

ВКЛАД НОБЕЛЕВСКИХ ЛАУРЕАТОВ ПО ЭКОНОМИКЕ 2010 ГОДА
**В РАЗВИТИЕ ТЕОРИИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
 И ВОЗМОЖНОСТИ ЕЕ ПРИМЕНЕНИЯ**

DOI: 10.12737/1517

В.Н. Бобков

Дана оценка вклада нобелевских лауреатов по экономике 2010 г. в развитие теории регулирования рынка труда и занятости. Поставлена проблема необходимости использования теории и методологии, обоснованных в работах П. Даймонда, Д. Мортенсена и К. Писсаридеса для анализа неустойчивости занятости с учетом ее больших масштабов и издержек поиска работы и найма, приводящих к неблагоприятной структуре российского общества по уровню жизни и высокой социальной напряженности.

Ключевые слова: нобелевские лауреаты по экономике, П. Даймонд, Д. Мортенсен и К. Писсаридес, издержки поиска работы, неустойчивость занятости, социальная структура российского общества по уровню жизни

Прежде всего, хочу отдать должное присутствующему здесь лауреату премии памяти Альфреда Нобеля по экономике 2010 года профессору К.А.Писсаридесу за вклад его и его коллег П. Даймонда и Д. Мортенсена в развитие экономики труда.

Мои коллеги по Всероссийскому центру уровня жизни и кафедре экономики труда и персонала экономического факультета Московского государственного университета с большим удовлетворением восприняли это событие. Вклад нобелевских лауреатов трудно переоценить. Он заключается в развитии теории поиска и согласования между работниками и работодателями по поводу рабочих мест. Анализ в их работах категории «трения» (frictions) и моделирование издержек поиска, которые возникают вследствие времени и затрат на поиск работы и урегулирование условий найма, позволил пересмотреть классические условия равновесия на рынке труда. Результаты их исследований привели к радикально иным результатам по сравнению с конкурентным равновесием в классической модели спроса и предложения. Модели, предложенные лауреатами премии памяти Альфреда Нобеля по экономике 2010 года, позволили лучше понять, каким образом ведут себя заработная плата, пособия по безработице и ее уровень, создание и разрушение рабочих мест и другие экономические индикаторы.

Вследствие нашего большого интереса к этим исследованиям в мае 2011 года, вскоре после решения о присуждении данной премии памяти А.Нобеля, молодым выпускником магистратуры экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова А.В. Семеньковым и известным российским



ученым Ф.Т. Прокоповым в журнале ВЦУЖ «Уровень жизни населения регионов России» была опубликована статья, в которой не только был сделан первый в России перевод основных работ этих нобелевских лауреатов, но и, после серьезного анализа, была предпринята успешная попытка осмысления возможностей применения их теоретических выводов к российскому рынку труда.

Хочу горячо поддержать решение руководства Санкт-Петербургского государственного университета об открытии на экономическом факультете лаборатории исследования экономического роста (Growth Lab) под руководством лауреата премии памяти Альфреда Нобеля по экономике 2010 года профессора К.А. Писсаридеса. В это связи хотелось бы высказать ряд соображений.

В настоящее время в нашей стране, учитывая поставленную Президентом В.Путиным задачу создания до 2020 года 20 млн. высокопроизводительных рабочих мест, методология исследования условий равновесия на рынке труда, предложенная нобелевскими лауреатами по экономике 2010 г., приобретает особую актуальность.

Думается, эта методология могла бы быть применима не только к исследованию поиска и согласования по поводу рабочих мест безработными, но для изучения более масштабных процессов неустойчивости занятости (employment precarity). Неустойчивость занятости является обратной стороной гибкости рынка труда (flexibility), явлением быстро распространяющимся в экономиках разных стран вслед за ростом гибкости рынка труда. Если гибкость рынка труда приносит выгоду рабо-

тодателям и некоторым категориям работников, то неустойчивость занятости сопровождается для большинства работников и части работодателей ростом **трений (frictions) и издержек поиска и согласования** условий найма, ростом их социальной незащищенности.

Исследования, проведенные во Всероссийском центре уровня жизни, Московском и Санкт-Петербургском государственных университетах показывают огромные масштабы этой проблемы в нашей стране. Наибольшую остроту неустойчивость занятости приобретает в неформальной, в основном, в теневой, экономике. Особое место в ней занимает массовое использование труда нелегальных внешних трудовых мигрантов.

Однако и в формальной экономике, у юридических лиц, применяющих труд наемных работников, неустойчивость занятости приобрела, можно сказать, не просто заметные, а большие масштабы. Эти процессы имеют три основные группы проявлений:

- неоформленные трудовые контракты (6% наемных работников) – наиболее высокая неустойчивость занятости;

- неадекватный уровень заработной платы (менее 2/3 средней по экономике), низкие социальные права и гарантии и социальная исключенность работников (от 50 до 60% работников) – высокий уровень неустойчивости занятости;

- ограниченные возможности средне – и долгосрочного планирования жизни: рождения детей, улучшения жилищных условий и др. (до 85 % работников) – периферийные проявления неустойчивости занятости.

Хотелось бы подчеркнуть, что периферийные по отношению к занятости ее неустойчивые формы

проявляются в высокой **неустойчивости российского общества**. Исследования, проведенные во ВЦУЖ, показывают, что современное российское общество характеризуется крайне неблагоприятной социальной структурой. Так, 17% россиян имеют доходы, использованные на потребление, ниже потребительской корзины официально-прожиточного минимума. Кроме этой группы еще примерно 50% россиян являются низкообеспеченными, с уровнем потребления ниже потребительской корзины социально-приемлемого потребительского бюджета. Близкие к среднему уровню и средние по текущему потреблению слои населения составляют, примерно, 25% населения. Только небольшая часть населения (7–8%) имеет потребление выше среднего уровня или высокое. Российское общество с такой неблагоприятной социальной структурой по уровню жизни характеризуется высоким социально-экономическим неравенством и высокой социальной напряженностью, проявления которой выливаются и могут выливаться в самые различные формы, будь то протестное голосование, «бирюлево», «болотная площадь», марш матерей «с детскими колясками» и др. Все эти процессы имеют своими корнями неэффективную занятость.

Хотелось бы выразить надежду, что лаборатория, созданная под руководством нобелевского лауреата профессора К.А. Писсаридеса на экономическом факультете Санкт-Петербургского государственного университета, в своих исследованиях обойдет вниманием эти проблемы. Всероссийский центр уровня жизни открыт к сотрудничеству и совместной работе над решением этих и других проблем занятости, экономического роста и уровня жизни россиян.

А.В. Семенов, Ф.Т. Прокопов. Вклад лауреатов Нобелевской премии по экономике 2010 года в развитие экономики труда // Уровень жизни населения регионов России. № 5, 2011г., с. 26-42.

Bobkov, V., E. Chernykh, and U. Alijev. 2011a. "Precarity in Russia and Labour and Employment Markets Transformation." pp. 160–180 in *Precarity – More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom*, ed. P. Herrmann and S. Kalayciogli. Bremen: Europaischer Hochschulverlag GmbH AND Co, KG, Volume 3, Issue 1

Vyacheslav Bobkov, Olesya Veredyuk and Ulvi Aliyev. *Risks of Society Stability and Precarity of Employment: A Look at Russia*. The International Journal of Social Quality. 2013,

Вередюк О.В. Неустойчивость занятости: теоретические основы и оценка масштабов в России // Вестник СПбГУ. Серия 5: Экономика. 2013, № 1. С. 25-32.

Bobkov V., Veredyuk O. 2013. Неустойчивость занятости как современная проблема и исследовательская категория [Precarity of Employment as a Problem and Scientific Category]. *Уровень жизни населения регионов России*, 6: 43-51.

Классификация и расчеты проведены В. Бобковым (ВЦУЖ) и О. Вередюк (СПбГУ). Источник для расчетов: Russia Longitudinal Monitoring survey, RLMS-HSE, conducted by the National Research University Higher School of Economics and ZAO "Demoscope" together with Carolina Population Center, University of North Carolina at Chapel Hill and the Institute of Sociology RAS. (<http://www.hse.ru/rlms>, <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms>).

ЗНАТЬ, ЧТОБЫ ДЕЙСТВОВАТЬ

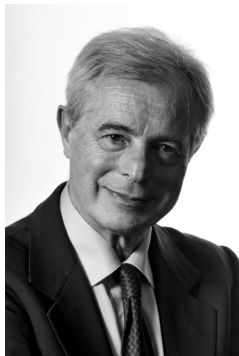
Генеральный секретарь Института ЭУРИСПЕС, профессор Марко Риччери

Я рад воспользоваться возможностью обратиться к читателям этого специального номера журнала «Уровень жизни населения регионов России», публикация которого является, на мой взгляд, реальным вкладом в сотрудничество между Всероссийским центром уровня жизни (ВЦУЖ) и итальянским Институтом по изучению политических, экономических и социальных проблем (ЭУРИСПЕС). Расширять горизонт научного знания, способствовать сотрудничеству и прогрессу народов – такие слова обычно содержатся в соглашениях, заключаемых научными центрами разных стран. Конечно же, это не только привычные формулировки, однако я хотел бы отметить, что сотрудничеству между ВЦУЖ и ЭУРИСПЕС, как мы убедились за прошедшие годы, присущи и некоторые другие важные цели.

Во-первых, следует отметить углубление человеческих знаний, включающее преодоление некоторых ложных представлений, идей и стереотипов. Люди, движимые своими интересами, стремлениями и опытом создают научные центры и придают им динамизм. Без этого подлинно человеческого стремления к познанию, к пониманию происходящего в окружающем мире деятельность и сотрудничество научных центров стали бы невозможным. В современном мире глобальной коммуникации информация мгновенно передается на любые расстояния, но при этом велик риск поверхностных и даже ложных суждений и оценок, во избежание чего основой сотрудничества должно оставаться прочное знание, опирающееся на достоверные факты и их научный анализ.

Вторая цель научного сотрудничества, как мне представляется, – интеллектуальная честность исследователя по отношению к объектам исследования, в том числе социальным явлениям и процессам, которые он анализирует и тем или иным образом осмысляет, то есть оценивает. Это предполагает бережное сохранение и четкое осознание исследователем тех ценностей и принципов, которые он – так или иначе – наследует и которые определяют используемые им критерии оценки и, следовательно, его отношение к изучаемому объекту (факту или процессу).

Научное сообщество не обособлено от окружающего мира, от повседневной жизни людей, полной житейских забот, жизни, которая в то же время является ареной политических, экономических и социальных изменений. Ученые-гуманитарии неизбежно вносят в свою иссле-



довательскую деятельность свое субъективное восприятие тех или иных событий и процессов, поскольку являются не только аналитиками, но и – очень часто – их непосредственными свидетелями и участниками. Главное – предложить такое истолкование/ прочтение событий, которое выдержит проверку временем. Четкость и определенность критериев анализа и оценки изучаемых социальных явлений означает, что исследователь столь же четко определяет свое отношение к

происходящим вокруг событиям, свою позицию. Иными словами, поскольку научная деятельность ученого гуманитарного профиля по самой своей сути не может быть идеологически нейтральной, обычно известно, какой ориентации исследователь придерживается, как он относится к обществу, в котором живет и работает.

У нас в Италии большая часть специалистов по общественным наукам, включая социологию, историю, экономику, рассматривает свою профессиональную деятельность как осознанное содействие улучшению жизни сограждан и общества в целом. Институт ЭУРИСПЕС, отметивший в прошлом году свое тридцатилетие, неизменно сочетает научный анализ происходящих в обществе изменений и жесткую критику вопиющих изъянов нашего общества, имеющую целью побудить государственные ведомства и политические партии приложить усилия и добиться улучшения ситуации в интересах всех граждан.

Происходящие в обществе изменения чрезвычайно сложны, поскольку вызываются разными факторами: политическими, экономическими, социальными, экологическими.

Поэтому научный анализ этих изменений должен быть комплексным, междисциплинарным, причем обязательно надо учитывать и этический аспект. Это подчеркивали выдающиеся французские христианские мыслители XX в. Шарль Пегги и Эманюэль Мунье, а также известный английский экономист Джон Мейнард Кейнс и немецкий философ Вильгельм Репке. В заключение приведу цитату из наследия корифея европейского либерализма итальянского философа Бенедетто Кроче: «Конкретное знание всегда связано с жизнью, то есть с деятельностью».

Это суждение, сформулированное в 1937 году, актуально и сегодня. Материалы специального номера журнала ВЦУЖ «Социальные проблемы современной Италии» подтверждают вывод Б.Кроче.

УЧАСТИЕ ЕВРОПЕЙСКИХ УЧЕНЫХ-ГУМАНИТАРИЕВ В РЕШЕНИИ НАЦИОНАЛЬНЫХ И ГЛОБАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ

(сквозь призму международного сотрудничества Всероссийского центра уровня жизни:
2008–2013 гг.)

DOI: 10.12737/1518

В.Н. Бобков

Статья посвящена сотрудничеству ВЦУЖ с учеными-гуманитариями Италии и ряда стран Европейского Союза (ЕС). Отмечая сходство социально-экономических процессов, имеющих место в России и странах ЕС, автор уделяет особое внимание роли зарубежных коллег в решении актуальных социально-экономических проблем в рамках созданных для этого государственных институтов, а также их сотрудничеству с политическими партиями и общественными организациями. Отмечается, что научные центры, в частности итальянские, благодаря своей систематической и многосторонней деятельности в медийном пространстве оказывают значительное влияние на общественное мнение и политику властей.

Ключевые слова: европейская социальная модель, гибкость рынка труда, неустойчивая занятость, общественное мнение, медийное пространство

Выпуск журнала представляет собой, в некотором роде, подведение итогов пятилетнего сотрудничества ВЦУЖ с итальянскими учеными-гуманитариями (социологами, экономистами, историками, философами), начало которому было положено в ноябре 2008 года, когда мне довелось вместе с директорами двух московских институтов РАН участвовать в Международной конференции по европейской социальной политике, организованной в Риме Институтом по изучению политических, экономических и социальных проблем (ЭУРИСПЕС). По итогам этой конференции в нашем журнале был опубликован краткий обзор рассмотренных на ней вопросов, обращено особое внимание на интересный опыт решения социальных проблем, который принято называть «европейской социальной моделью» [1].

После конференции в Москве и в Риме состоялось несколько весьма интересных дискуссий с генеральным секретарем Института ЭУРИСПЕС профессором Марко Риччери, его друзьями и коллегами. Особо хотелось бы отметить италороссийский симпозиум по случаю 140-летия дона Луиджи Стурцо, состоявшийся по инициативе ВЦУЖ в Москве в июне 2011 года. В подготовке этой инициативы, а также первой в России научно-популярной публикации о деятельности Л. Стурцо, особо необходимо отметить вклад к.э.н. Новоселова Е.И., координатора международного сотрудничества ВЦУЖ. Нам оказали активное содействие Итальянский институт культуры (Москва), Институт



ЭУРИСПЕС, Институт Луиджи Стурцо (Рим) и Международный исследовательский центр имени Луиджи Стурцо [2]. Важную роль в развитии международного сотрудничества ВЦУЖ играет рамочный договор, подписанный между ВЦУЖ и ЭУРИСПЕС в июле 2011 года.

При поддержке профессора Марко Риччери ВЦУЖ, сначала в лице генерального директора, а, затем и в более широком составе, с привлечением

других российских ученых, активно включился в деятельность сетевых (Network) европейских исследовательских структур, занимающихся социально-трудовой проблематикой, таких как S.U.P.I [3] («Социальная неопределенность, прекаризация и неравенство») и EuroMeto [4] («Европейские экономисты за альтернативную экономическую политику в Европе»). В процессе этого взаимодействия сотрудники ВЦУЖ и наши российские коллеги из Московского и Санкт-Петербургского государственных национальных университетов приняли участие в нескольких международных конференциях, состоявшихся в Турции, Германии, Австрии [5] и Англии, подготовили несколько статей и разделов в монографии, часть из которых уже опубликована в международных изданиях [6]. В настоящее время ВЦУЖ начал подготовку международной конференции «Неустойчивость занятости – особенное и общее: сравнение в разных обществах с учетом государственных и общественных интеграционных усилий», проведение которой намечено в Москве во второй половине 2014 года.

Возвращаясь к взаимодействию с итальянскими коллегами, хотим обратить внимание на то, что благодаря обсуждению самых разных актуальных задач и проблем научного сообщества, во многом сходных теперь в России и в Италии, заметно несколько существенных, на наш взгляд, особенностей деятельности наших зарубежных коллег, которые хотелось бы упомянуть здесь.

Во-первых, ученые-гуманитарии Италии, как и других стран ЕС, в большинстве позиционируют себя как сторонников европейской социальной модели, суть которой заключается в поддержании равновесия между экономической эффективностью как главным движущим фактором рыночной экономики и социальной сплоченностью общества. Заботиться об этом призваны государство и общественные организации. Большинство ученых Италии выступает против ультралиберализма, используемого для идеологического обоснования антисоциальной и антинародной политики правых партий.

Во-вторых, такая идеологическая ориентация большинства итальянских ученых гуманитарного профиля создает предпосылки для их регулярно сотрудничества с левыми и левоцентристскими партиями и общественными организациями, осуществляемого в разных формах (консультирование, участие в конференциях и симпозиумах, подготовка научных докладов и т.д.).

В-третьих, благодаря такому тесному сотрудничеству с партиями, профсоюзами и общественными организациями итальянские ученые-гуманитарии хорошо видны и слышны в медийном пространстве своей страны. При обсуждении серьезных экономических и социальных проблем политические и общественные деятели Италии обычно приводят мнения ученых в качестве веских аргументов, причем деятелям левого и левоцентристского спектра это сделать легче, чем правым, поскольку в научном сообществе преобладают, как и в России, оппоненты ультралиберализма.

По сравнению с Россией в Италии ситуация в медийном пространстве иная, там нет такого засилья ультралибералов, поэтому их мифы и вымыслы получают сразу же подобающий отпор со стороны научного сообщества.

Например, в российских либеральных СМИ увеличение продолжительности жизни часто именуется «старением населения», создающим непомерную нагрузку на бюджет. Однако, как показали исследования социологов, психологов, экономистов, в том

числе итальянских, речь идет об изменениях не только в области собственно демографии, но и на рынке труда стран Запада (и России), поскольку шестидесятилетние профессионалы (инженеры, учителя, квалифицированные рабочие), сохранившие работоспособность (в Италии они составляют 80% пенсионеров), – это дополнительный ресурс, которым общество должно разумно распорядиться, используя гибкие формы занятости (работа неполное время, совместительство и др. формы занятости). Нагрузка на государственную систему социальной защиты и на семью возрастает, поскольку часть пожилых граждан (15–20%) составляют престарелые, которым необходимы присмотр и уход, однако вышеупомянутый дополнительный ресурс значительно больше, надо только иметь голову на плечах, чтобы распорядиться им должным образом.

Итальянские специалисты по общественным наукам делятся на две категории по своему статусу и содержанию их профессиональной деятельности. *Во-первых*, это, как принято у нас говорить, научные работники, большую часть которых составляют университетские преподаватели (почти все они занимаются и научно-исследовательской работой). Профессура, сосредоточенная в государственных университетах, активно сотрудничает со всеми партиями, профсоюзами и другими общественными организациями. Профессура католических университетов (крупнейшими являются Миланский католический университет и римский Свободный университет им. св. Марии (LUMSA) сотрудничает преимущественно с организациями и движениями христианской ориентации. Значительная часть социологов-исследователей состоит в Итальянской социологической ассоциации (Associazione Italiana di Sociologia), созданной в 1983 г.

Вторая категория итальянских гуманитариев (в основном это социологи) – сотрудники государственных учреждений и частных компаний и фирм, занимающиеся концептуальным обоснованием различных инноваций и управленческих решений, а также оценкой их результатов. Часто социологической практики привлекают к решению этих задач коллег из университетов. Наличие социологов в штате государственных учреждений на национальном и региональном уровнях, а также во всех крупных компаниях частного сектора и в профцентрах положительно сказывается на работе госаппарата и трудовых отношениях. Социологов-практиков объединяет Общество итальянских социологов (Societa Italiana di Sociologia).

В организационном плане научными центрами являются в первую очередь соответствующие факультеты крупнейших итальянских университетов (экономические, социологические, исторические). Среди многочисленных независимых научных центров (по большей части их штат состоит из президента, генерального директора и бухгалтера) выделяются как широтой тематики исследований, так и влиянием на общественное мнение (благодаря целенаправленной работе в сфере коммуникаций) Центр по изучению социальных инвестиций (Centro Studi Investimenti Sociali – CENSIS), созданный в 1964 г., и Институт по изучению политических, экономических и социальных исследований (Istituto degli Studi Politici, Economici e Sociali – Eurispes), который отметил в 2012 г. свое тридцатилетие. Ежегодно эти институты публикуют фундаментальные научные доклады, в которых содержится подробный анализ политической, экономической и социальной ситуации в Италии. Согласно сложившейся традиции презентация доклада ЧЕНСИС, проходит в декабре в Национальном совете экономики и труда, а в январе в Национальной библиотеке устраивает презентацию своего доклада ЭУРИСПЕС. На эти мероприятия приглашаются ученые-гуманитарии и журналисты, чиновники и предприниматели, которые заказывали социологические исследования (многие заказчики сами имеют диплом социолога), так что оценки и прогнозы ЧЕНСИС и ЭУРИСПЕС получают широкий общественный резонанс.

Важную роль в научном сообществе Италии играют научные центры профсоюзов и других влиятельных общественных организаций (например, Институт экономических и социальных исследований Всеобщей итальянской конфедерации труда (ВИКТ), Институт исследований в области обучения Христианских ассоциаций итальянских трудящихся (АКЛИ) и др.), которые регулярно иницируют исследования, выполняемые приглашенными доцентами и профессорами университетов. Такое сотрудничество носит стабильный характер.

Некоторые крупные профсоюзы создали научные советы, включающие университетских профессоров и независимых исследователей с активной гражданской позицией. В качестве примера можно назвать научный совет Национальной федерации пенсионеров Итальянской конфедерации профсоюзов трудящихся (НФП–ИКПТ), который опубликовал (благодаря тому, что руководство профсоюза финансирует работу ученых) – семь аналитических докладов о материальном положении и социаль-

ной активности граждан пенсионного возраста (жизненный уровень и образ жизни пенсионеров, их семейные связи, отношение к институтам и общественным организациям и т.п.).

Важную роль в формировании общественного мнения по актуальным социальным проблемам играет (и, вместе с тем, является трибуной для социологов) Национальный совет экономики и труда (НСЭТ), учрежденный в соответствии со ст. 99 Конституции Итальянской Республики в 1948 г. как консультативный орган Парламента и Правительства по социально-экономическим проблемам. В НСЭТ представлены все наиболее влиятельные организации работодателей и трудящихся, работающих по найму, а также самостоятельно (профсоюзы, различные ассоциации и объединения). Кроме того, членами НСЭТ являются 10 представителей некоммерческих общественных организаций и 12 экспертов – представителей научного сообщества, назначаемых Президентом Республики и Правительством из числа известных экономистов, социологов, психологов, правоведов. НСЭТ обсуждает – обычно по поручению Парламента – законопроекты, относящиеся к области социальной политики, а также сам иницирует некоторые исследования. Состав НСЭТ обновляется каждые 5 лет, фактически 90% его членов назначают непосредственно вышеупомянутые общественные организации. Президент НСЭТ и два вице-президента назначаются указом Президента Республики, на этом посту чередуются представители работодателей, профсоюзов и государственных учреждений. В течение двух сроков (с 1989 по 1999 г.) этот пост занимал самый известный социолог Италии президент упомянутого выше научного центра ЧЕНСИС профессор Джузеппе Де Рита.

