматриваются законом и которые необходимы в демократическом обществе в интересах государственной безопасности или общественного порядка или для ограждения прав и свобод других;

б) право профессиональных союзов образовывать национальные федерации или конфедерации и право этих последних основывать международные профессиональные организации или присоединяться к таковым;

в) право профессиональных союзов функционировать беспрепятственно без каких-либо ограничений, кроме тех, которые предусматриваются законом и которые необходимы в демократическом обществе в интересах государственной безопасности или общественного порядка или для ограждения прав и свобод других;

г) право на забастовки при условии его осуществления в соответствии с законами каждой страны;

д) право каждого человека на социальное обеспечение, включая социальное страхование [12].

Развитие трудового законодательства с учетом основных положений Международного пакта существенно повысило защиту трудовых прав граждан в европейских странах.

Вместе с тем, в XXI веке наиболее острой стала проблема налогообложения труда. Налоги на оплату труда – как подоходный, так и взносы на социальное страхование – резко выросли, в результате чего величина издержек на труд стала превышать размеры зарплаты работника; усилилось отрицательное влияние на рынок труда, вырос теневой сектор и уход от налогов в офшоры и др. Если в XX веке главными источниками госдоходов в европейских странах, США, Канаде, Японии и др. были налоги на капитал, то в настоящее время стали налоговые сборы с оплаты труда.

Один из аспектов этой проблемы имеет для России принципиальное значение: во всех европейских странах введено

прогрессивное налогообложение личных доходов граждан, что обеспечивает функцию социальной справедливости, уменьшает социальное и экономическое неравенство между бедными и богатыми, при этом ставка налогообложения зависит так же от состава семьи фактически во всех странах ОЭСР. В России же введен общий налог для физических лиц, независимо от заработка, семейного положения – 13 процентов. На протяжении всего времени действия этой «всеобщей» ставки налога на физических лиц, в обществе не утихает дискуссия о переходе к прогрессивной шкале налогов: не уменьшился отток капитала в офшоры, не сократился теневой бизнес (уход от налогов) и др.

Основные направления развития социально-трудовых отношений в экономике

Как было отмечено выше, в основу новой индустриализации принята инновационная модель развития экономики, для обеспечения которой необходима эффективная система мотивации труда, высококвалифицированные рабочие, инженерные и научные работники, конструкторы, технологи, управленческие кадры практически для всех отраслей производства.

Человек – мастер («homo faber»), создатель орудий труда, человек работающий – символ эпохи XX века, не только не утратил своего значения, своей роли в развитии производства, а продолжает оставаться востребованным в XXI веке как инноватор, творец, создатель, креативная личность. Появились новые профессиональные требования к «человеку-мастеру», обусловленные инновационным характером экономического развития и Национальной рамкой квалификаций: синтез профессиональных знаний и опыта (в том числе инновационных); анализ и оценка профессиональной информации; креативность и др. «В эпоху технической экспансии, - пишет профессор Т.Ю. Сидорина, - «homo faber» становится одним из центральных персонажей... способный контролировать свою судьбу свое окружение... При этом технический человек в капиталистическом обществе находится в безусловном подчинении труду» [13]. И далее эту мысль продолжает И. Джохадзе: «Конечным результатом промышленной революции явилась лейборизация всего западноевропейского общества – порабощение человека трудовой деятельностью. И если прежде труд и все, что с ним связано (техника, экономика, производство) служили лишь средством достижения цели (целью же являлась сама жизнь), то при капитализме экономическая деятельность, профессиональный успех и материальная

выгода приобрели самостоятельное значение, то есть стали самоцелью» [14].

Поэтому ответом бизнеса и государства «человеку-мастеру» на вызовы времени должно явиться равноправное партнерское отношение в сфере трудовой деятельности.

Иными словами, ни инженеры, ни ученые, ни рабочие при создании нового экономического продукта не хотят больше «туже затягивать пояса». Достойный труд требует достойной зарплаты. Ни в одной *цивилизованной* стране труд рабочих, инженеров, ученых не оплачивается так низко, как в России. Расслоение между богатыми и бедными стало запредельно. Пресловутый коэффициент Джини приближается к единице. Это и есть одна из проблем, которую необходимо решать при формировании новой экономической политики и новой индустриализации.

Страны, перешедшие к инновационной модели развития экономики, именуемые также развитыми, преодолели это противоречие в 80-е годы. Так, например, в Англии был принят закон «О социальном регулировании» (1983г.), в Бельгии – «О социальном восстановлении» (1985г.), в Швеции – «О рабочем времени» (1984г.), в Нидерландах – «О гибких графиках труда» (1986г.) и др. Система участия в прибылях на предприятиях Англии была принята в виде финансовых актов (1978-1991гг.) и специального закона (1987г.).

Долевое участие в прибылях на английских предприятиях охватывает более 80% рабочих.

Во французском компенсационном менеджменте сформировались хорошо структурированные социально-трудовые отношения между представителями трудящихся и предпринимателей, при участии государства, направленные как на повышение эффективности экономической деятельности, так и на более полный учет интересов работников. Это проявляется в расширении сферы участия рабочих в управлении производством на всех уровнях менеджмента, начиная с рабочего места до уровня компании в целом.

На многих предприятиях введены гибкие формы организации труда, созданы кружки качества, реализуются программы повышения качества трудовой жизни, создания гуманных условий труда и уважения человеческого достоинства.

Одним из направлений социально-трудовой политики на многих предприятиях Франции является установление связи между формированием фонда оплаты труда и экономическими результатами

деятельности компании. С этой целью заключаются «коллективные договора заинтересованности», введенные в практику постановлением правительства. В соответствии с договором часть прибыли переводится в фонд оплаты труда для стимулирования работников.

Основными факторами при формировании системы оплаты труда являются: квалификация, компетентность, качество работы, креативность, уровень мобилизации. Все это принимается во внимание при индивидуализации систем оплаты труда, оценке работника по профессиональному мастерству (с помощью бальной шкалы грейдов) и качеству выполняемой работы, результативности и производительности труда, соблюдению техники безопасности, этике отношений в коллективе, инициативности.

Во всех отраслях (видах) экономической деятельности применяются профессиональные стандарты, соответствующие Национальной Рамке квалификаций. Наряду с жесткой индивидуализацией, французскую модель оплаты труда отличают от других зарубежных стран следующие характерные черты:

- наличие множества экономических инструментов, в частности, стимулирование конкуренции, гибкая система налогообложения, стратегическое планирование и компенсационный менеджмент и др.;
- принятие в большинстве компаний 35 часовой рабочей недели;
- более 70% французских работников считают лучшей мотивацией скользящий или гибкий график работы;
- важное значение придается медицинскому и социальному страхованию за счет компании;
- индексация оплаты труда – ярко выраженная тенденция в компенсационной политике;
- принцип индивидуального начисления заработной платы, реализуемый посредством учета компетентности работника, уровня профессиональной квалификации и качества выполняемой работы, количество внесенных рационализаторских предложений, мобильности.

При реализации принципа индивидуализации необходимо учитывать следующие методические подходы, принятые на практике в компенсационном менеджменте Франции:

1. Для каждого рабочего места на основе коллективного соглашения устанавливается минимальный уровень заработной платы, а

также вводятся максимальные и минимальные размеры оклада, так называемая, «вилка» окладов, вместо фиксированного.

Грейдинг и оценка труда каждого работника осуществляется индивидуально относительно выполняемой конкретной работы. Главным критерием оценки трудового вклада является точный учет количества и качества выполняемой работы, а также участие в рационализаторской деятельности.

2. Заработная плата состоит из двух частей: *постоянной* и *переменной*.

Постоянная выплачивается в зависимости от занимаемой должности или рабочего места, т.е. происходит увязка размера заработной платы и должности (выполняемой работы);

Переменная отражает эффективность труда работника. Кроме того существуют различные формы премирования.

Дополнительно используются такие формы индивидуализации заработной платы, как участие в прибылях, продажа работникам акций компании и др.