Среди экспертных заключений, научных докладов и аналитических обзоров, опубликованных НСЭТ, выделяется актуальностью темы и масштабом проделанной работы коллективное исследование на тему «Изменения в сфере труда», для осуществления которого в рамках совета был учрежден научный комитет под председательством бывшего генерального секретаря Итальянской конфедерации профсоюзов трудящихся (ИКПТ) Пьера Карнити. Инициаторами этой работы, приуроченной к 60-й годовщине Конституции, наряду с НСЭТ выступили Палата депутатов и Сенат итальянского Парламента, 18 членов научного совета были назначены тремя вышеназванными инстанциями. В число экспертов, на которых была возложена эта престижная

миссия, оказались пять социологов, тесно сотрудничающих с профцентрами ВИКТ и ИКПТ: Бруно Манги, Франческо Гарибальдо, Карло Дельаринга, Энрико Пульезе, Роберто Рейнери.

Официальная презентация этого научного доклада состоялась 2 февраля 2009 года в Палате депутатов. На церемонии присутствовал Президент Италии Джорджо Наполитано, выступили с речами председатель Палаты депутатов Джанфранко Фини и Президент НСЭТ Антонио Марцано.

В заключение – о сотрудничестве научного общества Италии с Католической церковью. Значительная часть университетской профессуры еще в XIX в. являлась неотъемлемой и весьма активной частью христианского мира Италии, тесно сотрудничая с духовенством на поприще просветительства и совместной борьбы с идеями социализма. Первым результатом этого сотрудничества стала известная энциклика папы Льва XIII «Рерум новарум» (1891), задуманная как христианская альтернатива марксизму. Однако впоследствии, особенно после Второй мировой войны, социальное учение

католической церкви немало почерпнуло из марксизма. В настоящее время оно является концептуальной альтернативой скорее ультралиберализму, чем марксизму в его недогматическом, современном формате, о чем свидетельствует научный, без идеологической предвзятости анализ программных документов Церкви и ряда общественных организаций христианской ориентации.

Не сомневаемся, что опыт участия научной общности и исследовательских организаций Италии и, в целом, вклад ученых-обществоведов Европейского союза в решение современных социально-экономических проблем, и формирование для этого соответствующих институтов, а также их взаимодействие с другими институтами европейских государств, является очень полезным для нашей страны, в которой сегодня явно недооценивается роль общественной фундаментальной и прикладной науки как со стороны государства, так и политических партий, общественных и конфессиональных объединений в определении перспектив развития России.

1. В.Н. Бобков, Заметки участника 111 Международной конференции по развитию европейской социальной модели. // «Уровень жизни населения регионов России», М.: 2009, №1-2 стр. 31 -38.

2. Луиджи Стурцо- священник, ученый, политический деятель. Редактор – составитель Е.И. Новоселов. М.: Всероссийский центр уровня жизни, Культурный центр «Духовная библиотека», М.:2012

3. Образовалась в 2007 году. Первая конференция проведена при участии Министерства труда и социальных вопросов Германии (2007г., Берлин), последняя конференция ««Социальная уязвимость. Гиперпрекаризация и социально-структурные трансформации в европейских обществах»(2013г, Австрия)

4. Образовалась в 1995 г. в Страсбурге. Первый меморандум -"За полную занятость, социальную сплоченность и справедливость", (1996 г., Брюссель). Последний меморандум -"Обострение кризиса Европейского Союза Нужны радикальные преобразования" (2013 г., Лондон)

5. В.Н. Бобков, О.В. Вередюк. Социальная неустойчивость работников и общества как результат неустойчивости занятости. «Уровень жизни населения регионов России», М.: 2013, №6. сс.

6. Bobkov, V., E. Chernykh, and U. Alijev. 2011a. "Precarity in Russia and Labour and Employment Markets Transformation." pp. 160–180 in Precarity – More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom, ed. P. Herrmann and S. Kalayciogli. Bremen: Europaischer Hochschulverlag GmbH AND Co, KG; Vyacheslav Bobkov, Olesya Veredyuk and Ulvi Aliyev. Risks of Society Stability and Precarity of Employment: A Look at Russia. The International Journal of Social Quality. 2013. Volume 3, Issue 1.

7. <http://supiproject>

8. www.euromemo.eu

ИЗМЕНЕНИЯ И КОНСТАНТЫ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ИТАЛИИ*

Директор учебного центра Итальянской конфедерации профсоюзов трудящихся Бруно Манги

Труд и население

Воздействие изменений в сфере труда, о которых идет речь, очевидно и порождает как ожидания, так и опасения, поскольку изменения затрагивают привычный уклад и происходят с беспрецедентной быстротой. Это относится к процессам, поддающимся количественному измерению, а также к переживаниям индивидуумов и социальных слоев и групп.

Труд остается для человека важнейшим компонентом его жизненного опыта в течение тысячелетий, кроме того, продолжительная фаза промышленного капитализма сделала труд главным критерием оценки состояния экономики и общества.

Обозревая прошедший полувековой период, приходишь к выводу, что в сознании итальянцев труд не утратил своей значимости.

Некоторые заметные явления сходны, по крайней мере на первый взгляд, с тем, что было характерно для Италии лет 30–40 назад: распространенность работы не по найму, большое количество малых предприятий, различия между регионами/географическими зонами.

Новое же, сформировавшееся за последние примерно 20 лет и определяющее перспективы, заключается в том, как переплетаются изменения, произошедшие собственно в сфере труда, с теми, которые затронули людей, население.

Эти изменения весьма значительны и носят характер долговременных тенденций: жизнь стала более долгой, рождений стало меньше, страна эмигрантов превратилась в страну иммигрантов, состав семьи изменился, причем вышеупомянутые процессы проходят наряду с опережающим развитием сектора услуг по сравнению с производством, распространением новых технологий и неведомым прежде благосостоянием населения, это взаимодействие объясняет многие изменения в сфере труда.

С другой стороны, тенденции спроса и предложения на рынке труда (по количественным и качественным показателям): феминизация, иммиграция, активная трудовая деятельность пожилых, неустойчивая



занятость молодежи, – все это оказывает сильное влияние на население.

Интернационализация экономики

Соревнование между трудящимися разных стран, вызванное интернационализацией экономики, не является принципиально новым явлением, новизна же заключается в скорости требуемой адаптации и навязываемой гибкости.

Самое очевидное следствие такой интернационализации экономики заключается в эрозии систем социальной

защиты, созданных в границах национальных государств или в масштабе континентов.

В этой связи надо отметить, что в тех странах, где таких систем не было и нет, раздаются требования, касающиеся социальной защиты, которые еще несколько лет назад были немыслимы. Какое-то равновесие между двумя противоположными тенденциями является той дилеммой, от решения которой в значительной степени зависит будущее итальянского мира труда.

Научно-технический прогресс стер традиционные границы, разделявшие промышленность, сферу услуг и сельское хозяйство. Кроме того, миллионам людей пришлось как бы заново учиться грамоте, осваивать знания и навыки, которые прежде казались делом элиты (достаточно вспомнить распространение информатики). Теперь, чтобы получить хорошую работу с перспективой служебного продвижения и профессионального роста, требуется хорошее образование.

Трансформация труда

Самым быстро развивающимся сектором экономики является ныне сфера услуг, с этим связана феминизация труда. Отрасли экономики, которые и в прошлом относились к числу развитых: торговля, транспорт, финансы и страхование, здравоохранение, образование, туризм, рекреативная сфера – стремительно модернизируются, это проявляется прежде всего в более полном учете и формировании запросов клиентуры. Появился и развивается новый спектр специфических услуг, оказываемых различным предприятиям. В этих отраслях требуется компонентный профессионально мобильный персонал.

* Раздел научного доклада, подготовленного в 2008 г. группой экспертов по поручению Национального совета экономики и труда, Палаты депутатов и Сената Италии.

Вместе с тем сохраняется слой трудящихся и предприятий, выполняющих повседневно необходимую и не требующую новейших технологий работу по уборке помещений и городских улиц, обеспечивают работу транспорта, общепита и т.п. Этот слой трудящихся остается поныне в том же состоянии, что и пролетариат эпохи индустриального капитализма.

Интересным новым явлением в мире труда можно назвать гражданскую экономику, которая своим существованием опровергает прогнозы недавнего прошлого.

Возвращаясь к промышленности, надо отметить, что на Западе во всех странах она играет важную роль в производстве национального дохода, хотя доля занятых в этой отрасли экономики сокращается. В Италии, как и в Германии, доля работающих в промышленности остается более высокой, чем средний показатель по Европейскому Союзу. Этот фактор следует оценить положительно, однако в то же время имеет место заниженная оценка обществом труда рабочих.

На многих промышленных предприятиях из-за устаревшего оборудования и низкой производительности труда перспективы труда рабочих не вызывают оптимизма.

В сельском хозяйстве наблюдаются рост специализации и профессионализма, развитие связей с промышленностью и туризмом, однако заметного увеличения занятости не предвидится.

Главной общественной организацией в области социальной защиты трудящихся остаются профсоюзы, унаследовавшие организационную структуру и методы деятельности от периода существенно иного, чем настоящее время; их полномочия в области коллективных переговоров общепризнанны, однако значительная часть трудящихся оказалась вне сферы действия коллективных договоров. В порядке компенсации профсоюзы оказывают им и их семьям консультационные услуги, благодаря этому в Италии профсоюзы сохраняют влияние, однако об усилении их позиций как массовой организации речь не идет.

Государственный сектор экономики не демонстрирует динамики и инновационного подхода в сфере трудовых отношений. Особая ответственность ложится на политический класс, на руководителей крупных институтов и структур.

В частном секторе имеют место такие специфические негативные явления, как вторая фаза «революции менеджеров», характерным признаком которой

является образование наряду с группой профессионалов высокого класса целого слоя менеджеров, мигрантов и наемников, чья «отдача», то есть результаты трудовой деятельности, никак не соотносится с высокой оплатой их услуг и нередко превышает доходы владельцев фирм и компаний.

На фоне массового снижения зарплат, имеющего место в течение последних нескольких лет, такие факты, наблюдаемые не только в Италии, вызвали в ряде стран проведение различных проверок и усиление контроля.

Заключение

Проблемы в области трудовых отношений оказывают влияние на жизнь многих итальянских семей, имеются в виду безработица, не регулируемые законом трудовые отношения, детский труд.

Вместе с тем ныне у многих вызывают озабоченность качество и стабильность трудовых отношений, содержание и достойная оплата их труда. Весьма актуальной темой является удобное для людей сочетание их трудовой деятельности с личной и семейной жизнью, а также с развитием сферы обслуживания.

Повсеместно распространено ощущение, что труд давно уже не является тем каналом социальной мобильности, каким он был на протяжении десятилетий прошлого века. По мере того, как это настроение овладевает все более широкими социальными слоями, которые рассчитывали на улучшение своего положения и лучшее будущее своих детей, их возмущение и беспокойство проявляются со все большей силой.

Это порождает у людей иллюзию, будто государство должно и может принять меры, чтобы исправить сложившееся положение. Конечно, ожидать от государства, что оно совершит то, что по силам лишь обществу и реальной экономике, это иллюзия, однако надо с ней считаться, ибо она возникла вследствие всеобщей неуверенности в собственных силах.

По существу, мы наблюдаем глубокое противоречие. С одной стороны, труд остается для людей важным смысловым ориентиром, с ним связаны их потребности и стремления, в связи с этим все политические силы и правительства ставят труд на первый план в своих программах. Однако, если в прошлом столетии защита интересов трудящихся, прежде всего наемного труда, была главным требованием не только профсоюзов, но и мощных политических партий, как тоталитарных, так и демократических, теперь в развитых странах этот фактор более не действует. Труд перестал быть главным ориентиром, идейной доминантой в области политики и идеологии

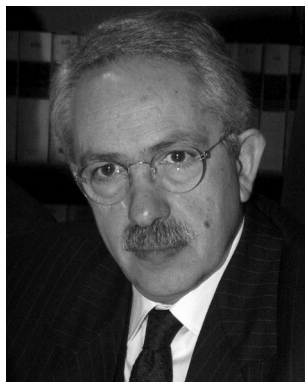
ТРУД ВНЕ ПРАВОВОГО ПОЛЯ *

«Трудовые отношения, не регулируемые законом, – по определению Института статистики, – осуществляются без соблюдения норм, установленных законодательством по части уплаты налогов, следовательно, они не регистрируются предприятиями и государственными учреждениями.

К этой категории относятся:

- 1) продолжительные трудовые отношения;
- 2) эпизодические, установленные по случаю, когда работу выполняют студенты, домохозяйки или пенсионеры;
- 3) устанавливаемые с нелегальными иммигрантами;
- 4) на основе совместительства, когда работу выполняет человек, уже имеющий постоянное место».

Таким образом работают «по-черному» те совместители, которые не оформили должным образом трудовое соглашение, и все иностранцы, не имеющие документа, разрешающего пребывание в Италии (не имеющие такого документа не имеют права, по закону, заключать какие бы то ни было соглашения).



Президент Института
ЭУРИСПЕС, профессор
Джан-Мария Фара

Основную массу работающих без надлежащего оформления составляют граждане Италии (в 2009 г. их было около 1,6 млн чел., или 55,7%), нелегальных иммигрантов насчитывалось 377 тыс. чел., или 12,7%.

Отрасль экономики, в которой доля «работающих по-черному» самая большая, – сельское хозяйство (24,9% в 2010 г.), что связано с сезонным характером многих видов работ и сохраняющейся практикой поденной работы; на втором месте – торговля, сфера услуг (гостиницы, рестораны, ремонтные мастерские)

– 18,7%; далее следует строительство – 11,3%; на последнем месте – промышленность – 6,6%.

Каковы причины столь широкого распространения в Италии «работы по-черному»? Парламентская комиссия по изучению системы налогообложения (именуемая «комиссией Лео») в своем докладе, подводящем итоги работы, который был представлен в Парламент в июле 2009 г., отметила в качестве одной из главных причин «распыленность производства и сферы услуг», издавна присущую Италии с ее преобладанием мелких и мельчайших предприятий и многочис-

Таблица

Численность трудящихся, работающих на законных основаниях и незаконно
(абсолютные показатели и %)

Год	На законных основаниях	Незаконно (без надлежащего оформления)	Доля работающих незаконно
2001	20 548 000	3 280 000	13,8
2004	21 510 000	2 863 000	11,7
2007	22 058 000	2 968 000	11,9
2010	21 098 000	2 959 000	12,3

Источник: Расчет EURISPES на основании данных Института статистики.

*Глава из книги Gian Maria Fara, Antonio Iodice *L'Italia in nero Riflessioni sull'economia sommersa*. Datenews, 2012

ленным слоем работающих не по найму. Проследить за их доходами налоговым службам крайне трудно, тем более, что законодательство в этой области очень запутано и во многом устарело.

Что же касается индивидуальных побудительных мотивов граждан, «работающих по-черному» (по большей части это совместители), то для них дополнительный заработок – это своеобразный социальный амортизатор, необходимый в условиях роста цен, тарифов и налогов, воспринимаемого ими как чрезмерный и необоснованный. Получается нечто вроде частичной компенсации того, что из их кармана изымает – насильственным образом – государство.

Другой фактор, который весьма способствует существованию и развитию теневой экономики, заключается в растущем отчуждении граждан от государственных структур и институтов. Согласно результатам социологических опросов, лишь 1 из 10 итальянцев доверяет Парламенту и лишь

1 из 5 – Правительству (9,5% и 21,1% респондентов в 2012 г.), причем по сравнению с недавним прошлым эти показатели снижаются.

Все большее число граждан воспринимает государство как выразителя чужих интересов, а не интересов общества, народа, поэтому оно теряет доверие и легитимность.

Главная же причина уклонения от налогов, в том числе «работы по-черному», – это экономический кризис последних лет. Безработица и цены растут, в то время как зарплаты большинства трудящихся блокированы, в результате их покупательная способность понижается и, чтобы сохранить прежний жизненный уровень, людям приходится искать дополнительный заработок.

Государство в этой ситуации должно усовершенствовать систему социальной защиты граждан и эффективнее «отлавливать» крупных неплательщиков налогов из числа самых богатых.



Выступление Президента Института ЭУРИСПЕС профессора Джан-Мария Фара на презентации научного доклада

ГИБКОСТЬ РЫНКА ТРУДА ИЛИ НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ?*

В конце 70-х годов прошлого века после продолжительного экономического бума наступил кризис западной производственной системы, признаками которого стали замедление экономического роста, снижение производительности труда и увеличение численности безработной молодежи. Эти тенденции повлекли размышления экспертов насчет возможного реформирования рынка труда, в частности путем использования новых форм занятости, которые устроили бы как ищущих работу, так и работодателей, чтобы таким образом уменьшить численность безработных. Тогда и вошел в обиход термин «гибкость рынка труда».

В 80-е годы гибкость рынка труда объявили необходимой и неизбежной те эксперты и жур-

налисты, которые, отметив конец фордовской организации труда, объявили пережитками прошлого бессрочные трудовые соглашения как экономически чрезмерно обременительные для работодателей. В 90-е годы в большей части европейских стран были осуществлены реформы, в результате которых системы регулирования занятости изменились таким образом, чтобы обеспечить их большую гибкость. Целью этих нововведений единодушно провозглашались увеличение показателей занятости и сокращение показателей безработицы.

В Италии тоже были приняты законы, направленные на придание большей гибкости рынку труда, которые юридически обосновали новые формы трудовых соглашений. В нашей стране



Презентация очередного научного доклада Института ЭУРИСПЕС в Национальной библиотеке (Рим)

* Перевод раздела научного доклада Института ЭУРИСПЕС «Rapporto Italia 2011»

Таблица 3

Средняя месячная оплата труда в зависимости от типа трудовых отношений и стажа работы

(в евро) 2009 г.

	Стаж		
	до 2 лет	3–5 лет	6–10 лет
По срочным трудовым соглашениям	905	975	1021
По бессрочным трудовым соглашениям	1076	1124	1199

Источник: Институт экономических и социальных исследований Всеобщей итальянской конференции труда

вышеназванная гибкость на практике означает легализацию новых вариантов занятости, вследствие этого в корне изменилось прежнее, традиционное представительство интересов трудящихся, которое прежде обеспечивал профсоюз. Теперь появились прежде не существовавшие формы наемного труда и самостоятельной трудовой деятельности, но нет четких правил, регулирующих эти виды занятости.

В результате такого преобразования рынка труда, который стал более гибким, происходит индивидуализация трудовых отношений*. Наряду с этим имеет место дифференциация условий труда как по части прав трудящихся, так и в сфере их профессиональной деятельности (повышение квалификации, продвижение по службе). Из-за этого возникают различия и противоречия среди самих трудящихся, между различными группами, имеющими теперь к тому же разный юридический статус.

Атомизация и кратковременность трудовых отношений, незащищенность и длительные перерывы между периодами занятости – вследствие этих фактов гибкость рынка труда в Италии стала синонимом неустойчивой занятости. Неустойчивая (в смысле неполноценная) занятость означает, что заключаемое на непродолжительное время трудовое соглашение «не обеспечивает трудящемуся социальной защиты, не предусматривает социальных амортизаторов, минимизирует вероятность бессрочного трудового соглашения, означает обычно заниженную оценку образовательного уровня трудящихся, закрепляет состояние неустроенности на рынке труда»**.

Введение новых форм трудовых отношений, имевшее целью способствовать увеличению занятости и модернизацию итальянского рынка труда, оказалось выгодным главным образом

работодателям, которые платят меньший налог, когда берут на работу людей по так называемым «нетипичным трудовым соглашениям», а, кроме того, они могут этих нетипичных работников без всяких ограничений увольнять. Молодежь, о занятости которой вроде бы проявили заботу работодатели нового законодательства и парламентарии, напротив, скорее прогадала, поскольку молодым часто приходится теперь соглашаться на работу, которую с точки зрения содержания и перспектив нельзя назвать достойной.

Законодательное оформление нового сегмента рынка труда, характерным признаком которого является неустойчивая занятость, в Италии продолжалось около десяти лет.

Первый шаг в этом направлении был сделан в 1995 г., когда для так называемых временно привлекаемых работников был введен особый режим социального страхования, то есть прежняя единая система была фактически отменена.

Первое законодательно оформленное изменение системы трудовых отношений произошло в 1997 г., когда был принят закон 196/97, обычно именуемый «пакетом Треу»*, который легализовал практику посредничества в области обеспечения трудовыми ресурсами между предприятиями и трудящимися, прежде запрещенную. Кроме того, этот закон юридически обосновал и регламентировал практики ученичества и стажерства, а также найма в режиме неполного рабочего времени. Завершающим этапом процесса юридического оформления гибкости рынка труда стало принятие 14 февраля 2003 г. закона № 30, разработкой которого руководил юрист Марко Бьяджи, специалист по трудовому законодательству. Этот закон расширил перечень легальных форм трудовых отношений; принятые на работу по «нетипичным» трудовым соглашениям не считаются, согласно новому закону, работаю-

ГИБКОСТЬ РЫНКА ТРУДА ИЛИ НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ?*

В конце 70-х годов прошлого века после продолжительного экономического бума наступил кризис западной производственной системы, признаками которого стали замедление экономического роста, снижение производительности труда и увеличение численности безработной молодежи. Эти тенденции повлекли размышления экспертов насчет возможного реформирования рынка труда, в частности путем использования новых форм занятости, которые устроили бы как ищущих работу, так и работодателей, чтобы таким образом уменьшить численность безработных. Тогда и вошел в обиход термин «гибкость рынка труда».

В 80-е годы гибкость рынка труда объявили необходимой и неизбежной те эксперты и жур-

налисты, которые, отметив конец фордовской организации труда, объявили пережитками прошлого бессрочные трудовые соглашения как экономически чрезмерно обременительные для работодателей. В 90-е годы в большей части европейских стран были осуществлены реформы, в результате которых системы регулирования занятости изменились таким образом, чтобы обеспечить их большую гибкость. Целью этих нововведений единодушно провозглашались увеличение показателей занятости и сокращение показателей безработицы.

В Италии тоже были приняты законы, направленные на придание большей гибкости рынку труда, которые юридически обосновали новые формы трудовых соглашений. В нашей стране



Презентация очередного научного доклада Института ЭУРИСПЕС в Национальной библиотеке (Рим)

* Перевод раздела научного доклада Института ЭУРИСПЕС «Rapporto Italia 2011»

Таблица 3

Средняя месячная оплата труда в зависимости от типа трудовых отношений и стажа работы

(в евро) 2009 г.

	Стаж		
	до 2 лет	3–5 лет	6–10 лет
По срочным трудовым соглашениям	905	975	1021
По бессрочным трудовым соглашениям	1076	1124	1199

Источник: Институт экономических и социальных исследований Всеобщей итальянской конференции труда

вышеназванная гибкость на практике означает легализацию новых вариантов занятости, вследствие этого в корне изменилось прежнее, традиционное представительство интересов трудящихся, которое прежде обеспечивал профсоюз. Теперь появились прежде не существовавшие формы наемного труда и самостоятельной трудовой деятельности, но нет четких правил, регулирующих эти виды занятости.

В результате такого преобразования рынка труда, который стал более гибким, происходит индивидуализация трудовых отношений*. Наряду с этим имеет место дифференциация условий труда как по части прав трудящихся, так и в сфере их профессиональной деятельности (повышение квалификации, продвижение по службе). Из-за этого возникают различия и противоречия среди самих трудящихся, между различными группами, имеющими теперь к тому же разный юридический статус.

Атомизация и кратковременность трудовых отношений, незащищенность и длительные перерывы между периодами занятости – вследствие этих фактов гибкость рынка труда в Италии стала синонимом неустойчивой занятости. Неустойчивая (в смысле неполноценная) занятость означает, что заключаемое на непродолжительное время трудовое соглашение «не обеспечивает трудящемуся социальной защиты, не предусматривает социальных амортизаторов, минимизирует вероятность бессрочного трудового соглашения, означает обычно заниженную оценку образовательного уровня трудящихся, закрепляет состояние неустроенности на рынке труда»**.

Введение новых форм трудовых отношений, имевшее целью способствовать увеличению занятости и модернизацию итальянского рынка труда, оказалось выгодным главным образом

работодателям, которые платят меньший налог, когда берут на работу людей по так называемым «нетипичным трудовым соглашениям», а, кроме того, они могут этих нетипичных работников без всяких ограничений увольнять. Молодежь, о занятости которой вроде бы проявили заботу работодатели нового законодательства и парламентарии, напротив, скорее прогадала, поскольку молодым часто приходится теперь соглашаться на работу, которую с точки зрения содержания и перспектив нельзя назвать достойной.