3. Концептуальной основой политики оплаты труда служит положение экономической теории о неуклонном росте производительности труда и эффективности, происходящих в «материальной жизни» - производстве экономического продукта.

В США у истоков научного менеджмента стояли крупные промышленники, ученые США: Г. Форд, Ф. Тейлор, Г. Гантт, К. Барт, Д. Берроуз, Т. Эдиссон и др. В основу «руководящей идеи» (как сейчас сказали бы «концепции»), выдвинутой Г. Фордом, были положены два принципа: 1) *хозяйственный принцип* – это труд; 2) *нравственный принцип* – это право человека на свой труд.

«Человек, заработавший свой хлеб, заработал и право на него. – замечает Г. Форд. – Если другой человек крадет у него этот хлеб, он крадет у него больше чем хлеб, крадет священное человеческое право». И далее он пишет: – «Если мы не в состоянии производить, мы не в состоянии и обладать. Капиталисты, ставшие таковыми благодаря торговле деньгами, являются временным, неизбежным злом. Они могут даже оказаться не злом, если их деньги вновь вливаются в производство. Но если их деньги обращаются на то, чтобы затруднять распределение, воздвигать барьеры между потребителем и производителем – тогда они в самом деле вредители, чье существование прекратится, как только деньги окажутся лучше приспособленными к трудовым отношениям. А это произойдет

тогда, когда все придут к сознанию, что только работа, одна работа выводит на верную дорогу к здоровью, богатству и счастью.»[15]

«Руководящая идея» Г. Форда, основанная на принципах приоритетной роли труда в жизни общества, предопределила и главную цель компенсационного менеджмента.

В этой связи Г. Форд писал: «Если предприниматель заставляет своих людей работать изо всех сил, а они через некоторое время убеждаются, что не получают за это оплаты, то вполне естественно, что они снова начинают работать с прохладцей. Если же они видят плоды своей работы в своей расчетной книжке, видят там доказательство того, что повышенная производительность означает и повышенную плату, они начинают понимать, что и они входят в состав предприятия, что успех дела зависит от них, а их благополучие от дела.»

Эта «руководящая идея» Г. Форда прошла красной нитью через все творчество классиков научного менеджмента (от Ф. Тейлора, Гантта и др.) до наших дней (см. П. Друкер, Дж. Грейсон, К. О'Делл, Р. Хендерсон и др.) [16].

Каковы особенности современного этапа развития научной школы США в области вознаграждения работников? Назовем некоторые из них.

Компенсационный менеджмент – новое научное направление комплексного решения задач вознаграждения работников. Его авторы: Ричард Хендерсон, Ром Адлер, Джон Чандлер, Метью Достер, Дин Грант, Джим Гамильтон, Рон Мак-Кейдж, Тереза Мис и др.

В числе идей, имеющих значение не только для США, но и других стран, можно отметить следующие. Во-первых, обосновано фундаментальное положение о существовании сильной, прямой и всячески поддерживаемой взаимосвязи между работой и денежным вознаграждением за выполненную работу. Если организация стремится к успеху, она должна располагать мотивируемой рабочей силой. Во-вторых, разработана концепция о непрерывном самосовершенствовании. Чтобы добиться успеха в опирающемся на знания капиталистическом мире, надо гореть желанием учиться, понимать необходимость образования. Увеличение неравенства доходов членов общества имеет непосредственное отношение к усилению влияния на уровень оплаты труда знаний и профессионального опыта. Как пишут авторы концепции, - «...Заработная плата и другие виды компенсации за труд тем, чей уровень знаний мал, столкнутся с невозможностью получения более солидных доходов и даже будут терять уже занимаемый уровень». В-третьих, определена ведущая роль специалистов по заработной плате в

организации труда, нормировании и разграничении рабочих заданий. При этом центральное место отводится научной организации труда, нормированию, реинжинирингу, бережливости, аттестации рабочих мест. Перед специалистами по заработной плате поставлена задача осуществлять политику компенсации (вознаграждения труда) таким образом, чтобы улучшая моральный климат в организации, обеспечивалась мотивация работников, росло их профессиональное мастерство. В-четвертых, обоснована идея разработки компенсационной стратегии фирмы и ее поддержки путем:

- детального описания работы в соответствии со стандартом, которая должна выполняться конкретной производственной единицей или индивидом;
- обеспечение необходимого уровня профессионально-квалификационной подготовки работника соответственно выполняемой работы в рамках Национальной системы квалификаций;
- применения системы компенсационных выплат, стимулирующих производительность, качество, высокую культуру производства, а также моральные стимулы высокопроизводительного труда.

Некоторые новые подходы к построению систем оплаты труда в США

Современное развитие высокотехнологичных производств становится невозможным без нового подхода к использованию человеческих ресурсов, к их профессиональному уровню, компетенции, креативности. Основой успеха современной экономики является ее наукоемкость, принципиально новое содержание и результат труда. В процессе производства наукоемкой организации, научное знание предстает как непрерывный поток инноваций, а общей тенденцией становится технологизация научного мышления, его инструментализация.

Научное знание обладает неисчерпаемыми возможностями для создания новых ценностей. Поэтому меняющаяся экономика выдвигает все более высокие требования к уровню инновационно-креативной составляющей работников организаций, науковооруженности их труда. Творчество, новое знание, реализованное на практике, становятся нормой ведения бизнеса. Это касается всех сторон инновационно-креативной деятельности: поиска новых идей, создания и внедрения инновационных технологий и сетей, особой организации и оплаты труда креативных личностей и др. Наукоемкая экономика начинается с предприятия, инновационное предприятие начинается с работника (создание

экономики, основанной на знаниях и наукоемких технологиях, предполагает переход от модели человека, основанной на потребительском выборе (*homo economicus*) к модели, основанной на знаниях и терминальном отношении к труду).

С тем, чтобы описать современных работников, в США появился новый термин – управляемый знаниями рабочий или золотой воротничок. Как пишет Р. Хендерсон, эти рабочие должны извлекать гораздо большую пользу из своих интеллектуальных способностей для решения задач, особенно на более высоких уровнях работ, требующих анализировать данные и решать комплексные проблемы. Эффективный, управляемый знаниями рабочий должен держать в своем мозгу обширные базы данных и приобретать знания в большем количестве различных видов деятельности, чтобы принимать правильные решения. Поскольку эти рабочие вынуждены «работать головой», очень трудно определить, оценить или измерить с помощью наблюдений качество их вклада или результатов.

Первыми обновили свою систему вознаграждения работников за творческое отношение к труду, за компетентность, высокий профессионализм корпорация ЗМ, входящая в число ведущих компаний мира, производящая более 60 тыс. наименований товаров (медицинское оборудование, кинокамеры, шлифовальные материалы и др.). Компенсационный пакет включает заработную плату, бонусы, участие в прибылях, дополнительные выплаты, отсроченные платежи, участие в акционерном капитале.

В целях материального стимулирования производительности труда, экономии ресурсов, повышения качества, бережливости на предприятиях США используются системы коллективного премирования работников – «система Скэнлона», «система Импрошейр» и др.

Важным фактором инновационного развития экономики, новой индустриализации является образование, обучение и профессиональная подготовка работников. Экономика, основанная на высоких технологиях, предъявляет более высокие требования к уровню квалификации рабочей силы. Инновационная экономика нуждается в наличии развернутых систем образования и обучения, обеспечивающих рост доли высококвалифицированных работников в составе рабочей силы и создающих благоприятные условия для непрерывного образования граждан. Совершенствование образования и обучения – это стратегическая задача формирования работников новой, наукоемкой

системы хозяйствования, в которой главная роль отводится креативно-трудовой деятельности по производству инновационных-продуктов.

Цель любой образовательной программы – подготовить работника к самостоятельной профессиональной деятельности. Цель эта не меняется, зато меняется содержание этой деятельности, а значит должна меняться и система подготовки к ней.