Законодательное оформление нового сегмента рынка труда, характерным признаком которого является неустойчивая занятость, в Италии продолжалось около десяти лет.

Первый шаг в этом направлении был сделан в 1995 г., когда для так называемых временно привлекаемых работников был введен особый режим социального страхования, то есть прежняя единая система была фактически отменена.

Первое законодательно оформленное изменение системы трудовых отношений произошло в 1997 г., когда был принят закон 196/97, обычно именуемый «пакетом Треу»*, который легализовал практику посредничества в области обеспечения трудовыми ресурсами между предприятиями и трудящимися, прежде запрещенную. Кроме того, этот закон юридически обосновал и регламентировал практики ученичества и стажерства, а также найма в режиме неполного рабочего времени. Завершающим этапом процесса юридического оформления гибкости рынка труда стало принятие 14 февраля 2003 г. закона № 30, разработкой которого руководил юрист Марко Бьяджи, специалист по трудовому законодательству. Этот закон расширил перечень легальных форм трудовых отношений; принятые на работу по «нетипичным» трудовым соглашениям не считаются, согласно новому закону, работаю-

щими по найму, хотя на практике такие соглашения используются работодателями для камуфляжа как раз обычных трудовых отношений.

Вышеупомянутые законы способствовали увеличению численности «нетипичных» работников (работающих по краткосрочным соглашениям), благодаря этому показатель безработицы сократился с 11% в 1999 г. до 6,7% в 2008-м. За этот период доля работающих по краткосрочным трудовым соглашениям возросла с 8,6% до 13,3% общей численности работающих. Абсолютная численность этого слоя работающих по найму возросла в Италии с 1,46 млн чел. до 2,15 млн чел.

Острая проблема гибкого рынка труда в Италии заключается в том, что общая неустойчивость занятости, чередование периодов трудовой деятельности, обычно непродолжительных, с вынужденными простоями, отнюдь не компенсируется такой оплатой, которая позволяла бы сносно существовать во время перерывов между периодами, когда человек имеет работу. Напротив, работающие по нетипичным трудовым соглашениям обычно выпадают из сферы действия коллективных договоров, поэтому получают за свой труд меньше постоянных сотрудников, работающих по бессрочным трудовым соглашениям и защищенных профсоюзами. Этот разрыв в оплате труда увеличивается по мере увеличения трудового стажа.

Кризис повлек сокращение занятости в Италии в 2009 г. на 1,6%, в абсолютных цифрах – на 380 тыс. чел., из которых 63%, или 240 тыс. чел., работали по нетипичным трудовым соглашениям. Таким образом, для этой категории трудящихся показатель безработицы увеличился на 8,6%, тем самым подтвердилось мнение, что им уготована участь козлов отпущения в случае ухудшения экономической ситуации.

Работа по краткосрочным трудовым соглашениям получила широкое распространение в период с 1993 по 2007 год, причем это не сопровождалось адекватными мерами в области социальной политики, которые смягчили бы отрицательные аспекты гибкой занятости, в первую очередь – ослабления регламентации трудовых отношений, из-за которого становится неустойчивым само существование трудящихся.

Необходимость противодействия разрушительной тенденции к ослаблению регулирова-

ния в сфере трудовых отношений осознается на уровне Европейского Союза, прежде всего – в научном сообществе. Подтверждением этого является понятие политики гибкости и гарантии, которая должна выполнять две равнозначных и взаимосвязанных функции: «обеспечить большую гибкость рынка труда и трудовых отношений и в то же время улучшать социальную защиту работающих, особенно уязвимых групп трудящихся, как на рынке труда, так и за его границами»*. Осуществление такой политики особенно важно в период экономического кризиса, который лишает социальной защиты значительную часть населения.

В настоящее время вследствие внедрения гибкости в области трудовых отношений произошло разделение мира труда на тех трудящихся, которые защищены колдоговорами, гарантирующими соблюдение их прав, и трудящихся, которые находятся в зоне риска, которые не защищены от увольнений и низкой оплаты труда.

Гибкость рынка труда неизбежно оборачивается неустойчивой занятостью, если, как это происходит в Италии, период временной работы чрезмерно затягивается без всякой увязки с обучением и нормальным трудоустройством, то есть люди не защищены колдоговорами и исключены из системы социальной защиты.

Проблема неустойчивой занятости не сводится, однако, к отношениям между трудящимися и предприятиями, к улучшению положения работающих по нетипичным трудовым соглашениям. Надо переделать всю производственную систему. Неустойчивая занятость неотделима от фрагментации (расчленения) производственных цепочек посредством таких ставших привычными практик, как аутсорсинг и перемещение производства за границу.

Таким образом, неустойчивая занятость является весьма болезненной социальной проблемой Италии и создает серьезную угрозу будущему по меньшей мере одного поколения, которому приходится шататься с одного места работы на другое, не имея ясных перспектив профессионального роста и повышения оплаты своего труда, того «полного развития человеческой личности», которое гарантирует своим гражданам Конституция.

АКТУАЛЬНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ МИРА ТРУДА ИТАЛИИ*

Повсеместная неустойчивость и проблемы представительства

В реферируемом коллективном социологическом исследовании проанализированы результаты опроса, проведенного в период с мая по сентябрь 2009 г. итальянской компанией SWG (Триест), которая в течение 30 лет занимается изучением общественного мнения (суждений представителей различных социальных слоев по широкому кругу вопросов политической, экономической и культурной жизни). Вопросник включал 63 пункта, численность респондентов составила 5500 человек.

В предисловии Эмилио Габальо, председатель Форума «Труд» Демократической партии Италии (ДПИ), отмечает два главных, по его мнению, достоинства данного исследования.

Во-первых, в нем убедительно, на основе обширного эмпирического материала опровергнуто расхожее утверждение некоторых западных социологов об ослаблении влияния и чуть ли не об упадке в постиндустриальном обществе знаний массовых общественных организаций, в том числе профсоюзов. В отличие от США, Великобритании, Франции и некоторых других стран Запада, где имело место сокращение численности профсоюзов, в Италии численность членов профсоюзов растет (за счет пенсионеров), их влияние и в мире труда, и в общественной жизни остается значительным.

Во-вторых, исследование выявило очень важный факт, относящийся к политической и социокультурной сфере, а именно: значительная часть трудящихся (около 1/3) не считает «своей» ни одну из существующих политических партий, поскольку не видит, какая же из них представляет трудящихся, выражает и защищает их интересы. «Это послание, – считает Э.Габальо, – должны услышать все партии и организации левоцентристского спектра».

В разделе, озаглавленном «**Мир нестандартной работы**» (гл. 3) социолог Елена Персано анализирует возрастной, образовательный и профессиональный состав того растущего слоя работающих по найму, которых в Италии принято называть нетипичными или нестандартными

(имеются в виду занятые по нетипичным и нестандартным, то есть временным или срочным трудовым соглашениям).

Согласно оценке Дублинского фонда социальных исследований, в среднем по Европейскому союзу доля таких трудящихся составляет 12% от общей численности работающих по найму, при этом в Испании их насчитывается 24%, а в Италии (по данным Института статистики) – 14%, 48,4% составляют молодые люди в возрасте от 23 до 32 лет, в более старших группах этот показатель значительно ниже: с 33 до 44 лет – 25,8%, с 45 до 54 лет – 9,6%.

Половина нетипичных (49,9%) имеет среднее образование (аттестат об окончании средней школы), другая половина – люди с университетскими дипломами. За последние два десятилетия из-за высокой безработицы и нововведений в области организации труда работа по нетипичным трудовым соглашениям стала преобладающей, если не главной формой доступа молодежи на рынок труда. В сущности, для подавляющего большинства молодых людей это теперь обычное начало их трудовой деятельности, поскольку доступные стабильные рабочие места по большей части для образованного слоя не привлекательны (не требуют квалификации и не сулят профессионального роста). В настоящее время нетипичные трудовые соглашения именуются по-разному: стажировка, профобучение на рабочем месте, выполнение проекта, координируемое сотрудничество и т.д., суть же этих инноваций состоит в том, что работодателю обеспечивается возможность прервать трудовые отношения по своему усмотрению.

Большая часть нетипичных трудящихся занята в сфере обслуживания (см. табл. 1).

При сопоставлении образовательного уровня и профессиональных обязанностей следует отметить, что среди рабочих в настоящее время 25% имеют университетский диплом.

Продолжительность рабочей недели у 22,4% нетипичных работников составляет от 37 до 40 часов, 20,7% работает более 40 часов в неделю,

* Реферат книги Come cambia il lavoro. Insicurezza diffusa e Rappresentanza difficile. A cura di Mimmo Carrieri e Cesare Damiano. Roma, Ediesse, 2010

Таблица 1

Распределение «нетипичных» трудящихся по отраслям экономики (в %)

Сельское хозяйство	2,4
Промышленность	8,7
Строительство	4,0
Торговля, транспорт, туризм	21,3
Сфера обслуживания	42,4
Госучреждения	18,0

56,9% – менее 37. Большинство работа удовлетворяет (25% – вполне, 49% – в целом), неудовлетворенных – 25%.

Учитывая неоднородность слоя нетипичных трудящихся по уровню образования и характеру выполняемой работы, Е. Пизано разделила исследуемый контингент на 4 кластера.

1-й кластер включает самых высокооплачиваемых (1550–2000 евро в месяц) опытных специалистов (в основном мужчин), работающих на частных предприятиях Северной Италии (возраст 38–55 лет), в большинстве они довольны своей работой. В этот кластер входят 6,4% нетипичных трудящихся.

2-й кластер составляют в основном внештатные школьные учителя южных областей Италии в возрасте от 24 до 45 лет, месячный заработок которых составляет 400–800 евро, своим положением большинство недоволено, поскольку перспективы профессиональной стабильности сомнительны, а зарплата низкая; этот кластер составляет 30% слоя нетипичных трудящихся.

3-й, самый многочисленный кластер (50% слоя нетипичных) включает молодых людей с университетскими дипломами (70% – моложе 32 лет), которые работают на небольших предприятиях частного сектора и зарабатывают

1000–1300 евро в месяц. Оплату своего труда они считают заниженной, но довольны разнообразием своих функций и высокой степенью самостоятельности.

4-й кластер включает самых молодых (70% моложе 25 лет), которым выпала работа монотонная, не требующая особой квалификации. Своей работой эти молодые люди, окончившие среднюю школу или университет, недовольны; их заработок составляет от 800 до 1000 евро в месяц. На этот кластер приходится 12,5% слоя нетипичных трудящихся.

В разделе, озаглавленном «Хрупкий реформизм и дефицит представительства (гл. 4), проф. М. Карьери отмечает, что в последнее время расхваливанию правыми гибкости рынка труда как панацеи от всех недугов и бед левые противопоставили концепцию так называемой «флекси-кьюрити» (flexicurity), то есть сочетания гибкости трудовых отношений, в которой заинтересованы предприятия (работодатели), и стабильности трудовых отношений, в которой заинтересованы трудящиеся.

«Наша выборка, – пишет М. Карьери, – в большинстве состоит из людей, которые отказываются от крайностей (признания гибкости благом или злом), они склоняются к такой по-

Таблица 2

Какой ответ выражает твое мнение о нестандартных/нетипичных трудовых отношениях (в %)

Это нововведение положительное, поскольку трудящиеся получают больше свободы и самостоятельности	9
Это нововведение полезное, поскольку открывает доступ на рынок труда тем, кто прежде был безработным	9
Это нововведение полезно, если сочетается с защитой прав трудящихся	26
Это нововведение приемлемо, если работа в таком режиме вводится на какое-то время	26
Это нововведение только вносит нестабильность и вызывает недовольство	23
Предпочитаю не отвечать	7

Таблица 3

Каково твое мнение о расходах на социальную защиту (в %)

Эти расходы надо сокращать, поскольку в новой экономической ситуации они чересчур высоки	11
Надо систему соцзащиты сделать более рациональной, не урезая расходы	41
Надо оставить все, как есть	7
Надо распространить систему соцзащиты на тех, кто ныне не защищен	30
Предпочитаю не отвечать	11

зиции, которую можно назвать реформистской, а именно более 50% респондентов высказались за регулируемую гибкость трудовых отношений, за ее введение на определенное время». О восприятии трудящимися новых форм трудовых отношений можно судить по цифрам, приводимым в табл. 2.

По отношению к системе социальной защиты проявилось подобное распределение ответов: и в этом случае сторонники радикальных решений (сократить расходы или оставить все, как есть) оказались в меньшинстве, большая же часть респондентов высказалась за внесение изменений с учетом реальных потребностей и интересов трудящихся (см. табл. 3).

На вопрос относительно конкретных мер по реформированию системы социальной защиты почти половина респондентов (45%) высказалась за распространение этой системы также на трудящихся, работающих по нетипичным нестандартным трудовым соглашениям.

В результате опроса были определены те аспекты массовой иммиграции в Италию иностранцев, которые вызывают наибольшую озабоченность итальянцев (см. табл. 4).

Результаты опроса показали, что в Италии влияние профсоюзов в мире труда остается значительным. Среди респондентов состоят в профсоюзе 27,8%, прежде были членами профсоюзов 15,4%, намерены вступить в профсоюз 14,8%; не состояли прежде и не намерены вступить – 39,1%.

При сравнении трудящихся с разными образовательным уровнем (неполное среднее, среднее и высшее) существенной разницы по сравнению с вышеуказанными средними показателями нет. Среди респондентов, состоящих в профсоюзе, около 80% приходится на три национальных профцентра Всеобщую итальянскую конфедерацию труда (ВИКТ), Итальянскую конфедерацию профсоюзов трудящихся (ИКПТ) и Итальянский союз труда (ИСТ), при этом членов ВИКТ – 46%, членов ИКПТ – 21%, членов ИСТ – 9,2%. 15% респондентов состоят в автономных профсоюзах, не входящих в вышеназванные национальные профцентры.

Ответы на вопрос: «Чего ты хотел бы от профсоюза?» – свидетельствуют о явном преобладании среди итальянских трудящихся реформистского подхода (см. табл. 5).

Таблица 4

Согласен ли ты со следующими утверждениями (в %)

	Вполне согласен	Скорее согласен	Скорее не согласен	Совсем не согласен
Иммигранты создают угрозу безопасности граждан Италии	13,2	24,1	31,2	29,6
Иммигранты занимают рабочие места итальянцев	11	19,4	32,5	35,3
Приток иммигрантов создает угрозу нашей культурной идентичности и традициям	16,3	20,7	26,9	34,6
Иммиграция вызывает трудности по части пользования поликлиниками и школами	17,2	21,7	28,6	30,5

Таблица 5

Чего ты хотел бы от профсоюза? (в %)

Больше единых действий	19,4
Больше конфликтности	4,5
Больше благоразумия	13,2
Больше активности в области заключения коллективных договоров	27,3
Больше заниматься политикой	2,9
Больше компетентности	28,2
Предпочитаю не отвечать	4,5

«Резюмируя полученные результаты, – констатирует М. Карьери, – можно сказать, что члены ВИКТ, ИКПТ и ИСТ хотят упрочения единства и развития коллективных переговоров, а члены автономных профсоюзов и базовых комитетов (эти комитеты, причисляемые в Италии к профсоюзам, объединяют самых радикальных левых. – Е.Н.) хотят обострения трудовых конфликтов. Члены трех профцентров все больше схожи по своему социологическому профилю и по характеру мотивации их деятельности».

Ответы респондентов на вопрос: «Какая из политических партий защищает твои интересы как трудящегося?» – как отмечает М. Карьери, оказались удивительными для нас, ибо более трети респондентов сказали, что никакая партия их не защищает (см. табл. 6).

Больше всего скептиков среди трудящихся в возрасте от 29 до 44 лет, среди более молодых пре-

обладают сторонники правых партий, среди более старших – преобладают сторонники левых.

Один из вопросов касался политических симпатий респондента. Треть объявила себя сторонниками правых и правоцентристских сил, 9% причислили себя к сторонникам центристов, 46% – к сторонникам левых и левоцентристских сил, 10% не дали внятного ответа. По этому поводу М. Карьери отмечает, что «самоопределение по политическим убеждениям и позиция во время выборов отнюдь не всегда совпадают. Недостаточно четкая политическая позиция может повлиять на поведение избирателя в том смысле, что он поддержит тех, чьи доводы покажутся ему более убедительными накануне выборов. Именно такие колебания части электората то вправо, то влево и определяли в Италии результаты парламентских выборов, начиная с 1994 года».

Таблица 6

Какая из политических партий защищает твои интересы как трудящегося? (в %)

Правые партии	6,6
Правоцентристские партии	16,8
Центристские партии	3,9
Левоцентристские партии	22,3
Левые партии	15,9
Никто	30,8
Предпочитаю не отвечать	3,7

ЕВРОПЕЙСКИЕ УЧЕНЫЕ О РЫНКЕ ТРУДА ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА*

«Путь к единому европейскому рынку труда», – такова была тема первой европейской конференции организаций, занимающихся мониторингом рынка труда, которая состоялась в Марселе 6–7 октября 2010 г. Инициатором созыва конференции была Европейская сеть мониторинга региональных рынков труда (*European Network of Regional Labour Market*), созданная в 2006 г. (одним из партнеров-учредителей был Институт ЭУРИСПЕС). Координатором этой сетевой организации является немецкий Институт экономики, труда и культуры (*Institut für Wirtschaft Arbeit und Kultur*). В подготовке марсельской встречи европейских исследователей приняли активное участие французский *Центр исследований в области квалификаций* (*Centre de recherches sur les Qualifications – CEREQ*), Европейский экономический и социальный комитет, Европейская конфедерация профсоюзов (ЕКП), администрация области Альпы – Лазурный берег.

Тематика, обсуждение которой началась задолго до состоявшейся в Марселе конференции, включает много актуальных проблем. Действующие ныне многочисленные региональные центры мониторинга рынка труда, несомненно, приносят большую пользу, но они весьма различны по своей организационной структуре и институциональным основам, что осложняет координацию их деятельности, необходимую с учетом того, что стратегической задачей является создание единого европейского рынка труда.

В этой связи самой актуальной и острой проблемой является, так сказать, «парадокс, созданный информатикой», а именно тот факт, что огромный потенциал современных информационных технологий в разных регионах был по-разному использован для создания автономных систем мониторинга (т.е. обработки информации), так что в результате эти системы зачастую оказываются невозможно состыковать между собой, когда заходит речь о сотрудничестве.

Фактически в Европе национальные и региональные рынки труда ныне разобщены, между ними нет диалога, что относится и к организациям, занимающимся мониторингом. Как обоснованно отметил координатор европейской сети мониторинга рынка труда Альфонс Шмидт, «несовершенство информационной системы отрицательно влияет на экономическую систему в целом».

Важные изменения в области трудовых отношений, включая регулирование рынка труда, вносит

Лиссабонский договор о функционировании Европейского Союза, вступивший в силу с 1 декабря 2009 г. В статье 2 в качестве одной из целей Европейского Союза названы «полная занятость» и построение «социальной рыночной экономики». В предшествующем документе ЕС речь шла о «высокой занятости» и «открытой рыночной экономике».

В 2010 г. вступила в силу новая «Стратегия Европейского Союза – 2020», которая заменила предшествующий документ – «Стратегию ЕС 2010» и содержит ряд новых концептуальных подходов. Отмечается, что многие рабочие места, ликвидированные вследствие кризиса, не будут восстановлены, но в качестве компенсации появятся новые рабочие места, благодаря развитию «более умной, более зеленой и благоприятствующей трудоустройству экономики».

В основу социальной политики и трудовых отношений будут положены сочетание гибкости и гарантий, чередование работы и повышения квалификации или обучение новым профессиям, что обеспечит адекватную реакцию как на новые вызовы, так и на благоприятные возможности для трудящихся. Смысл документа ЕС однозначен: прежняя модель трудовой деятельности человека, в основе которой было различие на три периода (обучение, труд, пенсия), уходит в прошлое, теперь людям придется неоднократно прерывать свою трудовую деятельность, чтобы приобретать новые знания и навыки или сменить профессии.

Реализация одного из четырех главных принципов европейской интеграции – свободное движение людей в пределах ЕС – наталкивается на серьезные препятствия, поэтому говорить о едином европейском рынке труда, по существу, преждевременно. К такому выводу подводит читателя доклад члена Комиссии ЕС Марио Монти, представленный в мае 2010 г. «В настоящее время, – отмечается в докладе, – лишь 2,3% европейцев живут и работают за пределами их родных стран». С 2001 г. численность европейцев, работающих не в своих родных странах, возросла на 4 млн. В то же время иммигрантов из стран, не являющихся членами ЕС (по данным за 2008 г.), насчитывается 19,5 млн чел., так что они составляют 3% населения ЕС. В докладе М. Монти перечислены те факторы, которыми обусловлена низкая мобильность европейцев: необходимость выучить иностранный язык, разрыв семейных связей и с привычной средой, признание за границей имеющейся квалификации, отличия си-

* Раздел научного доклада «Италия 2011» ЭУРИСПЕС

стемы социальной защиты. Оказывается, при переселении в другую страну членам ЕС автоматически гарантируется признание квалификации лишь по 7 профессиям из 800 официально существующих.

Участникам конференции был представлен интересный аналитический обзор, подготовленный Центром по изучению сферы государственных учреждений Миланского университета Бикока*, в котором впервые проанализирована работа 315 организаций и учреждений, занимающихся мониторингом рынков труда в 32 европейских странах (наряду с 27 странами – членами ЕС в список были включены несколько стран, сотрудничающих с ЕС по тематике мира труда; в том числе Белоруссия, Швейцария и Турция).

Это исследование является фактически первой опереписью европейских организаций и учреждений, занимающихся мониторингом рынков труда. Около 300 представляют структуры, действующие в региональном масштабе (в Италии, Германии и ряде стран ЕС эта тематика отнесена к компетенции областных органов управления). В небольших странах (Дания, Норвегия и др.) региональных структур нет. Все обследованные организации выполняют две главные функции:

– они регулярно обеспечивают систематизированной информацией своих партнеров: местные органы власти, предприятия, организации трудящихся, учебные заведения и др.;

– благодаря систематизированной ими информации можно отслеживать, в каком состоянии находится рынок труда в целом и динамику его главных параметров (по методике ЕС).

По своему конституциональному статусу вышеупомянутые организации делятся на две категории:

– зависящие от государственных учреждений, национальных или региональных, составляют 70,8%;

– независимые, то есть связанные с университетами или частными научными центрами, составляют 26,4%.

Накопленная и систематизированная информация о рынках труда, лишь отчасти, хотя показатель довольно высок (68%), используют госучреждения, принимающие политические решения. В значительно меньшей степени организации, осуществляющие мониторинг рынков труда, участвуют в оценке эффективности политики занятости (32%). Эти цифры показывают, что еще велика разобщенность рассматриваемых здесь

Таблица 1

Сферы (виды) деятельности организаций, изучающих рынок труда (в %)

Сфера деятельности	
Мониторинг рынка труда	100,0
Анализ информации	94,0
Помощь госучреждениям, принимающим решения	68,0
Исследовательская работа	59,0
Оценка эффективности официальных программ и решений	32,0
Помощь службам занятости	29
Мониторинг в области развития	24

Источник: CRISP.

Таблица 2

Тематика работы организаций, изучающих рынок труда, в %

Общее состояние рынков труда	90
Занятость	88
Квалификация трудящихся	85
Безработица	85
Иммигранты	74
Производственные отрасли	76
Молодёжь	68
Пожилые трудящиеся	65
Маятниковая миграция	53
Образование	53
Непрерывное профобучение	53

Источник: CRISP.

структур, их – в некотором роде – самодостаточность, вопреки их компетентности и несомненной важности их оценок и рекомендаций.

В качестве серьезного недостатка в области мониторинга рынков труда следует отметить низкий показатель их деятельности в плане прогнозирования, оценки перспектив развития (24%). Во всех странах Европы мониторинг рынков труда осуществляется на основе анализа прошлого и настоящего, а в области планирования они пока пассивны.

Проведенное миланскими социологами исследование показало, что организационная структура и состав сотрудников европейских центров мониторинга рынков труда, в общем, сходны: эти структуры имеют 8–9 постоянных сотрудников: руководитель, исследователи – научные сотрудники, специалисты в области информатики и коммуникации, служащие. 82% обследованных организаций поддерживают партнерские отношения, т.е. постоянно сотрудничают, с другими исследовательскими центрами, университетами, предпринимательскими ассоциациями, местными органами власти и т.п. В плане содержательном это сотрудничество означает обмен информацией (32% случаев) и осуществление совместных проектов (65% случаев).

Информационные и аналитические материалы центров мониторинга рынков труда и иные виды деятельности распределяются следующим образом:

- статистические обзоры публикуют 74%;
- периодические издания (ежегодные, ежемесячные, квартальные) выпускают 71%;
- публикации по разным темам – 56%;
- конференции и семинары проводят 100%.

Практически все центры мониторинга рынков труда (90%) черпают информацию из официальных источников, при этом лишь 47% используют результаты своих собственных исследований.

В плане институциональном, напротив, центры мониторинга рынков труда существенно различаются между собой даже в пределах одной страны. Так, в автономной итальянской провинции (районе) Больцано-Бользен, расположенной на стыке границ Италии с Германией и Швейцарией, мониторингом рынка труда занимается сектор департамента (отдела) инноваций, информатики, труда и кооперативов провинциальной (районной) администрации. В соответствии с распоряжением районной администрации все работодатели обязаны уведомлять сектор мониторинга о всех изменениях в области трудовых отношений (прием на работу, увольнение, изменение режима работы и т.п.).

В области Эмилия-Романья мониторинг рынка тру-

да осуществляет так называемая территориальная лаборатория, созданная областной Палатой торговли, промышленности и ремесел совместно с Институтом обучения руководящего персонала предприятий* при участии областной администрации, провинциальных (районных) администраций, а также районных палат труда и университетов. Информационное обеспечение мониторинга рынка труда в Эмилия-Романье выполняет информационная система Экцельсиор, созданная в 1997 г. итальянским Объединением палат торговли совместно с Министерством труда и Европейским Союзом. Эта система обеспечивает клиентов подробной информацией о потребностях предприятий по части персонала (иными словами, о реальном спросе на рабочую силу на рынке труда), тем самым система Экцельсиор оказывает помощь учебным заведениям, занимающимся профобучением рабочих и подготовкой специалистов.

В завершение европейской конференции, состоявшейся в Марселе, ее участники приняли следующие рекомендации:

1) Рынки труда должны быть открытыми. Органы власти, экономические факторы, научное сообщество должны всемерно способствовать открытости рынков. Надо серьезно осмыслить, что означает в нынешней экономической ситуации понятие «региональный» применительно к теме занятости.

2) Организации, занимающиеся мониторингом рынков труда, не должны ограничиваться анализом произошедшего и существующей ситуации, они призваны также участвовать в планировании будущего.

3) В настоящее время ни в европейском масштабе, ни в странах Европы нет единого, общего для всех понимания широко применяемого термина «мониторинг». Нужно сделать выбор между мониторингом, имеющим целью выявление и оценку процессов, имеющих место в мире труда, и мониторингом, имеющим целью разработку политики в области занятости.

4) Наличие должным образом систематизированной информации само по себе не гарантирует адекватного понимания ситуации и принятие рациональных решений. Те, кто занимается мониторингом рынков труда, должны участвовать и оказывать влияние на всех этапах, от сбора информации до ее передачи и превращения в понимание проблем и последующего принятия политических решений и осуществления соответствующих программ.

5) Необходимо начать процесс стандартизации по крайней мере в области сбора информации и разработки показателей, обеспечивающих понятную всем оценку социальных процессов и результатов определенных политических решений.

ИТАЛЬЯНЦЫ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА: ИСПЫТАНИЕ НА ВЫЖИВАНИЕ*

Введение. 2012 год был отмечен таким обострением кризиса, что самой важной проблемой стало, несомненно, *выживание*. Чрезвычайный характер данной проблемы ежедневно подтверждали и драматизировали правящий класс и СМИ, эта проблема вызывала всеобщую озабоченность населения, даже страх, охвативший все слои общества, ибо все боялись, что им не уцелеть. Впервые в истории кризисов, пережитых итальянцами после Второй мировой войны, ни государство, ни политические партии существенной в противостоянии кризису роли не сыграли, так что социально-профессиональным слоям и группам пришлось выдержать испытание на выживание самостоятельно, один на один. В это тяжелое время сработали три фактора, которые помогли нам выжить: – опора на «остатки бывшего» (прежнего жизненного уклада с его ценностями); – признание «различных позиций и подходов»; – готовность постоянно перестраиваться и изменяться. Опора на «остатки бывшего» означает, что в опасные периоды важно защитить, сохранить и употребить то, что осталось от прошлого и может послужить ныне. То, что происходило недавно и что мы могли наблюдать, – это было именно возвратом к прежним ценностям, которые на протяжении десятилетий составляли основу Италии и остаются ее основой и ныне: – крестьянский склад мышления и образ жизни (упор на умеренность в потреблении и терпение); – личная ответственность, часто в форме лидерства в семье и на работе (готовность испробовать разные способы достижения цели); – семья как важное дополнение системы социальной защиты, выполняющее те функции, которые социальное государство лишь отчасти берет на себя (особенно уход за престарелыми); – укорененная в сознании людей солидарность, широкое распространение общественных организаций, в



Президент ЧЕНСИС
профессор Джузеппе Де Рита
Италия



Генеральный директор
ЧЕНСИС, профессор
Джованни Рома

частности рекреативного характера (крестьянские народные праздники и традиции). Несомненно, это наследие прошлого можно считать пережитком и, следовательно, почти помехой рациональному инновационному образу жизни, характерному для других стран Запада, но в повседневной жизни именно это является основой социальной динамики. В ином случае получится лишь виртуальная модерновость, не выдерживающая испытаний на прочность. В коллективной культуре итальянцев прослеживается тенденция признавать положительную роль «различий» при сравнении разных людей, а также разных этапов жизни одного и того же человека. В течение многих лет признавалось, в том числе и нами, что происходила нивелировка людей, их образа жизни по некоему единому образцу, и таким образом устанавливается – отчасти под давлением – некая однородность. Ныне отношение к этому явлению – иное, предпочтение явно отдается различиям, а нивелировка даже в самом привлекательном варианте (все становятся европейцами) считается теперь знаком регресса. Готовность перестраиваться, то есть адаптироваться к изменениям, проявилась во время кризиса в разных формах, в частности, наряду с сокращением производства и занятости в обрабатывающей промышленности.

Значительно увеличился объем продукции кооперативных предприятий (промышленных и сферы обслуживания) и возросла численность работающих на этих предприятиях.

Как итальянцы приспосабливаются, чтобы выжить Социологическое исследование, проведенное научным центром ЧЕНСИС в 2012 г., показало, что кризис вынудил итальянцев изыскивать дополнительные источники денежных доходов или сокращать расходы, проявляя при этом немалую изобретательность

* Реферат ежегодного доклада Центра по изучению социальных инвестиций (ЧЕНСИС) *L'Italia alla prova della sopravvivenza Sintesidel 46-o rapporto*

Таблица 1

Используемые итальянскими семьями практики получения дополнительных доходов или сокращения расходов (в %)

Продажа золота и драгоценностей	10 (2,5 млн семей)
Сдача в аренду жилых помещений	3,9
Продажа недвижимости	2,6
Сокращение поездок в личной автомашине	62,8
Регулярное посещение распродаж и магазинов-дискаунтеров	73,0
Групповые покупки продуктов и товаров через Интернет	14,9 (в больших городах – 18,1)

Источник: ЧЕНСИС.

Количество зарегистрированных в Италии новых автомашин в период с января по сентябрь 2012 г. по сравнению с предшествовавшим годом сократилось на 25%. По сравнению с 2010 г. сократилась – с 33,4 до 31,1% – доля семей, имеющих более одного автомобиля. Параллельно с этим увеличился доход компаний, сдающих автомашины в аренду, численность их персонала в 2012 г. по сравнению с 2011 г. увеличилась на 3,2%. Из соображений экономии без малого треть итальянских семей (30,9%) отказалась совсем от привычного домашнего телефона и обходится мобильником. Широкое распространение получило обусловленное соображениями экономии денег изготовление дома таких продуктов, как хлеб, варенье, овощные консервы, этими занимаются около 11 млн. итальянцев. Следует отметить, что самым современным способом сэкономить (групповые покупки продуктов и товаров через Интернет) пользуются как семьи со скромным доходом, так и весьма состоятельные: 14,1% (1/7) этого контингента составляют семьи с доходом 1000–2000 евро в месяц, 28,6% (более 1/4) – семьи с доходом более 6000 евро. При сохраняющейся в сознании большинства итальянцев установке на приобретение собственного жилья объективные обстоятельства складываются таким образом, что доля граждан, арендующих жилье, растет. В 2011 г. 21% итальянских семей жили в арендуемых домах и квартирах, причем в больших городах этот показатель вплотную подошел к 30%. В 2008–2011 гг. количество семей, оформивших в банках ипотечный кредит для покупки жилья, сократилось на 20% по сравнению с периодом 2004–2007 гг. В первом полугодии 2012 г. этот показатель сократился на 44% по сравнению с тем же периодом 2011 г. В абсолютных цифрах

ситуация складывается следующим образом: в 2001 г. купили жилье по ипотеке 1,4 млн. семей, в 2007 г. – чуть более 1 млн, в 2011 – 925 000. Инвестиции в новое жилищное строительство в 2012 г. по сравнению с 2008 г. сократилось на 45%. В то же время инвестиции в реконструкцию и перестройку жилых зданий возросли на 9%. Одобренный правительством в 2012 г. Градостроительный план предусматривает обновление, реконструкцию и благоустройство обширных городских кварталов, включая строительство жилых домов с арендной платой, доступной для граждан.

От среднего класса отпадают слои Средние доходы итальянцев сократились вследствие экономических потрясений, а также изменений, затронувших структуру общества. После того, как в 90-е годы среднедушевой годовой доход увеличился с 17 500 до 18 500 евро и оставался стабильным в течение ряда лет, с 2007 г. этот показатель стал снижаться и в 2011 г. опустился в реальном выражении до уровня 1993 г. (даже на 0,6% ниже). Одновременно с этим задолженность семей возросла на 82,6%. Финансовые ресурсы семей за последние 10 лет сократились в среднем с 26 000 до 15 600 евро, то есть на 40,5%. За усредненным показателем надо видеть углубляющуюся экономическую поляризацию общества. За два десятилетия доля семей, чье состояние превышает 500 000 евро, удвоилась с 6 до 12,5%. Слой семей среднего класса, располагающих собственностью на сумму от 50 000 до 500 000 евро, количественно почти не изменился (их доля в 2000 г. составляла 60,8%, в 2010 г. – 57,5%), однако их доля в стоимости имущества семей сократилась с 66,4% в 2000 г. до 48,3%, то есть на 18%, в то время как доля самого богатого слоя увеличилась с 44,3% до 50,6%. На бедные се-

мы, имеющие менее 50 000 евро, доля которых не изменилась за прошедшие десять лет (30%) приходится теперь 1,1% общего богатства семей Италии. Исследование, проведенное ЧЕНСИС в первом полугодии 2012 г., показало, что 17,8% итальянских семей тратят больше, чем зарабатывают (их расходы превышают доходы), при этом половина (52%) берет недостающие средства из своих сбережений, остальные – оформляют банковский кредит или одалживают деньги у родственников и друзей.

Этический аспект кризиса Во всех странах Европейского союза граждане считают коррупцию одной из главных проблем общества, согласно результатам опросов общественного мнения, таково мнение 74% европейцев, а в Италии так думают 87%. Почти половина (47%) опрошенных европейцев считает, что за последние годы коррупция увеличилась, а среди итальянцев эту оценку разделяют 56%. Лично сталкивались с проявлениями коррупции в среднем 29% европейцев, в Италии – 46%. Согласно результатам опроса общественного мнения, большинство итальянцев усматривает главные причины кризиса в этической сфере (см. табл. 2).

ЧЕНСИС провел исследование с целью выяснить, как оценивают итальянцы перспективы исправления тех этических проблем, которые известны общественному мнению и вызывают всеобщее осуждение и возмущение. Полученные результаты показывают, что дурные обычаи настолько укоренились в повседневной жизни, что никакими скандалами их исправить не получится. Некий рубеж был перейден, и общими усилиями политики, СМИ, а также профессиональные обработчики общественного мнения (в России их называют политтехнологами. – Е.Н.) сумели так легитимировать всеобъемлющий релятивизм, то есть пренебрежение всеми прежними нормами и ограничениями. Оптимисты, рассчитывающие на исправление негативных явлений, составляют явное меньшинство – порядка 15% (см. табл. 3).

Мир труда. В 2008–2011 гг. общая численность работающих по найму сократилась в Италии на 1,2% (205 000 чел.), работающих самостоятельно (ремесленников, земледельцев, торговцев и др.) – на 3,9% (см. табл. 4). При этом численность работающих по бессрочным трудовым соглашениям в режиме полного рабочего времени сокра-

Таблица 2

Мнения итальянцев о причинах экономического кризиса (%)

Деморализация политики в целом и коррупция	43,1
Хищение и блат	26,6
Ущербная система налогообложения и уклонение от уплаты налогов	26,4
Европейская интеграция, введение евро	17,8
Махинации итальянских банков	13,7
Низкая конкурентоспособность итальянских предприятий на глобальном рынке	11,1
Международные финансовые махинации	8,4

Источник: ЧЕНСИС.

Таблица 3

Перечисленные ниже явления в перспективе, по вашему мнению, вырастут или пойдут на убыль?

	Вырастут	Пойдут на убыль
Уклонение от уплаты налогов	58,6	22
Сотрудничество с подозрительными заказчиками (криминальные действия)	59,6	15,5
Сотрудничество с политиками ради выгоды	57,8	16,5
Уплата взяток ради получения выгодного подряда	55,1	16,3

Источник: ЧЕНСИС.

Таблица 4

Численность различных категорий трудящихся в Италии в 2011 г. и изменения с 2008 по 2011 г.

Работающие по найму	17 240 315	205 500	1,2%
в том числе постоянные работники	14 937 117	185 500	1,2%
временные работники	2 303 198	19 883	0,9%
Независимые (работающие не по найму)	5 725 928	231 900	3,9%
Работники, занятые полное рабочее время	19 416 210	642 153	3,2%
Занятые по «нетипичным трудовым соглашениям» (неполное время)	3 551 000	204 700	6,1%

Источник: Институт статистики.

Таблица 5

Социально-профессиональные категории трудящихся Италии (2011 г. абс. величины и %)

Инженерно-технические и руководящие работники	7 685 489	33,5
в том числе руководители	701 493	3,1
специалисты	2 918 314	12,7
техники	4 065 682	17,7
Служащие и работники торговли и сферы услуг	6 733 720	29,3
служащие	2 722 008	11,9
продавцы и обслуживающий персонал	4 011 712	17,5
Рабочие и ремесленники	5 966 225	26
Специализированные рабочие, ремесленники, земледельцы	4 058 996	17,7
Операторы сложного оборудования	1 907 229	8,3
Неквалифицированные работники	2 341 410	10,2
Вооруженные силы	240 399	1,0
Итого	22 967 243	100

Источник: расчет ЧЕНСИС на основании данных информационной системы Объединения палат труда «Экцельсиор».

росло на 3%, а работающих неполное время (по «нетипичным трудовым соглашениям»), напротив, возросло на 6%. Эта тенденция именуется «придание большей гибкости» трудовым отношениям, рынку труда.

В 2012 г. резко возросла – на 34% – численность зарегистрированных граждан, ищущих работу. Таковых насчитывалось 2 753 000 чел., более половины (51,8%) составили граждане

моложе 35 лет. Самой успешной отраслью экономики в плане занятости оказались кооперативы, на которых численность работников в 2011 г. возросла по сравнению с 2007 г. на 8% и составила 1 310 000 чел. 80 000 кооперативов обеспечивают работой 7,2% активного населения, причем в здравоохранении доля кооперативов достигает 49,7%, на транспорте – 24%.

ИТАЛЬЯНСКИЕ УЧЕНЫЕ-ГУМАНИТАРИИ ЗА РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

DOI: 10.12737/1519

Новоселов Е.И.

В статье рассматриваются некоторые аспекты деятельности итальянских социологов, экономистов, историков, философов, которые добиваются четкого разделения экономики и всех видов человеческого труда на две категории: рыночную, в которой главной целью является получение прибыли, и не рыночную, включающую такие жизненно важные для всех отрасли, как здравоохранение, образование, обеспечение водой и электроэнергией, в этих отраслях критерий прибыли признается неприемлемым, их коммерциализация –исключается как противозаконная. Наряду с концептуальным обоснованием такого подхода итальянские ученые –гуманитарии, используя современные информационные технологии, совместно с профессиональными ассоциациями разворачивают борьбу за сохранение традиционных промыслов и ремесел, считая, что культурное наследие, которое обязаны беречь общество и государство, включает наряду с римским Собором св. Петра и картинами флорентийской Галереи Уффици также тосканское вино кьянти, сыр пармезан и десятки других продуктов, изготавливаемых и ныне по традиционным рецептам. Традиционные продукты, а также различные изделия ремесленников пользуются высоким спросом итальянцев и иностранных туристов, обеспечивают занятость сотен тысяч людей, но производителям-ремесленникам нужна поддержка государства и помощь профессионалов медийной сферы.

Ключевые слова: субсидиарность, общественное достояние

В борьбе за регулирование рыночной экономики, против приватизации и коммерциализации культуры, образования и здравоохранения итальянские социологи выступают совместно с профсоюзами и другими общественными организациями как христианской ориентации, так и социал-демократической. Это единство действий в борьбе с ультралибералами осуществляется по широкому спектру проблем на основе следующих принципиально важных понятий, которые определяют смысл и цели борьбы и обеспечивают широкий состав ее участников:

- субсидиарность;
- активное гражданство;
- общественное достояние;
- национальная идентичность.

Принцип субсидиарности, впервые сформулированный в энциклике папы Пия XI «Квадрезимо анно» (1931 г.), в 2001 г. был включен в Конституцию Итальянской Республики (ст. 118). В вышеупомянутой энциклике сказано, что «несправедливо передавать обществу более высокого уровня то, что могут сделать меньшие и нижестоящие общины». В Компендиуме социального учения Церкви (2004г.) принцип субсидиарности изложен следующим образом: «Все общества (т.е. общественные и государственные институты и учреждения. – Е.И.) высшего порядка должны оказывать помощь (*subsidium*) обще-



ствам низшего порядка, то есть поддерживать, утверждать, развивать их... Субсидиарности, понимаемой в позитивном смысле как экономическая, институциональная, юридическая помощь, оказываемая меньшим (низшим по статусу. – Е.И.) социальным образованиям, соответствует ряд негативных требований, обязывающих Государство воздерживаться от того, что фактически ограничивает жизненное пространство мень-

ших, базовых клеток общества. Их инициативу, свободу и ответственность нельзя упразднить.

Принципу субсидиарности противоречат излишняя централизация, бюрократизация, неоправданное и чрезмерное присутствие Государства и аппарата власти в жизни общества...

Осуществлению принципа субсидиарности соответствуют соблюдение и эффективное утверждение примата личности и семьи, высокая оценка компетентности промежуточных ассоциаций и организаций» (имеются в виду профессиональные объединения и общественные организации, занимающие – вместе с семьей – промежуточное положение между личностью и социумом. – Е.И.)

В отличие от субсидиарности и общего блага, давно вошедших в обиход в среде ученых-гуманитариев и в СМИ, понятие «общественное достояние» стали широко употреблять в Италии лишь в последние 10–12 лет. Социолог Уго Мат-

теи, профессор Туринского университета, в книге «Общественное достояние Манифест» (издат. Латерца, 2011) утверждает, что в настоящее время для понимания происходящих в обществе изменений недостаточно привычной понятийной дихотомии «частное/государственное» (рынок–государство). «Необходимо, – по мнению У. Маттеи, – ввести в обиход понятие «общественное достояние», которое в интересах общества требуется защищать как от Государства, так и от частной инициативы».

Социолог Карло Доноло приводит в качестве наглядного примера общественного достояния первостепенной важности знания, которые постоянно пополняются, «востребованы множеством людей и должны быть общедоступны в современном “обществе знаний”» Но без целенаправленной работы по сохранению накопленных знаний может произойти утрата ценного опыта, например целой отрасли в области ремесленного производства.

Основатель и главный редактор портала «Лаборатория субсидиарности» (labsub.org) проф. Университета г. Тренто Грегорио Арена написал «Хартию субсидиарности» (по образцу известных 10 библейских заповедей), в которой изложил методологические подходы и основные понятия, используемые социологами и другими гуманитариями Италии.

Хартия субсидиарности

1) Горизонтальная субсидиарность порождает новое воплощение народного суверенитета, именуемое активное гражданство, которое дополняет и включает в качестве своих составляющих традиционные формы политического участия.

2) Активное гражданство проявляется, когда граждане, каждый в отдельности и объединившиеся в ассоциации, самостоятельно осуществляют общественно значимые инициативы, которые институты обязаны признать, поддерживать и включать в свои программы деятельности.

3) Активное гражданство производит социальный капитал и насаждает доверие в отношениях между людьми и по отношению к Институтам, реализуя тем самым новую форму свободы, основанной на солидарности и ответственности и имеющей целью улучшение жизни всех людей.

4) Активное гражданство – это построение союзов граждан и таких союзов, которые вклю-

чают граждан, предприятия и институты, таким образом оно создает ресурсы, способные дать инновационный ответ на общественно значимые проблемы. Это никоим образом не дает оснований государственным учреждениям отказываться от выполнения своих обязанностей, установленных законом.

5) Действия граждан и предприятий, направленные на производство, сохранение и применение общего достояния и не ставящие целью получения выгоды, отвечают общим интересам. Обогащение общего достояния обогащает всех, а его оскудение влечет всеобщую бедность.

6) Заботясь об общем достоянии, граждане создают условия для полного развития каждого человека и в первую очередь самих себя, реализуя таким образом совместно с Институтами конституционный принцип равенства возможностей для всех.

7) Предприятия в рамках своей социальной ответственности проявляют гражданскую активность, либо оказывая поддержку инициативы граждан, либо непосредственно проявляя заботу об общественном достоянии.

8) Институты должны действовать согласно принципу субсидиарности, признавая право граждан осуществлять конкретные действия с целью решения проблем, имеющих общественную значимость, с этой целью они приспособляют свои организации для таких действий.

9) Активное гражданство и участие взаимосвязаны, но между ними есть различие, поскольку гражданство включает в себя не только участие в консультациях и принятии решений, в разработке политики, но, кроме того, и прямое участие в сохранении общественного достояния.

10) Осуществляя на деле принцип субсидиарности, активные граждане создают демократию, основанную не на делегировании полномочий, а на принятии на себя прямой ответственности, тем самым они воплощают в жизнь основополагающие принципы Конституции.

В качестве примера социологического исследования с изначально определенной целевой установкой: дать импульс развитию в стране ремесленных промыслов и малого предпринимательства – можно назвать совместный проект римского Института Луиджи Стурцо и Высшей школы медиа, коммуникации и зрелищ Миланского католического университета под названием «Гений места. Архив итальянской изобре-

тательности» (научные руководители Мауро Магатти, декан социологического факультета Миланского католического университета, и Роберто Мацотта, президент Института Л. Стурцо).

На сайте проекта сказано, что в основу инициаторы положили идею известного итальянского политического деятеля и социолога XX в. дона Луиджи Стурцо (1871–1959), который еще до 1-й мировой войны констатировал, что замечательная изобретательность итальянских ремесленников и предпринимателей, проявляемая ими и в изготовлении разных предметов, и в сфере услуг и развлечений, контрастирует с косностью и неповоротливостью чиновников, которые эту творческую инициативу своих земляков никак не поддерживают. Л. Стурцо считал, что социологи должны посещать места, где ремесла особенно хорошо развиты и там расспрашивать самых толковых и умеющих рассказывать ремесленников об их опыте, а также об их размышлениях по поводу своей работы. Л. Стурцо не удалось осуществить свой замысел, потому что деятельность на посту секретаря Народной партии Италии, созданной им вместе с группой друзей-единомышленников в 1919 г., занимала все его время, а в 1924 г. по указанию папы Пия XI священнику Л. Стурцо пришлось эмигрировать (в Италию он смог вернуться лишь в 1946 г. в возрасте 75 лет).