Господствующая в настоящее время в образовании классическая (традиционная) парадигма, ставящая перед собой задачу преимущественно трансляции информации, не отвечает требованиям системно-деятельностного, компетентного подхода, поскольку те знания, которые передаются в ходе образовательного процесса устаревают или требуют дополнений уже через несколько лет, а в высокотехнологичных отраслях этот срок еще меньше.

В новой парадигме ведущая роль в деятельности преподавателя отводится развитию у обучающегося ключевых компетенций, умений, навыков.

Отсюда следует, что в основу формирования нового типа работника должна быть положена способность к созданию и широкому применению компетенций, профессиональных умений и навыков. При таком подходе на первый план выступает не обладание знаниями вообще, а способность к их применению. Иначе говоря, необходимы не просто знающие, а владеющие определенными компетенциями работники.

При этом специфика инновационного развития выдвигает на первый план процесс обучения, осуществляемый самим человеком, подчеркивая тем самым роль и ответственность граждан за собственное развитие. Как следствие этого, все более важными становятся непрерывность образования, регулярное обновление знаний и повышение квалификации. Граждане должны сознавать необходимость постоянного обучения, профессионального и личностного совершенствования как условия успешной самореализации в жизни.

Высокая профессиональная подготовка граждан обеспечивает широкую возможность в трудоустройстве и получении дополнительного дохода от профессионально ориентированной квалификации.

Интернет, современные информационные и коммуникационные технологии позволяют существенно расширить возможности для обучения и получения достойной работы.

В решениях МОТ указано, что общей целью экономического развития является создание возможности для всех граждан получить достойную и продуктивную работу в условиях свободы, равенства,

безопасности и обеспечения гарантий человеческого достоинства. С этой целью необходимо:

- создание занятости при увеличении инвестиций в развитие человеческих ресурсов и обучение;
- обеспечение основных прав в трудовой жизни;
- усиление социальной защиты;
- развитие социального диалога.

Комиссия по занятости молодежи ООН обратила особое внимание глав государств-членов ООН на необходимость мобилизации всех национальных местных сил на обеспечение молодежи достойной работой.

Для достижения поставленных задач, направленных на реализацию стратегии обучения в течении всей жизни, признано необходимым:

- создать среду для развития инновационного бизнеса и, прежде всего - малого и среднего;
- обеспечить устойчивость макроэкономической политики и предоставления налоговых льгот и иных стимулов для создания новых рабочих мест и возможностей обучения.

В развитых странах возросла роль предприятий в организации обучения на рабочем месте, оказании поддержки корпоративному и организационному развитию, разработки и реализации программ повышения квалификации персонала и др. Также во многих странах активно развивается обучение «второй шанс», направленное на интеграцию в рынок труда хронических безработных и лиц, не занятых длительный срок по различным причинам.

Согласно рекомендациям МОТ необходимо создавать трудовую среду, богатую обучающими возможностями. С этой целью используется потенциал знаний персонала, приобретенных в процессе труда, формируется горизонтальная иерархия в организации и стимулируется работа в команде. Обучение особенно эффективно в сочетании с другими информационными и управленческими подходами, такими как оплата труда по результату, моральное и материальное стимулирование и др. Такие модели обычно реализуются на эффективных высокотехнологичных предприятиях, где практически все работники вовлечены в обучение.

Таким образом, важнейшие составляющие институциональной рамки развития человеческих ресурсов и обучения следующие:

- институт социального партнерства - для выработки

политической стратегии в области мобилизации сил для развития человеческих ресурсов и определения степени ответственности сторон;

- разветвленная система государственных и частных структур, реализующих программы обучения, и системы контроля качества,
- информационная система о потребностях в обучении, содержании программ обучения и об использовании ресурсов;
- интеграция обучения в течение всей жизни в институциональную рамку развития человеческих ресурсов;
- системы для сбора, анализа и распространения информации о рынке труда;
- вертикально-интегрированная система управления подготовкой высококвалифицированных рабочих.

В связи с переходом к рынку в 90-е годы в России было ликвидировано важное институциональное звено управления подготовкой рабочей силы в системе профессионально-технического и среднего специального образования.