За полвека, прошедшие после Второй мировой войны, в Италии государство сделало немало для поддержки ремесел и малого предпринимательства, однако отмеченный Л. Стурцо контраст имеет место и ныне, поэтому группа социологов решила осуществить его идею, внося диктуемые временем новые акценты. На интернет-сайте проекта цели его инициаторов изложены следующим образом: «Дать слово тем, кто является носителями итальянской изобретательности, выслушать, как завещал нам Л. Стурцо, их свидетельства о сделанном и пережитом. Задача наша – не просто собрать рассказы о “положительных результатах”, скорее мы стремимся, используя современную технику и методику, выявить сокровенные мысли изобретательных людей по поводу развития, которые так нужны ныне Италии»

Собранные социологами интервью (к концу 2012 г. их набралось около сотни), как сказано на сайте, «представляют подлинный гипертекст, показывающий многие грани жизни единой стра-

ны во всей ее многоликости: разнообразие мест, занятий, навыков и умений, человеческих судеб и идеалов».

При разработке проекта были определены следующие критерии изобретательности:

1) Ценности и предприимчивость. Изобретательность – это дар, готовность рисковать и напрягать все силы, не имея гарантии успеха; поскольку цель представляется как нечто доброе и правильное изобретательность всегда имеет ценностную основу.

2) Инновация и мобилизация. Способность увидеть окружающее по-новому, открыть что-то неизвестное прежде, мобилизовать людей, употребить в дело то, что ранее лежало без употребления.

3) Верность и доверие. Будучи укоренена в том, что было прежде, изобретательность нацелена на будущее, и всегда связана с доверием, отношениями, основанными на общем понимании смысла и целей работы.

4) Постепенное изменение. Изобретать означает постепенно, мало-помалу изменять мир. Приводя свое изобретение в соответствие с принятыми нормами, изобретатель понемногу преобразует сложившийся жизненный уклад.

5) Соппротивление и жертвенность. Изобретатель не отступает в случае конфликта, он его преодолевает, не поддается в трудных обстоятельствах и не впадает в уныние в случае неудачи.

«Стурцо оставил нам в наследство свой метод, основанный на выслушивании людей, – отмечено на сайте проекта. – Выслушать человека очень важно, чтобы уловить крупницы того нового, чем богата Италия, и избежать абстрагирующегося от жизни интеллектуализма и технократизма.

В современном информационном обществе, где информация быстро устаревает, повествование переживает кризис, последствия которого для культуры губительны, ибо неумение связно о чем-то рассказать означает неумение выделить важные события, увязать их, истолковать, сообщить о них. Каждый рассказ связывает специфический опыт определенной личности как с общим историческим контекстом, так и со специфически итальянским».

Один из научных руководителей проекта проф. М. Магатти в интервью, опубликованном газетой ИКПТ «Конквисте дель лаворо», отметил, что идея проекта, возникшая у Л. Стурцо

более ста лет назад, остается актуальной, но при ее реализации были использованы современные информационные технологии, о которых Л. Стурцо, конечно, и не помышлял. Участники проекта создали электронный архив собранных ими интервью, причем самые интересные фрагменты (с видеорядом) доступны любому пользователю Интернета. «Использование Интернета в данном случае очень эффективно, – отмечает М. Магатти, – поскольку дает возможность каждому интересующемуся установить отношения с иным кругом людей, узнать от них об их работе и жизни. В наше время преобладает эфемерное, так что создать архив – значит плыть против течения, причем наш Архив изобретательности будет пополняться, а в будущем мы рассчитываем на этой основе создать сообщество изобретательных итальянцев. Кроме того, мы занимаемся разработкой основ политики в области изобретательности с целью увязать инициативу граждан с промежуточными структурами (семья, ассоциации, общины) и с институтами, потому что знаем, что порознь людям изобретательным не устоять перед вызовами глобализации»

В качестве показательного примера из Архива итальянской изобретательности можно извлечь историю Арнальдо Минетти, который после учебы в Миланском университете работал преподавателем социологии и занимался журналистикой, но из-за болезни отца вынужден был вернуться в родной город Бергамо и заняться семейным мини-предприятием, которое производило вафельные стаканчики для мороженого. А. Минетти, как говорится, втянулся в это дело: помимо модернизации оборудования, он основательно изучил экономические проблемы отрасли, вопросы маркетинга и коммуникации, наладил связи с городской Палатой торговли и ремесел. В настоящее время А. Минетти является редактором сайта Puntogel, публикующего разнообразную информацию, предназначенную для производителей традиционного мороженого, он также издает журнал «Джелато артиджанале» («Традиционное мороженое»), электронную версию которого публикует вышеназванный сайт.

В этой связи надо отметить, что в Италии в области общепита до сих пор сохраняется традиционная специализация: в барах и кафе продается фасованное мороженое, которое покупают в основном школьники и иностранные туристы,

итальянцы же предпочитают настоящее мороженое, изготавливаемое традиционным способом по вкусу клиента и тут же на месте им съедаемое. Эта сеть малых семейных предприятий сохранилась в Италии благодаря двум факторам: предприимчивости производителей и устойчивости вкусов потребителей. Спрос на данный продукт остается в Италии и других странах Западной Европы стабильно высоким (причем благодаря мягкому климату сезонные колебания невелики).

Эта отрасль не остается в стороне от технического прогресса, инноваций сугубо гастрономического характера тоже появилось немало. Вместе с тем и конкуренция обостряется, поскольку на рынке теперь имеется много разнообразных приспособлений, с помощью которых мороженое, похожее на традиционное, можно, если верить рекламе, сделать даже в домашних условиях.

Поскольку предприимчивость присуща многим итальянцам, идея продавать традиционное мороженое через торговую сеть, устроенную по правилам современного маркетинга, раньше или позже не могла не прийти кому-то в голову. Два молодых предпринимателя Федерико Гром и Гвидо Мартинелли эту идею успешно реализовали, создав компанию Гром, которая к 2009 г. имела сеть из 57 магазинов, в которые заводят полуфабрикат, изготовленный на фабрике, оснащенной современным оборудованием, и ничем якобы не отличающийся от традиционного мороженого. Молодые предприниматели, люди образованные, провели весной 2009 г. продуманную маркетинговую кампанию: привлекли журналисток из самых многотиражных газет «Република» и «Коррьере делла сера», а также опубликовали книгу о своем предприятии в издательстве «Бомпьяни», одном из крупнейших коммерческих издательств Италии.

Успех компании «Гром», по существу, причинил немалый ущерб производителям традиционного мороженого, поскольку «увел» часть потребителей, главное же заключается в том, что под угрозой оказалась целая отрасль, поскольку производительность труда на промышленном предприятии, что бы оно ни производило (посуду, одежду, пищевые продукты), всегда выше, чем на ремесленной мануфактуре. Если оставаться в рамках экономической парадигмы, то и спорить не о чем.

Понимая это, А. Минетти, будучи предпринимателем и социологом, в своей аналитической статье «Ценности и будущее производства мороженого» выдвигает стратегию развития отрасли, основанную на аргументах преимущественно социально-культурологических (при этом экономикой он не игнорирует).

Автор констатирует, что в настоящее время в Италии потребляют мороженое, изготавливаемое тремя способами:

- расфасованное на фабриках,
- традиционное (настоящее),
- изготавливаемое на современном оборудовании, то есть имитация традиционного (например, продукция компании «Гром»).

Фабричное мороженое (показательно, что автор использует английское слово *ice-cream*) и традиционное – разные продукты, в Италии они не конкурируют между собой. Другое дело – мороженое, изготавливаемое с применением новейшего оборудования и сходное с традиционным (фактически – имитация), тут складывается реальная конкуренция.

Предлагаемая А. Минетти стратегия – это не конкурентная борьба в привычном понимании (агрессивный маркетинг и т.п.), а скорее маневр, как бы переход в другое пространство. Доказать, что выпускаемая Громом продукция по качеству хуже, чем у производителей, работающих по традиционной технологии, невозможно, и А. Минетти такую претензию не выдвигает, хотя и дает понять, что перевозка полуфабриката с фабрики до места продажи, конечно, сказывается на качестве мороженого. Однако акцент он делает на разделении рынка наподобие того, которое

фактически уже произошло между фасованным фабричным айскримом (употребление английского слова не случайно) и мороженым. Теперь производителям традиционного мороженого надо, считает А. Минетти, перепозиционировать свой продукт из популярного лакомства в категорию супер-премиум и, вспомнив историю (мороженое было изобретено в XVI в. в Италии), присоединить свою продукцию к национальному культурному и гастрономическому наследию (наряду с сыром пармиджано, ликером лимончелло и др.). Это предполагает соответствующие инициативы организационного характера (тесные связи с ресторанами и тавернами с национальной специализацией), активную кампанию в медийном пространстве и СМИ. Очевидно, что в реализацию этой стратегии должны внести вклад региональные (областные и районные) торговые палаты и органы власти.

Определенные инициативы в этом направлении осуществляются в Италии и в масштабе Европейского Союза. Так, упомянутый выше портал *Puntogel* сообщил о симпозиуме «История итальянского мороженого», организованном Университетом Бергамо совместно с Палатой торговли в октябре 2012 г.

24 марта 2013 г. по решению Европейского парламента, принятому по просьбе Объединения ассоциаций производителей традиционного мороженого (ARTGLACE), впервые состоялся Европейский День традиционного мороженого. По этому случаю в Италии, Германии, Франции, Испании, Бельгии, Австрии и др. странах ЕС хозяева многих кафе-мороженой устроили угощение особыми деликатесами по цене 1 евро.

ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО И СОЦИАЛЬНАЯ ЕВРОПА*

Джан Мария Фара

В научной деятельности нашего Института направляющими и основополагающими неизменно остаются три идеи, или принципиальные установки. *Во-первых*, наше убеждение, что создание единого европейского рынка, будучи по своему содержанию проектом сугубо либеральным, должно уравниваться европейской социальной политикой с тем, чтобы наряду и одновременно с целями в области экономического развития были поставлены определенные цели и в плане социальной справедливости.

В процессе построения единого рынка и достижения желаемых результатов в области экономического роста возникли бы серьезные трудности (на начальном этапе так и случилось), если бы не была начата согласованная политика в области занятости и социального включения. Иными словами, европейская интеграция не была бы успешной, если бы страны Европы не скорректировали свой интеграционный проект, в котором социальной политике отводилась сугубо второстепенная роль (об этом свидетельствуют тексты договоров, подписанных в 1957 г.), если бы европейские политики не проявили решительность и дальновидность, приступив к разработке и осуществлению европейской социальной политики, основные положения которой впервые были сформулированы в белой книге Ж. Делора в 1985 г.

Для обеспечения должного равновесия между экономическим и социальным развитием не было, однако, приложено необходимых усилий, и это, конечно, негативно повлияло на процесс интеграции в рамках европейского сообщества. Пришлось долго ждать, и лишь в 2000 г. на заседании Европейского Совета в Лиссабоне это упущение было признано и были намечены меры по исправлению допущенных ошибок и обеспечению упомянутого выше равновесия, необходимость которого отмечали многие европейские научные центры, в том числе наш Институт.

Поворот, намечившийся в Лиссабоне, до сих пор не реализован в должной мере, поэтому мы и наши коллеги из ряда европейских научных центров, как

и прежде, выступаем за осуществление европейской модели социальной политики как общей системы ценностей и институтов, политических правил и практик.

Вторая концептуальная идея, которой мы руководствуемся с самого начала своей научной деятельности, – это твердое убеждение, что итальянские проблемы по большей части были и являются европейскими, и наоборот: многие европейские проблемы по существу те же самые, что и у нас. Исходя из этой концепции, мы решили *анализировать и оценивать происходящее в нашей стране в европейском контексте*, и этот подход на протяжении многих лет остается неизменным. Несомненно, многие вопросы, вызывающие острые дискуссии в Италии, являются столь же насущными в других европейских странах, это безработица, традиционные и новые формы бедности; социальная неустроенность, кризис семьи как социального института, неустойчивое положение молодежи на рынке труда, просчеты политики в области научных исследований и развития промышленности, диспропорции в развитии регионов, общее снижение культурного уровня, отчуждение граждан от политики, угроза развала демократической системы. Этот перечень главных проблем, решение которых необходимо как в Италии, так и в европейском масштабе.

Третья идея, которой мы руководствуемся, заключается в том, что для осуществления отвечающей требованиям времени социальной политики в национальном и европейском масштабе, то есть для реализации упомянутой выше европейской модели социальной политики, необходима серьезная работа в плане сопоставлений, анализа и разработки предложений. Эту работу должны осуществлять совместно ученые, представляющие разные дисциплины; в этой работе должны участвовать различные институты и учреждения, причастные к разработке и реализации социальной политики. Иными словами, для обновления социального государства и социальной политики в Италии и в других европейских странах требуется сотрудничество ученых разного профиля с компетентными учреждениями

* Статья из сборника материалов международных конференций по европейской социальной модели, состоявшихся в 2006 и 2007 гг. EURISPES II Modello Sociale Europeo Una grande sfida aperta. 2007, pp.13-20

и ведомствами, а кроме того, для этого требуется искренняя убежденность всех участников в этической значимости такого дела и политическая воля.

Изложив наши принципиальные позиции и цели, выскажу теперь наше мнение о ситуации в области социальной политики. В 2007 г. Европейский Союз отметил 50-летие Римских соглашений. По этому случаю следует констатировать важные достижения: мирные отношения между народами Европы, общий рынок, единая валюта, прием новых членов. В то же время надо отметить и серьезные проблемы: 20 миллионов безработных, падение интереса граждан к европейским институтам, преобладание национальных интересов над общеевропейскими, неспособность стран – членов ЕС проводить скоординированную европейскую политику (промышленную и в области налогообложения, социальную и международную). Таким образом, как оказывается, во многих отношениях европейская интеграция пока не состоялась.

Все упомянутые выше проблемы имеют место и в Италии, причем по некоторым показателям наша страна «не дотягивает» до среднеевропейского уровня. Так, по доле бедных жителей Италия близка к Испании и Португалии: около 2,5 млн, то есть 11% семей, живут в условиях относительной бедности, причем этот показатель с 2003 г. ежегодно увеличивается примерно на 1%. В южных областях Италии ситуация значительно хуже, чем в северных и центральных, там к бедным относится каждая четвертая семья.

Весьма серьезные проблемы сопряжены с иммиграцией, как легальной, так и незаконной. В Италии насчитывается 4 млн иммигрантов, или 6,8% населения, так что уже давно превышен 5%-ный пороговый уровень, который признан допустимым в нашей стране с высокой плотностью населения. Как и в других европейских странах, у нас в Италии наблюдаются результаты глобализации, вызывающей повсеместно социальную дестабилизацию, которая требует стратегических решений и соответствующих ресурсов, несоизмеримо больших, чем те, которыми располагает Италия. Как уже было отмечено выше, это одна из тех проблем, имеющих место в Италии, которые в той же мере относятся к числу европейских.

Выступая в качестве инициатора конференций, посвященных анализу европейской модели социальной политики, ЭУРИСПЕС тем самым подтверждает свое твердое убеждение, что упомянутые выше глобальные и социокультурные и экономические проблемы ни одной стране решить в одиночку не по силам, поэтому вместе с коллегами из других

стран мы занялись разработкой рекомендации для европейских инстанций, ибо только на этом уровне возможно принятие назревших конструктивных решений, в первую очередь в области социальной политики.

Это признал, хотя и с большим опозданием, Европейский парламент, о чем свидетельствует важный документ, касающийся европейской модели социальной политики, одобренный большинством депутатов в сентябре 2006 г.

Европе необходимо изменить ориентиры – вместо ультралиберальной рыночной ориентации следует делать упор на демократическую устойчивость и всеобщее благо. В Европе слишком долго преобладало мнение, будто логика свободного рынка, если ей следовать, сама по себе обеспечит решение всех проблем и удовлетворит запросы всех граждан. Ныне все больше граждан осознают, что сложившееся положение следует как можно скорее исправлять и что сделать это возможно лишь в том случае, если политика вернется на свое прежнее место, и вновь станет главной направляющей силой общества вместо рынка. Пока Европа остается без политики, в плену у рынка, в подчинении у алчного капитализма, чуждого этике и социальной ответственности, у нее нет будущего.

При подведении итогов европейской интеграции в рамках ЕС сложившуюся ныне ситуацию нельзя оценивать однозначно, наряду с нерешенными проблемами надо отметить положительные аспекты. Так, несмотря на экономический спад и попытки продемонстрировать государственную систему социальной защиты в период с 1999 по 2006 г. в ЕС бюджетные расходы на социальную политику возросли как в абсолютных цифрах, так и при расчете доли ВВП. В 15 странах ЕС (не считая страны, принятые в 2004 г.) бюджетные расходы на социальную политику возросли с 27,1% в 1999 г. до 31,5% в 2006 г. Эти показатели увеличились: в Германии с 29,2% до 33,4%; во Франции с 29,8% до 31%; в Италии с 24,8 до 26,4%; в Великобритании с 26,3% до 28%.

При этом между странами – членами ЕС сохраняются существенные различия в распределении расходов на социальную политику по основным статьям (видам) выплат и пособий (пенсии, семейные пособия, социальное страхование, здравоохранение и др.).

С учетом нынешних реалий нам предстоит развить общими усилиями такую модель европейской социальной политики, которая будет адекватной как по экономическим, так и по социальным

СОВМЕСТИМЫ ЛИ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ И РАЗВИТИЕ ОБЩЕСТВА?*

Вот уже несколько десятилетий экономисты обсуждают необходимость разработать комплексный индикатор уровня благополучия, достигнутого в той или иной стране и в масштабе континента. Определенные расчеты были экономистами проведены в рамках теории глобального рынка. Был избран, можно сказать, самый простой вариант: оценка экономических показателей предприятия или национальной экономики. При таком подходе оказались не учтенными многие аспекты, которые были сочтены второстепенными, из-за этого возникли сомнения насчет достоверности вышеназванного показателя (ВВП).

Были проведены дополнительные исследования, имевшие целью дополнить сугубо экономический показатель, в результате в научном сообществе вошли в обиход иные индикаторы, самый известных из которых – индекс человеческого развития (ИЧР), рассчитанный в начале 90-х годов и учитывающий три важных показателя: расчетная продолжительность жизни, образовательный уровень населения и среднедушевой доход. Однако по этому пути дальше пока не пошли: правительства по-прежнему ориентируются на максимизацию ВВП, а благосостояние граждан оценивается до сих пор по критериям прошлого века.

Главное, что мешает пересмотреть прежние подходы и критерии, это привязка всех видов деятельности к экономическому росту. Финансовые рынки, например, следят за динамикой национального дохода, чтобы оценить риски финансовой системы данной страны, иными словами, ВВП представляет собой главный показатель во всех экономических расчетах, включая разработку госбюджета.

Состояние экономической системы данной страны оценивается обычно по ее производственному потенциалу, мерилom которого и является ВВП. Повсеместное распространение такого подхода исторически привело к чрезмерно широкому распространению неолиберальных моделей, которые делают упор на показатели экономического роста, игнорируя другие пока-

затели, свидетельствующие о несостоятельности этой модели, например задолженность частных граждан или подверженность риску банков. В общем, для инвесторов предпочтительны, очевидно, те страны, где не слишком велика задолженность жителей и степень риска в банковском секторе.

В 70-е годы в Италии произошло замедление, вследствие этого прекратилось развитие и обновление во всех сферах, которое происходило в предшествующий период. Ответственность за произошедший в стране экономический спад несут ее руководящий класс и политики, при этом надо отбросить как необоснованные рассуждения, будто население «жило не по средствам».

Эта тема как никогда актуальна ныне, когда страна переживает глубокий экономический кризис, не имеющий прецедентов в послевоенный период ее истории. Призывать все слои общества способствовать восстановлению равновесия и стабильности, безусловно, следует, однако не следует изображать сложившуюся ситуацию как наказание за якобы совершенные в прошлом прегрешения. Навязывать обществу такую трактовку событий означает признание того, что экономический рост несовместим с развитием в широком смысле слова, что надо якобы поступиться благосостоянием ради возобновления производства.

Списывать ответственность за подобный сценарий на всеобщий кризис – ошибочная позиция, поскольку это означает упустить из виду те особенности нашей экономики, о которых было известно задолго до кризиса 2008 г. Кризис не породил, а лишь обострил проблемы Италии. Урезание привычных потребностей – везде крайне болезненная операция, ни в одной стране не удалось пока это сделать иным способом. В нашей стране падение доходов населения смягчили такие факторы, как семейная взаимопомощь, бесплатность общественных служб, в первую очередь системы образования и здравоохранения, а также система социальной защиты.

* Перевод раздела научного доклада Института ЭУРИСПЕС Rapporto Italia 2013 Documento di sintesi pp.85-86

Решающий импульс экономическому росту и развитию общества должны были бы дать те реформы, которые осуществлялись на рынке труда в течение последних 15 лет. Ныне этот рынок разделен, наряду с категорией трудящихся, хорошо защищенных, многие, напротив, чувствуют себя крайне неуверенно, попав в зону неустойчивой занятости. Понижение зарплат и неуверенность в их повышении в обозримом будущем повлекли заметное снижение потребительского спроса «нового» среднего класса, этими же факторами вызвано более позднее, чем прежде, создание семей, что, в свою очередь, повлияло на спросе на жилье.

Весьма неблагоприятная ситуация складывается и в области производительности труда, по этому показателю с 90-х годов в Италии дела обстоят все хуже. Во многих отраслях система, похоже, достигла предела по части повышения производительности труда, так что гибкость рабочей силы служит скорее способом снижения

издержек производства, чем инновационным ресурсом.

Демонизация деятельности государства в области экономики – дело бессмысленное, если при этом не учитывается полученный результат. Нужен анализ эффективности государственных расходов, а не риторика.

Возобновление экономического роста будет приоритетной задачей любого правительства Италии. Следует избегать крена в сторону ультралиберализма, который вызовет серьезные социальные осложнения. Для решения стоящих перед страной задач правительству надо обеспечить инвестиции с помощью новых форм финансирования проектов или создавая благоприятные условия для развития предпринимательской инициативы. Государственные расходы должны быть очищены от расточительности, надо обеспечить достаточное финансирование в области разработки новых технологий.

Кому доверяют итальянцы?

Доверие граждан к государственным институтам

Согласно результатам опросов общественного мнения, за период с 2004 года в Италии показатели доверия граждан к законодательной и исполнительной властям был самым низким (см. табл. 1).

Такое резкое, буквально обвальное, снижение доверия в 2011 г. означает неприятие всей существующей системы государственной власти. Увеличение доли неудовлетворенных респондентов сразу на 22% по сравнению с предшествующим годом вызвано, по нашему мнению, воздействием нескольких взаимосвязанных факторов, к которым относятся неуверенность в будущем, обусловленная экономическим кризисом, а также непрерывные конфликты между партиями и государственными учреждениями.

Испытывающих недоверие к власти больше среди мужчин (69,6%), чем среди женщин (67,5%), но различие столь невелико, что можно в данном случае говорить о единодушии всего населения.

При сравнении различных возрастных слоев видно, что больше всего не доверяющих власти среди респондентов в возрасте от 25 до 34 лет (72%) и от 35 до 44 лет (71%).

Респонденты в возрасте 45–64 года проявляют большую терпимость (не доверяющих среди них 66,7%).

Сравнение полученных результатов по группам респондентов в зависимости от образовательного уровня показывает, что больше всего относящихся к власти с недоверием среди окончивших среднюю школу (72,6%), в то время как среди имеющих уни-

верситетские дипломы этот показатель составил 67,8%.

В ходе проведенных опросов респонденты указывали свою политическую ориентацию. Доля недовольных действиями властей среди граждан левоцентристской ориентации – 78,4%, среди сторонников левых партий – 71,9%.

Среди сторонников правоцентристского курса недовольные действиями властей составляют 49,6%. Следует отметить, что среди тех респондентов, которые не указали своей политической ориентации, недовольные действиями властей составили 74,9%.

Понятия «власть» и «государство» включают различные институты: Президента Республики, Парламент, Судебную систему и Правительство, к которым граждане относятся по-разному. Согласно результатам опроса 2011 года, Президент Республики пользуется доверием 68,2%, судебная система – 53,9%, что же касается Парламента, то доля доверяющих респондентов составила 45%, а к Правительству относятся с доверием лишь 14,6%.

Приходится констатировать, что в восприятии граждан существует разрыв между Президентом и Судебной системой, с одной стороны, и Парламентом и Правительством – с другой.

Президент

Если проследить динамику показателей, видно, что в течение последних трех лет доля доверяющих Президенту Италии Джорджо Наполитано с 62,1% в 2009 г. возросла до 67,9% в 2010 г. и составила в 2011 году 68,2%. Эта тенденция прослеживается – с

Таблица 1

За прошедший год ваше доверие к государственным институтам (в %)

Изменилось следующим образом	Год				
	2004	2006	2008	2010	2011
Возросло	8,9	4,1	5,1	39,0	2,2
Уменьшилось	38,0	49,2	49,6	45,8	68,5
Осталось неизменным	51,5	44,1	40,7	14,1	27,5
Нет ответа	1,8	2,1	4,5	1,1	1,8
Всего	100	100	100	100	100

Источник: ЭУРИСПЕС.

* Перевод раздела научного доклада Института ЭУРИСПЕС Rapporto Italia 2011 (pp.17-58)

Таблица 2

Отношение к государственным институтам (в %) 2011 г.

Государственные институты	Доверяют	Не доверяют	Нет ответа
Президент Республики	68,2	27,6	4,2
Судебная система	53,9	43,8	
Парламент	15,0	83,4	1,6
Правительство	14,6	84,2	1,2

Источник: ЭУРИСПЕС.

незначительными различиями – во всех регионах страны (Север, Центр, Юг) и во всех возрастных группах населения, а также в группах с разным образовательным уровнем.

Особо следует сказать об отношении к Президенту Республики граждан различной политической ориентации. Поскольку о его политической деятельности в прошлом всем известно*, само собой разумеется, что с доверием к нему относятся респонденты левоцентристской ориентации (79,6%) и сторонники левых (70,4%). При этом и среди считающих себя центристами ему доверяют 66,7%, а среди сторонников правых партий – 61,7%. Среди тех, кто ни с каким политическим течением себя не отождествляет, доверяют Президенту 69,1%.

Сказанное выше свидетельствует о подлинно общенациональном авторитете Президента Джорджо Наполитано как главного деятеля нашего демократического общества.

Правительство

В противоположность Президенту Правительство не пользуется доверием большинства итальянцев (84,2%), лишь 14,6% респондентов выразили доверие правительству, это самый низкий

показатель в истории такого рода исследований. Поскольку нынешнее правительство, возглавляемое С. Берлускони, находится у власти два года, напомним, что в 2009 г. ему доверяли 27,7% респондентов, в 2010 г. – 26,7%, затем последовал обвал на 12%*.

Сопоставление результатов исследования по возрастным группам показывает, что среди молодых людей в возрасте от 25 до 34 лет не доверяющие правительству составили 87,4% (при среднем по стране показателе 84,2%), среди респондентов старше 65 лет не доверяющих правительству оказалось 80,9%.

Парламент

Отношение итальянцев к парламенту аналогично их отношению к правительству: лишь 15% доверяют парламенту; причем в 2009 г. этот показатель составил 26,2%, в 2010 г. – 26,9%, а затем резко уменьшился.

Причины этого феномена, конечно, многообразны, и эксперты дают самые разные объяснения. По нашему мнению, главной причиной являются присущие итальянскому парламенту недостатки: низкий культурный уровень многих

Таблица 3

Доверие/недоверие Правительству в зависимости от политической ориентации респондентов (в %) 2011 г.

Отношение к правительству	левые	левоцентристы	центр.	правоцентр.	правые	политически нейтральны
Полное доверие	0,0	0,0	0,0	7,4	8,5	0,0
Скорее доверие	3,9	3,4	12,2	38,8	34,0	5,8
Скорее недоверие	26,5	39,2	43,9	36,4	38,3	41,4
Абсолютное недоверие	68,0	58,8	43,9	16,5	19,1	50,8
Нет ответа	1,5	0,6	0,0	0,9	0,0	2,0
Всего	100	100	100	100	100	100

Источник: ЭУРИСПЕС.

депутатов; их патологическая агрессивность, тот факт, что депутатов теперь фактически назначают лидеры партий, а не выбирают избиратели; чрезмерные выплаты и выгоды, которыми пользуются депутаты (по сравнению с другими странами Европейского Союза). Складывается впечатление, что парламент не выполняет свою главную функцию – законотворчество, которая фактически у него изъята. Как и по отношению к Правительству, недоверие к Парламенту распределяется равномерно по регионам страны, по возрастным группам и среди лиц с разным образовательным уровнем.

Судебная система

Доля респондентов, относящихся к судебной системе с доверием, достигла в 2011 г. 53,9%, то есть самого высокого уровня с 2004 г., когда он составлял 52,4%.

По сравнению с другими возрастными группами с большим доверием относятся к судебной системе респонденты старше 65 лет (59,7%) и те, кому от 45 до 64 лет (58%), самый низкий уровень доверия к судам у молодежи в возрасте от 18 до 24 лет – 44,9%. Объясняется такое отношение тем, что молодежь занята главным образом своими проблемами, прежде всего учебной и трудоустройством, поэтому состояние судебной системы для них не является значимой и актуальной темой.

Политическая система

Массовое недоверие граждан в отношении парламента и исполнительной власти свидетельствует об их неудовлетворенности существующей в Италии политической системой. Идея преобразования Италии в президентскую республику носится в воздухе уже несколько десятилетий. Мы решили выяснить, как эту идею воспринимают наши сограждане. Оказалось, что на вопрос: «Следует ли, по вашему мнению, избирать главу государства всеобщим голосованием и существенно расширить его полномочия?»

ответили положительно 49,1% респондентов, отрицательно – 36,6%, не имеют определенного мнения на сей счет – 14,3%. Сторонников такой реформы больше среди самых молодых (от 18 до 24 лет) – 53,9%, значительно меньше среди тех, кто старше 65 лет, – 45%.

Следует отметить, что идею президентской республики поддерживают 83% сторонников правых партий и 68% правоцентристов; среди левых, напротив, за президентскую республику высказались лишь 32%.

Силы общественного порядка

Традиционно соответствующие ведомства: карабинеры*, государственная полиция и налоговая инспекция, – пользуются в Италии доверием большинства граждан, это подтверждают результаты опросов общественности, проводившиеся в 2008–2011 гг.

Общественные организации

В перечень общественных организаций были в 2011 г. впервые включены объединения (ассоциации) потребителей, а также конфессии, кроме католической Церкви.

Особого рассмотрения заслуживает проблема политических партий, доверие к которым снижается в течение ряда лет, и в 2011 г. сократилось весьма значительно: с 12,1 до 7,1%. Растет отчужденность в отношениях между гражданами и партиями, которые должны быть главным инструментом демократии.

Европейский Союз

Отношение итальянцев к Европейскому Союзу противоречиво. Наши соотечественники гордятся своей принадлежностью к большой семье европейских народов, однако, когда дело касается соблюдения правил в рамках Союза, одним из основателей которого была наша страна, они высказывают недовольство и нередко обвиняют Европу в том, что из-за неё у нас так много разных проблем.

Таблица 4

Относящиеся с доверием к силам общественного порядка (в %) 2008–2011 гг.

Ведомства	2008	2009	2010	2011
Карабинеры	57,4	69,6	75,3	72,6
Полиция	50,7	63,3	67,2	66,8
Налоговая инспекция	46,3	62,7	66,9	64,1

Источник: ЭУРИСПЕС.

Таблица 5

Показатели доверия граждан в отношении общественных организаций (в %) 2009–2011 гг.

	2009	2010	2011
Объединения потребителей	–	–	55,0
Предпринимательские ассоциации	21,0	35,7	28,6
Добровольческие организации (волонтеры)	71,3	82,1	79,9
Церковь (католическая)	38,8	47,3	40,2
Иные религиозные организации		23,0	22,0
Партии	12,8	12,1	7,1
Профсоюзы	21,5	22,0	21,3

Источник: ЭУРИСПЕС.

Мы решили внести ясность по этому вопросу и провели специальное исследование общественного мнения, в результате которого выяснилось: 75,7% респондентов разделяют мнение, что Италии следует всеми силами способствовать укреплению и развитию Европейского Союза. Среди граждан в возрасте от 45 до 65 лет сторонники европейской интеграции составляют 82,8%, среди граждан старше 65 лет – 77,6%.

На вопрос: «Следует ли Италии выйти из Европейского Союза?» – 83% респондентов высказались отрицательно, лишь 8,4% эту идею поддержали.

Сопоставление показателей по географическим регионам, по возрастным когортам, по группам с разным образовательным уровнем не выявило существенных различий по вопросам об отношении к Европейскому Союзу и целесообразности выхода Италии из ЕС.

Отношение итальянцев к банкам

Хотя Италия ощутила воздействие международного экономического кризиса, наша банковская система, в общем, не пострадала от того землетрясения, которое потрясло основу мировой финансовой системы. В отличие от других европейских стран итальянские банки менее зависимы от внешних рынков.

Тем не менее, среди граждан Италии банки уважением и доверием не пользуются, как показывают результаты опросов, проведенных Институтом ЭУРИСПЕС. Респонденты по большей части скептически оценивают роль банков в оказании поддержки семьям и развитию экономики, отмечают весьма высокие проценты при оформлении кредита.

Примечательно, что за последние два-три года материальное положение большинства респондентов ухудшилось (у 23,9% – весьма существенно, у 33,4% – заметно), поэтому доля граждан, обращающихся в банки, чтобы оформить ипотечный кредит, сократилась, а доля тех, кому требуется кредит для оплаты долгов, – возросла. Это очевидный признак обеднения населения, предвещающий коренное изменение главной функции банков: вместо того, чтобы стимулировать инвестиции, они становятся кассой по оказанию помощи беднеющим должникам.

Согласно полученной Институтом ЭУРИСПЕС информации, в 2011 г. доля кредитов в размере от 1000 до 10 000 евро, предоставленных клиентам банков, составила 26,4%; доля кредитов в размере от 10 тыс. до 30 тыс. евро – 32,2%; от 30 тыс. до 100 тыс. евро – 23,8%; более 100 тыс. евро – 14,1%.

Таблица

С какой целью Вы обращались в банк в последние 3 года? (в %)

Цель	
Оформление ипотечного кредита	40,3
Оплата медицинских услуг	12,8
Отпуск	2,7
Оплата задолженности и процентов (по банковским кредитам и др.)	69,6

Руководящий класс: характеристика итальянской власти*

В этом социологическом исследовании использованы биографические справки о 5650 самых известных и влиятельных итальянских гражданах, которые содержатся в справочнике «Who's who in Italy», издаваемом в течение более 50 лет. Авторы повторно обработали готовую базу по той же методике, что и в 1992 г., в результате в книге наглядно показаны изменения, произошедшие за два десятилетия в облике руководящего класса Италии.

Некоторые соображения относительно терминологии. Элиты, руководящий класс, правящее меньшинство, господствующий класс, олигархия – эти и другие термины используются иногда в качестве синонимов, когда речь идет о группах (обычно немногочисленных по составу) держателей власти, иными словами, о тех людях, которые благодаря имеющимся в их распоряжении ресурсам (политическим, экономическим, социальным, в сфере культуры) играют руководящую роль в любом обществе.

Ответим прежде всего на простой вопрос: какой термин мы считаем самым подходящим в нашем исследовании?

В своем «Социологическом словаре» Лучано Галлино дает следующее определение власти: «Способность данного субъекта достигать целенаправленно, а не случайно определенных целей в той или иной сфере жизни общества. Власть является одним из главных показателей социальной стратификации и характеризуется такими признаками, как авторитет, влияние и господство, престиж, принуждение, моральный авторитет, а также экономические стимулы».

В нашем исследовании мы руководствовались именно таким широким понятием власти, которое не ограничивает его рамки сообществом людей, принимающих политические решения или занимающих высшие государственные посты (министры, депутаты парламента), а включает также носителей экономической власти (крупные предприниматели и руководители больших предприятий), власти в сфере культуры (университетская профессура,

журналисты, деятели культуры), а также власти в области общественной жизни (представители духовенства, руководители профсоюзов и различных общественных организаций, а также популярные спортсмены и телеперсонажи).

Определив состав исследуемой группы, какой из приведенных выше терминов мы выберем как самый подходящий? По нашему мнению, самый подходящий термин в данном случае – руководящий класс.

«Господствующий класс» предполагает классификацию марксистского толка и соответствующий метод, то есть разделение общества на классы в зависимости от их роли в экономике, в то время как в контексте социологического анализа термин «руководящий класс» нам представляется более адекватным, по этому вопросу мы согласны с Раймоном Ароном. Что же касается термина «политический класс», который использовал Гаэтано Моска, то он уместен скорее в политологическом анализе.

В общем, мы используем в контексте нашего исследования термин «руководящий класс» и – как синоним – элиты (рассматриваемые нами в их совокупности как составляющие руководящего класса).

Половозрастной состав носителей власти: преобладание пожилых мужчин сохраняется

В 2012 г. мужчины составляли 85% руководящего класса Италии, женщины – 15%. В 1992 г. доля женщин была равна 7,8%, так что «прогресс», несомненно, имеет место, однако удовлетворительной нынешнюю ситуацию назвать нельзя.

Таблица 1

Влиятельные и известные граждане Италии Распределение по полу (в %)

	1992	2012
Мужчины	92,2	85
Женщины	7,8	15

Источник: ЭУРИСПЕС и Who's Who in Italy.

* Реферат книги Gian Maria Fara Alberto Bitonti Classe dirigente Il profile del potere in Italia Datanews, 2012

Таблица 2

Влиятельные и известные граждане Италии Распределение по возрасту (в %)

	1992	2012
Моложе 35 лет	2,3	3
От 36 до 50	21,1	17,5
От 51 до 65	49,4	40
Старше 65	25,2	39,3
Всего	100	100

Источник: ЭУРИСПЕС и Who's Who in Italy.

Имеющиеся данные показывают, что ныне управляет Италией по-прежнему геронтократия. Власть и влияние в стране делят почти поровну люди в возрасте от 51 до 65 лет (40,2%) и те, кто старше 65 лет (39,3%)*. Лишь 17,5% составляют те, кому от 36 до 50 лет.

По сравнению с 1992 г. положение, в общем, изменилось незначительно: доля граждан моложе 50 лет несколько сократилась, а представительство тех, кто старше 65 – существенно увеличилось (с 25,2 до 39,3%). Таким образом, следует констатировать, что

в Италии среди держателей власти доля пожилых людей за прошедшие двадцать лет возросла.

Среди известных и влиятельных мужчин пожилых значительно больше, чем среди женщин (среди женщин более половины составляют те, кто старше пятидесяти).

Согласно имеющимся сведениям, половина влиятельных и известных мужчин (48,4%) состоит в браке, в то время как среди женщин замужние составляют треть (33,2%). Эти цифры свидетельствуют, очевидно, о том, что ныне, как и прежде, женщинам

Таблица 3

Влиятельные и известные граждане по полу и возрасту (в %)

Возраст	Пол		В целом
	мужчины	женщины	
До 35 лет	2,3	7,5	3
От 35 до 50	15,4	29,1	17,5
От 51 до 65	40,7	37,6	40,2
Старше 65	41,6	25,8	39,3
Всего	100	100	100

Источник: ЭУРИСПЕС и Who's Who in Italy.

Таблица 4

Влиятельные и известные граждане по месту рождения (в %) 2012 г.

Область (адм. центр)	Город
Ломбардия (Милан) – 19,8	Рим – 13,4
Лацио (Рим) – 14,4	Милан – 11
Пьемонт (Турин) – 8,1	Неаполь – 5,6
Кампания (Неаполь) – 7,8	Флоренция – 2,8
Эмилия-Романья (Болонья) – 7,6	Генуя – 2,7
Венето (Венеция) – 7,5	Болонья – 2,2
Тоскана (Флоренция) – 6,8	Палермо – 1,8
Сицилия (Палермо) – 5,6	Брешия – 1,8
Апулия (Бари) – 4,0	Верона – 1,7
Лигурия (Генуя) – 3,9	
Остальные 10 областей – 15	Остальные города – 52,2

труднее, чем мужчинам, сочетать профессиональную деятельность и семейную жизнь.

Откуда родом и где живут держатели власти

95,4% наших влиятельных и известных граждан родились в Италии, 4,6% – за границей. Из тех, кто родился в Италии, преобладают уроженцы северо-западных областей (Ломбардия, Пьемонт, Лигурия. – *Прим. пер.*) – 31,9; следующая по представительности группа – уроженцы центральных областей (Лацио, Тоскана, Эмилия-Романья), на долю южных областей (Кампания, Калабрия, Аbruццо) и островов Сицилия и Сардиния приходится 23,7%.

Если рассмотреть подробнее сведения о том, кто откуда родом, то оказывается, что среди влиятельных и известных граждан Италии самая многочисленная составная часть – это уроженцы Ломбардии (19,8%), на втором месте – уроженцы области Лацио (14,4%), за ними следуют пьемонтцы (8,7%). Далее идут области Кампания, Эмилия-Романья, Венето, Тоскана.

9/10 руководящего класса живут в Италии (91,1%), за границей – 8,9%.

Распределение по областям показывает, что почти половина влиятельных и известных итальянцев сосредоточены в области Лацио (47,3%), то есть в столице страны и ее пригородах. На втором месте – Ломбардия (24,8%), где сосредоточены главные центры предпринимательской деятельности и экономическая столица страны – Милан. Далее – с большим отрывом – следуют области Венето (4,5%), Пьемонт (4,4%), Тоскана (4,3%) и Эмилия-Романья (4,2%).

Таким образом в 6 вышеназванных областях живут 90% влиятельных и известных граждан.

В столице Италии – Риме – ныне проживают 47,2% влиятельных и известных граждан, среди

которых уроженцы Ломбардии составляют 5,6%, Кампании – 4,8%, Пьемонта – 3%, Тосканы – 3%, Эмилии-Романьи – 2,9%. На втором месте по концентрации элит находится Милан – 21%, так что в двух самых больших городах Италии сосредоточены 2/3 руководящего класса страны.

Образовательный уровень и профессиональный состав руководящего класса

83,3% принадлежащих к руководящему классу имеют высшее образование, 16,7% – среднее. За двадцать лет образовательный уровень итальянского правящего класса значительно повысился: в 1992 г. университетские дипломы имели 66%, треть составляли граждане со средним образованием (их стало теперь вдвое меньше). Среди мужчин-элитариев имеют высшее образование 84,5%, среди женщин – 75,7%.

Поскольку большую часть самого молодого слоя руководящего класса (до 35) составляют спортсмены, актеры и телеперсонажи, доля граждан со средним образованием в этой группе достигает 50%.

Среди элитариев с высшим образованием четверть (25,6%) составляют юристы, 17% окончили гуманитарные факультеты, 15,3% – экономисты, 10,9% – инженеры и архитекторы, 9,9% – медики, 7,8% – политологи.

Среди женщин преобладают окончившие гуманитарные факультеты – 32,3% (вдвое более высокий показатель, чем среди мужчин), зато обладательницы инженерных дипломов составляют 4,5% (вдвое меньше, чем среди мужчин), по экономике разрыв не столь велик (15,8 и 11,5%).

При делении на группы по роду профессиональной деятельности тремя самыми многочисленными группами являются профессиональные политические деятели (21,7%), университетская профессура

Таблица 5

Влиятельные и известные граждане: распределение по образованию (в %) 2012 г.

Специальность	Пол		Общий показатель
	мужчины	женщины	
Филология и другие гуманитарные дисциплины	15,1	32,3	17,3
Юриспруденция	26,2	21,8	25,6
Экономика	15,8	11,5	15,3
Политология	7,7	8,4	7,8
Медицина	10,6	5,3	9,9
Инженерные специальности и архитектура	11,8	4,5	10,9
Другое	12,8	16,2	13,2

Источник: ЭУРИСПЕС и Who's Who in Italy.

Таблица 6

**Влиятельные и известные граждане:
распределение по роду профессиональной деятельности и полу (в %) 2012 г.**

Профессия	Пол		Всего
	мужчины	женщины	
Политические деятели (профессиональные политики)	20,5	28,4	21,7
Университетская профессура	20,1	9,6	18,5
Руководители предприятий (менеджеры)	15,9	8,3	14,7
Журналисты	5,0	6,6	5,3
Спортсмены	5,0	6,6	5,3
Актеры	3,4	10,6	4,5
Художники, дизайнеры	3,8	6,8	4,3
Промышленники (владельцы предприятий)	4,3	2,6	4,0
Священнослужители	3,7	0,1	3,1
Музыканты	2,6	4,1	2,9
Адвокаты	1,9	1,7	1,9
Ученые	1,2	0,9	1,2
Инженеры/архитекторы (и др. – менее 1%)	1,2	0,9	1,2

Источник: ЭУРИСПЕС и Who's Who in Italy.

(18,5%) и руководители предприятий (14,7%), они составляют более половины руководящего класса. Далее следуют журналисты, представители мира культуры и духовенства, писатели, ученые и др.

Группировка по возрастным категориям показывает, что в самом молодом слое (до 35 лет) абсолют-

ное большинство составляют спортсмены (71%). Почти 2/3 политических деятелей-профессионалов относятся к возрастному слою от 36 до 65 лет. В самом старшем элитарном слое доминируют университетская профессура и руководители предприятий (см. табл. 7).

Таблица 7

Влиятельные и известные граждане: группировка по профессиям и возрасту (в %) 2012 г.

Профессии	До 35 лет	36–50	51–65	Старше 65
Политические деятели (профессиональные политики)	13,5	31,3	31,0	8,5
Университетская профессура	–	3,8	11,3	33,9
Руководители предприятий (менеджеры)	1,9	15,6	18,6	11,4
Журналисты	–	3,8	6,7	4,8
Спортсмены	71,0	12,2	1,6	0,8
Актеры	4,5	6,5	4,4	3,7
Художники, дизайнеры	2,6	3,7	3,3	5,6
Промышленники (владельцы предприятий)	–	2,8	3,6	5,4
Священнослужители	–	–	1,7	6,3
Музыканты	1,3	3,4	2,7	2,9
Адвокаты	–	4,8	1,1	1,5
Ученые	–	1,0	0,8	1,7
Инженеры, архитекторы	–	1,0	0,7	1,7

Источник: ЭУРИСПЕС и Who's Who in Italy.

Несостоявшийся процесс

Портрет итальянского руководящего класса, который изображен в нашем исследовании, не вызывает энтузиазма. Двадцать лет назад многие считали, что начался переходный период, в ходе которого радикально изменится итальянское общество, включая его руководящий класс. Сравнительный анализ состава правящих элит в 1992 г. и ныне, двадцать лет спустя, свидетельствует о том, что произошли лишь незначительные изменения. На основании проведенного нами анализа надо отметить следующие актуальные проблемы итальянских элит и общества, которым они руководят.

Во-первых, роль женщин в жизни общества. Женщины составляют лишь 15% нашего руководящего класса, причем большая часть (почти 2/3 этой когорты) не состоит в браке и не имеет детей, этот факт несомненно свидетельствует о том, что женщинам очень трудно совмещать успешную профессиональную деятельность с семейной жизнью. Конечно, эта проблема сложна и многопланова: она связана и с политикой поддержки семьи со стороны государства, и с регулированием нетипичного сегмента рынка труда, и с рядом других факторов, относящихся к социальной сфере. В общем, при нынешнем положении в этой сфере неудивительно, что так мало женщин, которым удастся «пробиться» в элитарный слой влиятельных людей.