Кроме того, профессионально-технические и средние специальные учебные заведения были частично перепрофилированы на потребности сферы услуг, а большинство – ликвидировано. В результате промышленность и сельское хозяйство оказались без квалифицированных рабочих и мастеров. Особенно остро эта проблема затронула сельское хозяйство: в связи с ликвидацией стационарных мощностей «сельхозтехники» ушли рабочие, механизаторы, техники, инженеры...

Новую индустриализацию невозможно провести без квалифицированной рабочей силы. Минвуз РФ за последние 25 лет реформ не сумел решить этой проблемы.

Поэтому, на наш взгляд, необходимо воссоздать Комитет (Министерство) среднего специального (профессионального) образования.

Переход России к новой индустриализации предполагает формирование принципиально нового типа работников. Они должны соответствовать требованиям наукоемкой экономики и Национальной системе квалификаций.

Вопросами формирования рамок квалификаций активно занимаются в последние годы как отдельные страны, так и международные организации – МОТ, OECD, ETF и др.

Национальная рамка квалификаций Российской Федерации (НРК) является инструментом сопряжения сфер труда и образования и представляет собой обобщенное описание квалификационных уровней,

признаваемых на общегосударственном уровне, и основных путей их достижения на территории России.

НРК РФ разработана на основании Соглашения о взаимодействии Министерства образования и науки Российской Федерации и Российского союза промышленников и предпринимателей с учетом опыта построения Европейской рамки квалификаций.

НРК является составной частью и основой разработки Национальной системы квалификаций Российской Федерации, в которую помимо нее должны войти отраслевые рамки квалификаций, профессиональные и образовательные стандарты, национальная система оценки результатов образования и сертификации, предусматривающая единые для всех уровней профессионального образования механизмы накопления и признания квалификаций на национальном и международном уровнях.

НРК предназначена для различных групп пользователей (объединений работодателей, органов управления образованием, предприятий, образовательных организаций, граждан) и позволяет:

- формировать общую стратегию развития рынка труда и системы образования, в том числе планировать различные траектории образования, ведущие к получению конкретной квалификации, повышению квалификационного уровня, карьерному росту;
- описывать с единых позиций требования к квалификации работников и выпускников при разработке профессиональных и образовательных стандартов;
- разрабатывать процедуры оценки результатов образования и сертификации квалификаций, формировать систему сертификатов;
- создавать отраслевые квалификационные и тарифные системы.

В основу разработки НРК заложены принципы, свойственные аналогичным рамочным структурам ЕС и других стран:

- непрерывность развития квалификационных уровней от низшего к высшему;
- прозрачность описания квалификационных уровней для всех пользователей;
- соответствие иерархии квалификационных уровней структуре разделения труда и национальной системы образования Российской Федерации;
- учет мирового опыта при разработке структуры и содержания НРК.

Прошло уже более 5 лет с момента принятия соответствующих правительственных решений по этому вопросу, но работа остается пока в зачаточном состоянии.

Социальное партнерство в контексте новой индустриализации

Новая индустриализация экономики нуждается в новой системе трудовых отношений, базирующейся на согласовании интересов государства, работодателя и работника.

Созданная в начале 90-х годов нормативно-правовая база социально-трудовых отношений существенно ограничила правовые возможности становления важнейшего общественного института – социального партнерства: снижена роль профсоюзов в коллективно-договорном процессе; стало необязательным социальное планирование на предприятиях; корпоративная социальная ответственность бизнеса отнесена к категории благотворительности (фактически не имеет правовой базы) и др.

В.В. Путин неоднократно напоминал собственникам об их социальной ответственности: «...если богатые владельцы предприятий имеют еще и чувство социальной ответственности – таких людей мы будем поддерживать».

Российская Федерация ратифицировала Европейскую социальную хартию от 3 мая 1996 года, признав тем самым в качестве цели своей социальной политики создание условий, обеспечивающих эффективное осуществление прав и основных свобод человека. В их числе ключевое значение имеет дальнейшее развитие социально-трудовых отношений, совершенствование правовой базы коллективно-договорного регулирования трудовой деятельности, разрешения коллективных трудовых споров, участие бизнеса в корпоративно-социальной деятельности и др.