Вторая проблема, тесно связанная с вышеупомянутой, – это проблема молодежи. Если сегодня

80% руководящего класса составляют люди старше 50 лет, это означает, что пожилые монополизировали власть и оттеснили молодежь от принятия решений. Похоже, что постаревший руководящий класс замкнулся в себе и отнюдь не склонен содействовать смене поколений, которая в теории должна происходить естественным путем.

Более того, если учесть, что граждане моложе 35 лет составляют лишь 3% руководящего класса, причем 71% этой когорты – спортсмены, то становится очевидно, что поколение, наиболее способное и к инновациям, и к адаптации, отстранено от процессов разработки и принятия важнейших решений, требующих именно таких качеств, присущих молодежи в наибольшей степени по сравнению с другими возрастными группами.

Надо отметить и проблему географическую, а именно – концентрацию руководящего класса исключительно в Риме и Милане. Вследствие этого происходит пагубная для общества и страны экономическая и социокультурная маргинализация большей части территории, особенно южных областей.

Свою задачу мы видим в том, чтобы разобраться в механизмах социального отбора и продвижения, это нужно и научному сообществу, и всей нашей стране, поскольку достойно ответить на вызовы будущего можно лишь в том случае, если правящий класс страны будет на высоте стоящих перед ним задач, то есть компетентен и дееспособен.

СЕМЬЯ – НАДЕЖДА И БУДУЩЕЕ ИТАЛЬЯНСКОГО ОБЩЕСТВА*

Брак и семейные отношения выделяют и возвышают человека по сравнению со всеми остальными живыми существами. Лишь человек сублимирует свою биологическую идентичность в личностную, будучи отцом или матерью, сыном или дочерью, братом или сестрой, внуком или внучкой, то есть вступая в родственные связи. Именно семейные отношения делают каждого человека по-своему уникальной личностью.

Ныне мы наблюдаем признаки утраты изначального единства человеческого рода под действием греха, разрушающего гармонию, заложенную Богом. Сосредоточивая все внимание на себя самом, человек теряет правильные ориентиры на своем жизненном пути. Некоторые утраты и потери, вызванные греховностью и непомерным самолюбием людей, весьма наглядны. Такой потерей

в области истории является пренебрежительное отношение современного человека к прошлому, которое для него не имеет особой ценности или вообще ничего не значит. Углубляется и расширяется разрыв между прошлым, ценности которого не признаются, и будущим, которое ждут, надеясь на новые проявления прогресса, однако толком не готовят и не проектируют.

В прошлом в библейском мире было единство времен, обеспеченное волей Создателя, теперь же это единство прошлого, настоящего и будущего разорвано («порвалась связь времен»).

Произошел отрыв индивида от сообщества, вызванный тем, что прежнее понятие свободы как принадлежности сменилось иным понятием свободы – как обособленности (автономии). В первом случае имелось в виду право жить по законам и



Группа молодых участников Фестиваля поколений, состоявшегося во Флоренции по инициативе Национальной федерации пенсионеров Итальянской конфедерации профсоюзов трудящихся.

* Документ 47-й Социальной недели итальянских католиков (Турин 12–15 сентября 2013 г.)

обычаям своего города, принадлежать к определенной группе или слою людей со своей историей и соблюдать определенные традиции. Этому коммуитарному понятию свободы как принадлежности противопоставляется теперь понятие индивидуальной свободы, согласно которому человек свободен действовать ради себя и по своему усмотрению, и любые связи воспринимаются как ограничение этой свободы. Будучи отделен от мира, от людей и от Бога, индивид считает себя монадой и пробует жить в полном одиночестве.

В современном мире происходит столкновение двух идей, двух антропологических моделей: индивидуалистической и основанной на взаимоотношениях.

В первом случае речь идет о «свободе от», то есть об отмене всяких ограничений и возможности в любой момент беспрепятственно делать что угодно; во втором же случае свобода и счастье человека заключаются, напротив, в готовности сотрудничать с другими ради доброго дела, в готовности поделиться с другим, в принадлежности к сообществу. Для индивидуалистов главный враг – любые связи, порождающие обязанности; а для их оппонентов главный враг – одиночество. Есть люди, желающие жить «свободными от», а не «свободными для».

Семья – благо для всех

Семья, рождающаяся благодаря совместной жизни и супружеской любви мужчины и женщины, основой которых является брачный союз, выполняет, кроме того, специфическую социальную функцию. Поскольку именно в семье возникают межличностные человеческие отношения, она является самой первой жизненно важной ячейкой общества, подлинной основой жизни людей. Семья структурирует любой общественный уклад. Подобно тому, как клетка является мельчайшей и вместе с тем важнейшей частицей живого организма, семья выполняет аналогичную функцию в обществе. В качестве базового сообщества семья выражает ту общность, которая объединяет людей благодаря сложной системе межличностных отношений и связи поколений, постижение которых и открывает человеку подлинный смысл бытия человечества как большой Божьей семьи.

Исходя из такого понимания роли семьи, следует признать приоритет семьи по отношению к обществу и государству, поскольку она лишь во вторую очередь служит интересам общества и государства. Общество, основой которого является семья, надежно защищено от любых индиви-

дуалистических и коллективистских перекосов. В первом случае внимание сосредоточено на отдельной личности, что неизбежно ведет к забвению интересов общества в целом, во втором же благо личности подчинено благу сообщества и может быть принесено в жертву. Семья напоминает обществу, как важно равновесие этих двух полюсов: действительно, в семье благо любого ее члена неотделимо от блага всей семьи, а общая радость возможна лишь тогда, когда хорошо всем членам семьи. Таким образом, семья напоминает всему обществу, что личность, человек – это всегда цель, а не средство.

Любой общественный строй, провозглашающий своей целью благо человека, не может не признать важнейшую роль семьи в жизни общества и ее социальную ответственность. В отношении семьи общество и государство обязаны соблюдать принцип субсидиарности, в соответствии с которым государственные учреждения не должны отнимать у семьи те функции, которые она способна восполнять самостоятельно или совместно с другими семьями, создав ассоциацию. Государственные учреждения обязаны оказывать семье поддержку, помогая в выполнении ее обязанностей.

Серьезная проблема нашего времени заключается в том, что при оценке единицей измерения явлений общественной жизни принято считать индивидуума, упуская из вида человеческие отношения и связи, являющиеся основой семьи. Это вызвано двумя характерными особенностями современного мира.

1) В современном мире имеет место тенденция считать осью общественного устройства отношения между индивидом и государством. Гражданство – прерогатива индивида, а промежуточные социальные тела (структуры. – *Е.Н.*), включая семью, воспринимаются с подозрением как факторы, ограничивающие свободу индивида и власть государства. Следствием же такого подхода является – в политическом плане – непризнание семьи. Нынешний кризис можно считать результатом той двойственности, которую общество проявляло в XX веке по отношению к семье: с одной стороны, ее восхваляли как вместилище сокровенных человеческих чувств и переживаний, как важный компонент рыночной экономики и политической системы, и в то же время семью обвиняли как потенциально репрессивную структуру, поскольку она является символом преемственности и ста-

бильности. Эта двойственность так и не преодолена до сих пор.

2) В современном мире преобладает во всех сферах жизни рыночный подход, означающий, что главное – максимизация прибыли. Установка на получение наибольшей выгоды (без соблюдения каких бы то ни было норм и ограничений), проникая в государственные учреждения, ставит под угрозу устои политической демократии как первоосновы культуры и законности. В результате и семью рассматривают теперь в рамках рыночного общества исключительно как «потребителя».

Однако в итальянской Конституции (ст. 31) сказано, что «Республика оказывает экономическую и иную помощь созданию семей и выполнению ими своих функций, особенно когда дело касается многодетных семей». Такое внимание законодательства к семье означает признание ее общественной и государственной значимости, причем в плане и юридическом, и антропологическом. В этой связи епископы заявляли неоднократно, что люди, связанные иными отношениями, которым хочется или требуется юридическая защита некоторых их интересов, действительно такой защиты заслуживающих, могут получить требуемую ими защиту своих прав на основе существующих или новых законных гарантий, но без законодательных инноваций, учреждающих альтернативу браку и семье, ибо эти меры причинят больше вреда, чем то зло, которое они должны устранить. Это относится к тем формам сожителства, основой которых не является традиционная эмоционально-сексуальная мотивация.

В нашем основном законе подчеркивается значимость и взаимосвязь труда и семьи, которая привносит гуманность в жизнь общества и в мир труда. Так, в ст. 36 сказано, что «трудящийся имеет право на оплату, пропорциональную объему и качеству его труда и достаточную для того, чтобы обеспечить достойные условия жизни его семье». Таким образом трудовая деятельность рассматривается в Конституции не с позиций индивидуализма, а в связи с семейным положением трудящегося. Конституция нам указывает, что труд и семья должны быть защищены в равной мере, поскольку гарантия рабочих мест подходящего качества означает достойную жизнь семей работников.

В ст. 37 Конституции сказано о правах трудящихся женщин, что «матерям и детям должна

быть обеспечена надлежащая защита их интересов». Это гарантируемое Конституцией право до сих пор не осмыслено должным образом, поэтому необходимо всем приложить усилия и понять мотивацию авторов Конституции, концептуальным философским основанием которой был персонализм, с этих позиций и следует сегодня прочесть текст Конституции и сообща, совместно прийти к общему пониманию его смысла. Ценностью высшего порядка является вовсе не равноправие женщин в мире труда, как принято считать (это, конечно, надо обеспечить), главное – дать женщине возможность выбора: заняться ли трудовой деятельностью (в обычном режиме или неполное рабочее время) или посвятить себя всецело воспитанию детей.

Главное предназначение общества – защита и развитие человеческой личности, следовательно – ее жизни. Важнейший институт, выполняющий эту функцию, – семья, которая является колыбелью человечества, где жизнь зарождается, начинается и продолжается.

Семья, место, где начинается жизнь и общаются поколения, играет важную роль в процессе развития, что признают международные организации. Статистические данные свидетельствуют о том, что гармоничная семейная жизнь благоприятствует успешной учебе детей, снижает показатели молодежной преступности, положительно влияет на результаты предпринимательской деятельности. Всемирный банк признает семью главным создателем социального капитала, обеспечивающего преодоление крайней бедности. Человек не возникает сразу готовым к труду, он рождается беспомощным и лишь благодаря заботе других живет и постепенно познает истинное, справедливое и прекрасное. Благодаря той заботе, которой он был окружен в семье, человек, в свою очередь, считает своим долгом заботиться обо всем: растениях, животных, людях, близких и посторонних.

Субъектом любого развития является конкретная личность, которая, прежде чем стать взрослым, способным творить и обновлять, является молодым человеком, а до того – ребенком. В процессе формирования своего неповторимого «я» личности нужны другие люди, прежде всего родители и родственники, чтобы обогатиться их знаниями и любовью. Лишь благодаря этому личность станет взрослым человеком, способным творить, способным созидать новое в социаль-

ной сфере, в экономике и политике, способным рисковать и проявлять инициативу, поскольку он получил в дар, унаследовал традиции, знания и навыки, которые призван использовать и пополнить. Поэтому значение семьи для общества огромно, без семьи развитие в сфере социальной, экономической и политической стало бы невозможным.

Семья по существу является воплощением четырех основополагающих понятий социального учения Церкви, а именно: личности, солидарности, subsidiarности и общего блага. Действительно, в семье человек постигает понятие личности, в семье он видит воплощение в жизнь принципа солидарности, когда старшие заботятся о младших и детях, а взрослые – не оставляют без помощи престарелых. Организуемая в рамках семьи деятельность, экономическая и образовательная, осуществляется в соответствии с принципом subsidiarности. Социальный капитал, производимый в семье, составляет основу общего блага.

Главной стратегической целью семей является создание и развитие национальных ассоциаций для осуществления общих проектов в области культуры и в социальной сфере.

В семье начинается обучение основам экономических знаний; В ней формируются понятия о том, как зарабатывать и экономить, как тратить и инвестировать, как выбирать себе дело с прицелом на будущее и с учетом христианского социального учения. Семья оказывает сильное влияние на экономику, потому что она вселяет надежду. Один из важных факторов в жизни итальянцев, который определяет степень удовлетворенности жизнью – это возможность что-то оставить в наследство детям. Как и при создании предприятия, семейная жизнь означает осуществление определенного проекта и предполагает соответствующие затраты на его осуществление. Это связано с верой в будущее и побуждает накапливать сэкономленные средства и искать способы обогащения.

С другой стороны, семья – эффективный механизм амортизации, когда человеку случается получать удары. Разрыв сложившихся семейных связей (развод, кончина близкого родственника и т.п.), как и нарушение привычного уклада (потеря работы) вызывают обычно весьма негативные последствия в плане эмоциональном и экономическом.

Семья, общество и экономика

Первыми воспитателями являются родители. Воспитание детей – их важнейший долг, но выполнять его должным образом очень трудно. Общество отдает предпочтение индивидууму и не признает семью в качестве воспитателя.

В Конституции (ст. 30) сказано, однако, что воспитание детей – это право/долг родителей. Надо наметить и пропагандировать основное направление действий в поддержку образовательной политики, направленной на общее благо.

Необходимо признание той роли, которую могут сыграть семьи в разработке учебных проектов. Школа, которая не привлекает к участию в своей жизни родителей и их ассоциации, не выполняет свою просветительскую миссию. В атмосфере индивидуализма, вседозволенности и пренебрежительного отношения к общему благу. Участие родителей в жизни школы очень важно. Католические школы должны следить, чтобы учебные программы содержали христианские ценности и развивали критическое восприятие окружающего мира.

Свобода в области обучения тесно связана со свободой в области религиозной. По этому поводу дон Луиджи Стурцо отметил в одной из статей, опубликованной в 1947 г.: «Уважать других и проявлять терпимость в отношениях с ними люди должны учиться на школьных скамьях в подлинно свободной школе».

Трудиться означает не только «делать» что-то, не только «выполнять ту или иную работу». Деланию всегда присуще творческое начало, изобретательство. Труд – это доброе дело, хотя и трудное.

Предприятие – это сообщество людей и оно существует для людей. Если в реальной жизни дело обстоит иначе, то причина заключается в нарушении принципа социального учения Церкви, признающего труд более важным фактором, чем капитал, который является результатом труда («Труд по своей природе имеет приоритетное значение по отношению к капиталу»^{*)}).

Надо приложить все силы, чтобы неустойчивую занятость, которая ныне стала уделом множества молодых людей, они не переживали в одиночестве, погружаясь в безмолвную пассивность или беспорядочное возмущение. Только взрослые с большим трудовым опытом могут, в свою очередь, воспитать у молодых понимание смысла труда и склонность к добросовестной работе.

ПОКОЛЕНИЯ: ПОЖИЛЫЕ И МОЛОДЕЖЬ В 2020 ГОДУ*

В последние 10–15 лет в Италии многие научные конгрессы и конференции переформатировали в фестивали, так что их программы включают теперь как традиционные заседания с докладами и сообщениями специалистов, так и рассчитанные на любознательную и просвещенную публику публичные выступления экспертов, которым слушатели могут задавать вопросы.

Такое научно-популярное мероприятие – симпозиум «Поколения: пожилые и молодежь» (*Модератор – Стефано Палумо*) – состоялось во Флоренции (в течение двух дней) в огромном зале заседаний Старого дворца (Палаццо веккио), знаменитого памятника архитектуры эпохи Возрождения, в котором в начале XVI в. располагалось правительство Флорентийской Республики, а впоследствии, после ее падения – администрация Великого герцогства Тосканского. Заполнивших зал профсоюзных работников, студентов, журналистов, пенсионеров, согласно традиции, приветствовали мэр Флоренции Маттео Ренци и генеральный секретарь НФП–ИКПТ Эрменеджильдо Бонфанти. Затем координатор научной программы Фестиваля поколений известный итальянский социолог Доменико Де Маззи объяснил собравшимся, каким образом была подготовлена розданная им брошюра.

Группе ученых-гуманитариев (социологов, психологов и экономистов) было предложено ответить на ряд вопросов, а полученные ответы были обработаны так, чтобы отобрать оценки и суждения, не вызывающие возражений ни у кого из членов группы, этот итоговый текст и опубликовало издательство «Герини» в виде брошюры, озаглавленной «Поколения: пожилые и молодежь в 2020 г.». Затем расположившиеся на подиуме зала Палаццо веккио авторы сборника высказывали свои соображения по обсуждаемой теме, иногда повергая публику в изумление, а иной раз вызывая одобрительные возгласы слушателей.

Главные тенденции развития экономики В течение предстоящих нескольких лет (имеется в

виду период до 2020 года) глобализирующаяся экономика будет в кризисном состоянии, экономическое и социальное развитие национальных государств будет зависеть от решений, принимаемых за их пределами. Это окажет значительное влияние на условия жизни всех граждан, молодежи и людей старшего поколения.

В Италии вследствие глобальной финансовой турбулентности, общеевропейского экономического спада и политики экономии, проводимой правительством, во многих отраслях экономики оплата труда понизится. Кризис, ударивший по итальянской экономике в 2008 г., продлится до конца 2015 г. Организация труда станет в ближайшем будущем еще более гибкой, это повлечет дальнейшее относительное обеднение среднего класса, в частности усложнится оформление потребительского кредита. В период до 2020 г. мы увидим реформу системы социальных амортизаторов, в области социальной политики произойдут существенные изменения. Реакцией на сокращение государственных социальных пособий станет распространение различных локальных и корпоративных инициатив. Понижение жизненного уровня в ближайшем будущем затронет и молодежь вследствие того, что будет очень трудно найти подходящую работу с перспективой профессионального роста, и пожилых людей вследствие большого различия между прежней зарплатой и начисляемой им пенсией.

Заметную роль в социальной сфере предстоит сыграть в ближайшем будущем наиболее активному слою пожилых людей (порядка 10–20%), которые продолжают свою трудовую деятельность или участвуют в различных общественных организациях. Большинству молодых итальянцев в период до 2020 г. придется преодолевать серьезные затруднения в поисках постоянной работы, являющейся не только источником заработка, но и дающей возможность проявить свои способности. Иными словами, их главной проблемой будет неуверенность в будущем, из-за которой человеку трудно что-то планировать

*Реферат коллективной публикации «Generazioni Giovani e anziani nel 2020» F cura di Stefano Palumbo Guerini, Milano, 2012. Авторы: Мария Антониучи – сотрудница Национального совета научных исследований; Карло Боргомео – президент фонда «Вместе с югом»; Альберто Кастельвеккио – социолог, публицист; Мауро Магатти – декан социологического факультета Миланского католического университета; Алессандро Розина – демограф, профессор Миланского католического университета; Федерико Спадонаро – профессор Университета Рома Тор Вергата; Франческо Стопа – психолог; Карла Факкини – социолог, профессор Миланского университета Бикока; Стефано Эпифани – политолог.

в своей жизни

Молодые и пожилые на предприятиях

Предприятия, то есть работодатели, будут, как и ныне, различаться по своей ориентации: одни обеспечат свою конкурентоспособность благодаря технологическим и организационным инновациям, другие – посредством снижения издержек производства и усиления эксплуатации работников. Все итальянские работодатели будут добиваться от государства снижения налогов в качестве меры, способствующей приему на работу молодежи, все будут сокращать долю бессрочных трудовых соглашений и, напротив, увеличивать долю срочных, как принято в Америке.

Продолжится вытеснение рабочей силы из производственной сферы, то есть с промышленных и сельскохозяйственных предприятий, в то же время появятся новые рабочие места в «третичном» секторе экономики. Молодым трудящимся придется выбирать: продолжительные периоды неустойчивой трудовой занятости и

личной неустроенности или трудоустройство за границей с гарантией более благоприятных условий труда и более высоким заработком. Пожилые трудящиеся окажутся перед дилеммой: гарантируемая трудовым колдоговором стабильная занятость (с хорошей и регулярно выплачиваемой зарплатой) или маргинализация, иными словами, отстранение от участия в производстве и принятии решений, требующих новых знаний и постоянного их обновления.

Продолжится процесс передачи предприятиями различных работ партнерам (так называемый аутсорсинг). В обществе знаний на промышленных предприятиях останется мало рабочих мест, которые займет новое поколение трудящихся, обладающих нужной компетенцией и прошедших тщательный отбор. На предприятиях обострятся проявляющиеся уже теперь расхождения между теми работниками старшего возраста, которые освоили профессию, сформировались в условиях традиционных колдоговоров, и теми, кто начал работать недавно, согласно



12 октября 2012 г. в огромном зале одного из трех самых известных архитектурных памятников Флоренции – Палаццо веккио (Старого дворца) состоялась дискуссия об актуальной проблеме взаимоотношений между старшим поколением и молодежью, организованная Национальной федерацией пенсионеров Итальянской конфедерации профсоюзов трудящихся.

новым критериям и правилам. Лишь на немногих предприятиях благодаря продуманной кадровой политике руководителей складывается сотрудничество разных поколений, основанное на передаче опыта и знаний и осознании общей истории и профессиональной чести.

В мире труда произойдут этические перемены, затрагивающие отношение трудящихся к своей работе, к своим предприятиям: для молодых и пожилых станет важнее их жизнь, которая связана не с работой на предприятии или в учреждении, а с участием в какой-либо общественной организации или движении. Чтобы избежать такого снижения мотивации работников, отрицательно влияющего на производительность их труда, предприятиям (их хозяевам) надо пересмотреть сложившиеся в настоящее время отношения между руководителями и персоналом. Руководители предприятий будут всячески сдерживать повышение оплаты труда при обновлении коллективных договоров.

Молодые итальянцы уже знают или вскоре убедятся, что утвердиться на своем трудовом поприще легче, заведя свое дело, открыв собственное предприятие (хотя это и сопряжено с риском), чем поступив на чье-то предприятие. По этой причине многие профессионалы приложат все силы, чтобы иметь дело с известными компаниями в качестве их внешних поставщиков, а не наемных работников.

Более продолжительная трудовая деятельность пожилых трудящихся повлечет напряженность в отношениях между поколениями. Ныне среди шестидесятилетних немало умеющих пользоваться компьютером, а в 2020 г. их будет гораздо больше. Трудящиеся старшего поколения не являются помехой для приема на работу молодых. Напротив, им придется испытать фрустрацию, видя значительно более быстрое продвижение своих молодых коллег, в то же время среди тех, кто моложе 40 лет, многие проявляют нетерпимость по отношению к старшим, когда они сопротивляются нововведениям и стремятся сохранить привычный порядок. Так что на рабочих местах столкновение поколений в ближайшие годы обострится, в основном – из-за существенных различий, касающихся социальной защищенности.

Именно распространение различных форм неустойчивой занятости станет причиной конфликтов между двумя категориями тридцати – и

сорокалетних, защищенных и не имеющих такой защиты, причем эти конфликты будут более серьезными, чем между разными поколениями. Поскольку в будущем отношения между молодыми и пожилыми работниками станут более конкурентными, решающее значение для поддержания нормальной ситуации будет иметь гласность и прозрачность при распределении ресурсов, которое будет воспринято заинтересованными лицами как справедливое, если они доверяют тем, кто отвечает за это распределение.

Рынок труда Влияние глобализации на итальянский рынок труда в ближайшем будущем усилится. В период до 2020 г. произойдет сокращение общего количества рабочих мест, вызванное двумя факторами: – закрытием неконкурентоспособных предприятий, выпускавших традиционную продукцию; – кризисом предприятий, возникших в последние годы, вследствие чрезмерного роста рынка новых технологий, экономического спада и переориентации потребительского спроса.

Численность активного населения (работающих и ищущих работу) сократится, в основном за счет коренного населения, то есть собственно итальянцев. Доля активного населения по отношению к общей численности населения возрастет, но незначительно. Демографическая ситуация в Италии (вследствие продолжающегося на протяжении многих лет сокращения численности детей) такова, что приток молодежи на рынок труда сократится. Отчасти это будет компенсировано за счет более высокой занятости взрослых.