С целью эффективной реализации Европейской социальной хартии необходимо разработать и осуществить комплекс мер по развитию социального партнерства, направленного на совершенствование коллективно-договорного процесса, повышение роли профсоюзов и согласования интересов сторон социального партнерства, в том числе при заключении отраслевых соглашений в целях более полного использования возможностей данного института.

В заключение приведем два взаимодополняющих положения из доклада РАН: «Россия на пути к современной динамичной и эффективной экономике» под редакцией академиков А.Д. Некипелова,

В.В. Ивантера, С.Ю. Глазьева: «По оценкам россиян, удалось вернуть государство в социальную сферу, значительно снизить долю беднейших слоев населения... Вместе с тем, серьезные социально-экономические проблемы остаются по сей день, как наследие 90-х годов. Это и всепроникающая коррупция, и глубокое социальное неравенство, и огромный разрыв в уровне доходов и качестве жизни между богатыми и бедными, духовно-нравственный упадок общества...» [17]

ИСТОЧНИКИ:

1. *Иноземцев В.Л.* [Расколотая цивилизация](#). — М.: Academia; Наука, 1990. — 704 с.; [Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы](#). — М.: Логос, 2000. — 304 с.
2. Фернан Бродель (фр. Fernand Braudel; 1902-1985 гг.) — известный французский ученый, член французской академии наук, с 1956 по 1972 г. заведовал секцией «Экономические и социальные науки» в Практической школе высших исследований, а также был главным редактором авторитетного журнала Франции — «Annales, Economies Societes, Civilisations». Самые известные работы Броделя, изданные в России, — «Материальная цивилизация, экономика и капитализм XV-XVIII вв.», «Динамика капитализма» (1985).
3. *Бодрунов С.Д.* Формирование стратегии реиндустриализации России: Монография: В 2 ч. — 2-е изд., перераб. и доп. — СПб.: ИНИР, 2015. — 551 с.
4. *Глазьев С.* [Мировой экономический кризис как процесс смены технологических укладов](#) // Вопросы экономики. — 2009. — № 3. — С. 26-38.
5. *Кондратьев Н.Д.* Большие циклы конъюнктуры. — М., 1928.
6. *Паршин М.А., Круглов Д.А.* [Переход России к шестому технологическому укладу: возможности и риски](#) // Современные научные исследования и инновации. — 2014. — № 5-2. — С. 1.
7. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 596 «[О долгосрочной государственной экономической политике](#)»
8. *Карлик А.* [Кластеры развивают производства](#) // Российская бизнес-газета — Промышленное обозрение. — 2014. — № 934. — 11 февраля.
9. *Морозов В.А.* Совместимость факторов общественного здоровья. // Креативная экономика. — 2014. — № 7. — с. 160-172.
10. Новостной портал [CanadaOnline](#)
11. [Конвенция Международной организации труда № 100 относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности](#) (Женева, 29 июня 1951 г.)
12. [Treaty Series](#) / United Nations. — 1983. — Vol. 993. — Pp. 35-437.

13. Сидорина Т.Ю. [«Homo faber» как символ эпохи труда: к истории эволюции понятия](#) // Вопросы философии. — 2015. — №3. — С. 14-22.
14. Джахадзе – там же, с. 12
15. Форд Г. [Моя жизнь, мои достижения](#). — М.: Финансы и статистика, 1989. — 208 с.; с 16. Примечание: Форд Генри (Henry Ford, 30.07.1856 – 21.03.1915), автор 161 патента США.
16. Статья 22 // [Компенсационный менеджмент](#) / Р. Хендерсон; Пер. с англ. под ред. Н.А. Горелова. — 8-е изд. — СПб: Питер, 2004. — 880 с.
17. [Политика перехода и эффективной экономике](#) // Экономист. — 2014. — № 1.