Застойное состояние итальянской экономики обусловит в ближайшие годы весьма незначительное увеличение занятости молодежи, получившей высшее образование. Особенно трудно будет найти работу молодым людям с университетскими дипломами не технического профиля. В 2020 г. значительная часть молодежи с высшим образованием останется вне рынка труда, что представляет очевидную потерю трудовых человеческих ресурсов и энергии.

В ближайшие годы продолжится дерегулирование трудовых отношений. Произойдет упрощение колдоговоров, к 2020 г. большее распространение получат нетипичные (нестандартные) формы колдоговоров. Изменения на рынке труда будут ощутимы и направлены на обеспечение большей гибкости. Не следует ожидать в мире

труда радикальных структурных реформ, напротив, изменения будут затрагивать отдельные проблемные аспекты и осуществляться не системно, а в порядке экспериментов.

Трудовые соглашения в частном секторе экономики будут содержать по сравнению с ныне действующими меньше гарантий для работающих по найму по части продолжительности трудовых отношений и социальной защиты (заболевания, отпуск, охрана труда, социальные амортизаторы и т.п.). Заключение бессрочного трудового соглашения будет, как и теперь, предшествовать продолжительный период неустойчивой занятости, во время которого позиция работодателя гораздо сильнее. Предприятия будут принимать молодых на работу по нетипичным трудовым соглашениям, причем и для взрослых трудящихся колдоговоры станут менее подробными по части социальной защиты.

Такая же тенденция в области трудовых отношений будет иметь место и в государственном секторе экономики. Меры, которые предпринимает правительство с целью увеличить долю занятого населения, по большей части оказались неэффективными. В ближайшие годы тоже не предусматривается активная политика в области трудовых отношений. Вследствие такого застоя существующие ныне значительные различия между районами страны не сократятся, так что не гарантировано улучшение ситуации на рынке труда в самых неблагополучных районах.

Часть пожилых граждан (меньшинство) продолжит свою трудовую деятельность, достигнув пенсионного возраста, например, в качестве консультантов, занятых фактически в течение нескольких часов, причем не ежедневно. Большинство же составят те, кто в период до 2020 г. воспользуется своим правом получать пенсию, и они будут последним действительно социально защищенным поколением. В следующем десятилетии (после 2020 г.) вследствие изменения пенсионного возраста положение пожилых ощутимо ухудшится. К 2020 г. продолжающие работать пожилые люди, как и молодежь, убедятся на собственном опыте, что означает гибкость рынка труда, в частности им придется чаще, чем прежде, менять род занятий и профессию. В связи с этим ощутимо обострятся проблемы трудоустройства того возрастного слоя пожилых трудящихся (50–55 лет), которому до пенсии еще далеко. Им трудно будет найти работу после ис-

течения срока трудового соглашения, поскольку работодателям не выгодно инвестировать в их переобучение.

В ближайшем будущем вследствие увеличения продолжительности жизни возрастет численность пожилых, нуждающихся в помощи и уходе из-за различных недугов. Это бремя ляжет на плечи женщин средних лет (ибо не будет принято надлежащих мер в области социальной политики). Множество итальянок среднего возраста окажутся, таким образом, вне рынка труда по причине их занятости в неформальной системе социальной помощи.

Неустойчивость занятости молодежи не уменьшится при сокращении ее численности (вследствие низкой рождаемости). Широко распространенной практикой будет более продолжительная, чем прежде, необходимость материальной помощи родителей взрослым детям, то есть пожилых – молодым.

Неустроенность жизни молодежи, включающая неустойчивую занятость в качестве главного признака, станет распространенным и хроническим социальным недугом, для большинства молодых подготовка к настоящей жизни затянется до 30 лет. Драматизм этой ситуации усугубляет отсутствие адекватных мер в области социальной политики. Неустроенность сильнее ударит по молодым женщинам, чем по их сверстникам.

В 2020 г. на рынке труда будет много рабочих мест с низкой оплатой, предназначенных для молодежи. Молодые люди будут часто менять работу, совмещать работу в двух-трех местах. Многие будут пытаться заняться так называемым малым бизнесом.

Продолжится эмиграция молодых трудящихся («утечка мозгов») в те страны, где гарантируется – в противоположность неустойчивой занятости – лучшая оплата труда и социальная защита. Нынешний масштаб эмиграции молодежи останется неизменным вплоть до 2020 г. Знание английского языка даст возможность молодым попытаться счастья в тех странах, куда старшие поколения не стремились. Весьма привлекательна для эмигрантов такая высокоразвитая страна Средиземноморья, как Израиль.

Семейные отношения: преемственность и изменения В обществе складываются благоприятные условия для создания и распространения семей, отличающихся от традиционной. Новые семейные структуры, составляя ныне и в обозри-

мом будущем меньшинство, представляют собой малые коллективы, основанные не на родственных связях, а на эмоциональной привязанности или общности целей. Тем не менее получают общественное признание некоторые новые формы коллективной жизни, в том числе: – гомосексуальные семьи (с детьми и без); – группы живущих вместе, члены которых связаны взаимной симпатией и взаимопомощью, более сходные со звеньями социальных сетей, чем с семьями.

В 2020 г. эти новые формы семьи еще не получают юридического признания. Будут столь же распространены, как теперь, такие явления, как семьи расширенного состава и внебрачное сожительство. Больше, чем теперь, распространение получают мононуклеарные семьи, разводы и семьи разведенных.

Семья и в будущем останется ценностью как для молодежи, так и для пожилых людей, поскольку те и другие столкнутся с экономической и житейской неустроенностью. Ввиду того, что прежние защитные механизмы (социальное государство и стабильная работа) более не функционируют, семья становится для молодых и пожилых последним прибежищем, в котором еще можно укрыться от рисков глобализации. Аналогичное явление имеет место не только в Италии, но и в других европейских странах.

Получит более широкое распространение семейная модель, именуемая в Италии «расширенная семья», которая включает родителей, достигших уже пожилого или преклонного возраста, имеющих стабильный источник дохода, и их взрослых детей, переживающих период неустойчивой занятости и житейской неустроенности. Эта модель обеспечивает поколению родителей физическую и психологическую поддержку, столь необходимую стареющим людям, детям же обеспечивается жизненно необходимая экономическая помощь. В Италии отношения между родителями и детьми и впредь будут более тесными и продолжительными, чем в странах Центральной и Северной Европы.

Наряду с наблюдаемой тенденцией более продолжительного совместного проживания родителей и взрослых детей сохраняется традиция

молодоженов устраивать свое жилье поближе к родительскому дому, что позволяет поддерживать родственные отношения и по мере необходимости оказывать родным моральную и материальную помощь на разных этапах жизненного цикла.

Солидарность, связывающая членов семьи и близких родственников, остается для молодежи ценностью. В ближайшем будущем в итальянских семьях сохранятся отношения взаимопомощи в разных формах: материальной, моральной, бытовой. Помощь родителей детям часто продолжается до тех пор, пока престарелым родителям самим не потребуются уход и помощь, тогда роли меняются.

Благодаря семейной взаимопомощи в нашей стране меньше, чем в других странах, престарелых, которым приходится последние годы своей жизни проводить в приютах и пансионатах.

Вследствие роста мобильности молодежи и людей среднего возраста сократится среднестатистический состав семьи, возрастет количество домохозяйств, состоящих из одних пенсионеров, а также одиноких женщин преклонного возраста, нуждающихся в уходе. Это потребует от муниципальных органов власти дополнительных усилий по оказанию социальной помощи.

В период до 2020 г. главную роль в обеспечении внутрисемейной взаимопомощи предстоит сыграть поколению шестидесятилетних, которые имеют средства и энергию, чтобы оказать поддержку членам «расширенных семей», младшим (тридцатилетним) и престарелым (тем, кому за 70).

Солидарность как определяющий признак отношений между поколениями сохранится в Италии. В «расширенных семьях» будут чередоваться периоды согласия и взаимной привязанности, благодаря которым семья является для ее членов убежищем в экономическом и социальном хаосе, и в периоды конфликтов, вызванных глубокими различиями стилей жизни молодежи и старших членов семьи. Такое чередование следует считать проявлением нормальной диалектики, присущей семье и обществу в целом и необходимой для их нормального развития.

СЕКУЛЯРИЗАЦИЯ ИЛИ ХРИСТИАНИЗАЦИЯ ИТАЛЬЯНСКОГО ОБЩЕСТВА?*

На вопрос: насколько далеко зашел в Италии процесс секуляризации общества и правомерно ли в настоящее время считать ее католической страной? – проф. Р. Кароччи дает ответ на основании трех индикаторов (показателей): *во-первых*, доля браков, оформляемых по традиционному церковному обряду; *во-вторых*, доля внебрачных детей; *в-третьих*, доля учащихся, отказывающихся посещать уроки религии в школе.

Согласно официальным статистическим данным, не менее одного раза в неделю посещают церковь 32,5% итальянцев, никогда – 19,2%.

По мнению автора, «Италия является страной католической», ибо 60% браков оформляются по церковному обряду, 80% детей рождаются в браке, 91% учащихся посещают уроки религии.

В этой связи следует иметь в виду, что Конкордат между Итальянской Республикой и Святым престолом (государством Ватикан), подписанный 18 февраля 1984 г. председателем Совета министров Беттино Кракси и кардиналом Агостино Казароли, содержит специальную статью, касающуюся преподавания основ католической религии в государственных школах. В соответствии с Конкордатом (ст. 9): «Итальянская республика, признавая ценность религиозной культуры и учитывая, что основополагающие принципы католицизма являются частью исторического наследия итальянского народа, будет и впредь обеспечивать преподавание католической религии во всех государственных школах.

Уважая свободу совести и ответственность родителей за воспитание их детей, каждому гарантируется право изучать или нет вышеназванный учебный предмет.

При приеме в школу учащиеся или их родители по просьбе школьной администрации воспользуются своим правом выбора, их выбор не повлечет никакой дискриминации».

В дополнительном протоколе, являющимся приложением к тексту Конкордата, предусмотрено, что назначение преподавателей религии будет осуществлять компетентное государственное учреждение по согласованию с церковной иерархией, содержание учебного курса и подбор рекомендуемых учащимся пособий осуществляются совместно Министерством образования и Конференцией итальянских епископов. Таким образом, имея свободу выбора, 90% итальянских родителей считают, что их детям следует знать основы христианского вероучения.

Однако те же самые показатели, признает в своей книге проф. Р. Кароччи, можно истолковать и противоположным образом, а именно как признаки того, что Италия перестала быть католической страной. Регулярно посещают церковь и присутствуют на воскресной мессе менее 1/3 итальянцев, причем большую часть составляют пожилые люди, пенсионеры и дети до 14 лет. Молодых людей старше 14 лет совсем мало, как и взрослых – до 50 лет.

«Выходит, что лишь на первый взгляд Италия является страной католической, а на самом деле это не так. Оба суждения правильны и основываются на реальных фактах. Но выбрать одно из них означало бы судить поверхностно, не вникая в суть дела», – отмечает автор.

В реальной жизни действительно с 60-х годов в Италии идет, как говорится, полным ходом процесс секуляризации общества, но в то же время имеет место и альтернативный процесс преодоления секуляризации (по-русски говоря, процесс христианизации). «Будучи в меньшинстве, – отмечает Р. Кароччи, – активные католики (в рамках приходов и национальных организаций и движений) являются ныне, пожалуй, единственным сохранившимся в нашей стране активным меньшинством, способным к деятельности, основанной на серьезной идейной ориентации и преданности своим ценностям». Автор делает вывод, что «вопреки секуляризации Католическая церковь в Италии укрепила свои позиции и благодаря сети организаций христианской ориентации пользуется большим авторитетом в политической и общественной жизни, в то время как влияние политических партий упало очень низко».

Автор констатирует, что ныне вместо ценностей традиционной веры обществу фактически ничего не предлагается: «Нет оснований утверждать, что христианскую веру заменила зрелая светская мораль, основанная на терпимости и мультикультурализме, признающая равноправными все конфессии и верования».

Особенно обстоятельно проф. Р. Кароччи анализирует ситуацию, сложившуюся в южных регионах Италии, отмечая специфическое сочетание у местных жителей отсталости гражданского сознания и сохранившейся традиционной религиозности. По мнению автора, это создает предпосылки для активной и эффективной деятельности Церкви не только на ее традиционном поприще евангелизации людей, но и в формировании их гражданского сознания.

* Реферат книги Roberto Carocci *Geografia dell'Italia cattolica* Mulino, Bologna, 2012.

СОТРУДНИЧЕСТВО ИТАЛЬЯНСКИХ УЧЕНЫХ-ГУМАНИТАРИЕВ С КАТОЛИЧЕСКОЙ ЦЕРКОВЬЮ

DOI: 10.12737/1520

Новоселов Е.И.

В статье анализируется ряд важных событий начального этапа сотрудничества между церковной иерархией и университетской профессурой, относящихся к концу XIX- началу XX вв., когда их общей целью было создание массовых организаций мирян (профсоюзов, кооперативов, просветительских ассоциаций) в противовес организациям социал-демократической ориентации. Рассматривается также период после 2-ой мировой войны, когда в области трудовых отношений и в социокультурной сфере сложилось единство действий общественных организаций христианской ориентации и левоцентристского спектра.

Ключевые слова: социальное учение Церкви (католической), организации христианской ориентации, труд, семья, этические регуляторы рыночной экономики

Начало системному сотрудничеству итальянского и европейского научного сообщества и католической церкви было положено энцикликой папы Льва XIII «Рерум новарум», обнародованной в 1891 г. Этот важный программный документ был концептуальной альтернативой «Манифесту коммунистической партии», идее классового противоборства против капиталистической эксплуатации. Признавая тяжелое положение промышленного пролетариата, папа Лев XIII предлагал улучшать условия их труда и жизни с помощью переговоров между трудящимися и работодателями в духе христианских ценностей (солидарности и любви); иными словами, папа выступил в роли христианского реформатора в области трудовых отношений и социальной политики в целом.

Призыв главы Католической церкви, продиктованный христианским состраданием к прозябающим в нужде пролетариям, побудил к активной деятельности представителей двух наиболее просвещенных слоев католического мира, молодых священников и университетских профессоров-католиков, которым выпала миссия реформаторов и просветителей, готовящих кадры мирян, компетентных в области экономики и политики, умеющих написать резолюцию собрания и газетную заметку. Без такого слоя социально активных христиан о реализации целей, поставленных в энциклике, не могло быть и речи.

Энциклика Льва XIII вызвала широкий отклик в католическом мире Италии, причем ее истол-



ковывали по-разному. Сложились две неформальные группы: лояльных традиционалистов, всецело полагавшихся на авторитет церковной иерархии, и реформаторов – сторонников инноваций, считавших, что исполнять указание иерархии следует, сочетая дисциплину с инициативой. Самым известным представителем лояльных традиционалистов был профессор Пизанского университета, экономист и социолог Джузеппе Тоньоло, который уже в 1894 г. написал «Программу противодействия католиков социализму».

Священник Ромоло Мурри, который наряду с теологическим образованием прослушал курс лекций первого в Италии профессора-марксиста Артуро Лабриола, напротив, в 1905 г. организовал Национальную демократическую лигу с целью наладить контакты и диалог с социалистами². Сподвижник и единомышленник Р. Мурри священник Луиджи Стурцо, который, обучаясь в католическом Грегорианском университете, самостоятельно изучил труды известных в то время европейских социологов, в 1901 г. в своем первом опубликованном социологическом исследовании «Классовая организация и профессиональные союзы» фактически подправил энциклику «Рерум новарум» (о которой отзывался восторженно). Папа Лев XIII призывал создавать ассоциации типа профсоюзов по конфессиональному принципу, объединяя в них рабочих и работодателей, а священник Л. Стурцо, будучи также социологом, заявил, что в профсоюзы

надо принимать *только рабочих и не только католиков, но и неверующих* (кроме отъявленных богохульников З.

Конечно, Л. Стурцо не вступал в полемику с документом Святого престола, однако именно его позицию признали правильной рабоче-католики при создании профсоюзов христианской ориентации на рубеже XIX–XX вв.

После кончины Льва XIII (1903) его преемником на папском престоле стал Пий X, ретроград, который стал усердно наводить порядок в католическом мире Италии. В 1907 г. Р. Мурри был запрещен в служении. Для правоверного католика это стало тяжелой духовной травмой.

Деятельность проф. Д. Тоньоло, напротив, получила высочайшее одобрение. Социальная неделя итальянских католиков, состоявшаяся в 1907 году в Пистойе по инициативе профессора Д. Тоньоло, была положительно оценена церковной иерархией, понимавшей необходимость просветительской работы с мирянами (в рамках дозволенного). Социальные недели периодически проводились вплоть до 1935 г., после десятилетнего перерыва (из-за конфликта между Ватиканом и фашистским режимом), в 1945 г. эта традиция была возобновлена.

18 октября 2007 г. в кафедральном соборе Пистойи состоялась церемония открытия 45-й социальной недели итальянских католиков, участники которой воздали должное памяти выдающегося гуманиста-просветителя Д. Тоньоло. Пленарные заседания и работа секций 45-й социальной недели на тему «Общее благо в эпоху глобализации» проходили в Пизе, где в течение многих лет жил и работал профессор Д. Тоньоло.

29 апреля 2012 г. в Риме состоялась торжественная церемония причисления Д. Тоньоло к лику святых Католической церкви (официальная процедура, инициированная Итальянской университетской католической федерацией, основателем которой был Д. Тоньоло, продолжалась несколько лет). По случаю этого события директор журнала «Сочиета» («La Società») Клаудио Джентили отметил, что Д. Тоньоло был «настоящим подвижником на поприще социального католицизма, духовным предтечей таких организаций, как Христианские ассоциации итальянских трудящихся, Кольдиретти (объединение крестьян), Католический университет»⁴.

Вековая история социальных недель делится на несколько периодов, различающихся по характеру отношений церкви и научного общества, точнее говоря, между церковной иерархией и наиболее социально активным слоем ученых-гуманитариев (католиков).

На первом этапе (с 1907 по 1935 г.) социальные недели по своему содержанию были антисоциалистическими и антимарксистскими.

После Второй мировой войны, особенно в 50-е годы, когда в Италии правящей была Христианско-демократическая партия (ХДП), все силы католического мира, включая общественные организации мирян, были мобилизованы на борьбу с Итальянской компартией (ИКП) и левыми общественными организациями.

С 1970 по 1991 г. – в течение 20 лет – социальные недели не проводились. В документах официального портала соцнедель причины этого перерыва не объясняются, однако знающие историю рабочего, профсоюзного и католического движений могут ответить на этот вопрос. К концу 60-х годов в католическом мире Италии антикоммунизм послевоенного периода иссяк. Мощное забастовочное движение на рубеже 60–70-х годов развернули сообща профсоюзы, возглавляемые коммунистами и католиками. Стремление руководителей католических общественных организаций избавиться от идейной опеки духовенства вызвало ряд острых конфликтов в католическом мире Италии. Лишь к концу 80-х годов при папе Иоанне-Павле II руководству Конференции итальянских епископов удалось создать благоприятные условия для возобновления социальных недель.

Показательно, что документ Конфедерации итальянских епископов, датированный декабрем 1988 г., озаглавлен «Возобновление и обновление социальных недель итальянских католиков». О целях и методе работы социальных недель сказано следующее: «Мы сознаем, что по мере того, как проблемы нашей страны становятся все сложнее, Итальянская церковь должна усовершенствовать те механизмы и способы, с помощью которых она познает и осмысливает происходящее вокруг, чтобы внести свой вклад в социальную культуру страны. Возобновление социальных недель Итальянская церковь рассматривает не только как акцию, позволяющую лучше слышать голоса общества, но и как три-

буну, открытую для научных центров, ученых и общественных деятелей, у которых есть предложения относительно путей развития общества.

Предназначение социальных недель – прежде всего в том, чтобы быть местом дискуссий христиан-мирян, которые в первую очередь несут ответственность за земные реалии»⁵.

Социальные недели (с 1991 г.) проводятся раз в три года. Тему и соответствующий подготовительный документ определяет и готовит научный и организационный комитет, состоящий из трех представителей церковной иерархии и семи мирян (университетских профессоров и руководителей общественных организаций). На основе документа в приходах и епархиях и во всех областях страны проходят обсуждения, итогом которых и является собственно неделя, включающая пленарные заседания и дискуссии в секциях. Итоговый документ, отражающий содержание состоявшихся дискуссий, также готовит научный комитет.

Обсуждаемые участниками социальных недель темы относятся как к церковной жизни, так и к социальной сфере. Об этом свидетельствует, в частности, итоговый документ 46-й недели,

состоявшейся в Реджо-Калабрия 14–17 октября 2010 г., «Путь, продолжающийся после встречи в Реджо-Калабрия» (тема 46-й недели «Католики в сегодняшней Италии. Надежды на будущее»).

«Общество не может пренебрегать духовным и религиозным измерением человеческой жизни, – говорится в документе, – ибо человек – существо религиозное и в качестве такового – общественное. Неразумно пытаться затолкнуть религию в сферу личного и индивидуального»⁶.

«Поскольку, – как сказано в документе, – гибкость рынка труда часто оборачивается для трудящихся неустойчивой занятостью, надо отменить труд в теневой экономике, надо, усилив контроль и используя налоговые рычаги, стимулировать предприятия, которые принимают людей на работу по нормальным трудовым соглашениям, и довести до конца неотложные реформы, касающиеся социальных амортизаторов».

Таким образом, религиозные темы и проблемы, относящиеся к области трудовых отношений, рассматриваются в едином документе, что является одной из специфических особенностей социальных недель.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РОССИИ: ПУТИ СТАНОВЛЕНИЯ

DOI: 10.12737/1521

Башмаков В.И.

Рассматриваются сущность и принципы социального партнерства как новой формы институционального управления. Выделяются субъекты (стороны) и цели социального партнерства. Особое внимание обращается на механизмы реализации целей: законодательно-правовые – участие субъектов в законодательной деятельности и договорные – разработка соглашений и коллективных договоров. Анализируется отечественный и зарубежный опыт социального партнерства. Выявляются недостатки, нерешенные проблемы и намечаются пути развития института социального партнерства в России.

Ключевые слова: социальное партнерство, социально-трудовые отношения, профсоюзы, соглашения, коллективный договор.

Сущность и принципы социального партнерства

Социальное партнерство можно определить как особый, тип регуляции социально-трудовых отношений на основе баланса интересов наемных работников, работодателей и государства, направленного на достижение социального согласия в обществе.

Идеи социального партнерства берут свое начало в трудах философов и мыслителей прошлого: Ж.Ж. Руссо и его трактата «Общественный договор», работ Ш.Фурье, А.Сен-Симона, Р.Оуэна и других. Но как практика социальное партнерство начинает складываться лишь с 50-х годов прошлого века и предстает ныне в формах «прагматического консенсусного сотрудничества» основных субъектов социально-трудовых отношений. Государство, предприниматели, работники (и представляющие их профсоюзы) де-юре признаются равными партнерами, которые ведут между собой перманентный диалог, временами завершающийся заключением соглашений и договоров с тем, чтобы в дальнейшем продолжиться.

«Консенсусное сотрудничество» становится возможным не потому, что исчезли противоречия между трудом и капиталом, работодателем и наемным работником, эти противоречия были, есть и будут. Однако растущая интеграция общества, все более тесная взаимная зависимость всех общественных элементов не оставляют иного пути, как путь компромиссов, торговли, сделок, уступок.

Ведя диалог и переговоры, каждый из социальных партнеров выполняет, конечно же, целевую функцию того института, который он представляет. Целью деятельности предпринимателей является получение максимально возможной прибыли. В интересах наемных работников и представляющих их профсоюзов – получение максимально возмож-

ной доли этой прибыли в виде заработной платы и других социальных расходов. Работодатель озабочен сокращением издержек производства, в состав которых входит и заработная плата работников, и увеличением доли прибыли, идущей на развитие производства. Наемный работник (и профсоюзы), напротив, прежде всего, заинтересован в увеличении той части прибыли, которая идет на удовлетворение его социальных нужд, а значит и увеличение издержек производства. Противоречие казалось бы неразрешимое. Но поскольку обе стороны вовлечены в единый процесс, взаимосвязаны и не могут существовать друг без друга, они, хотя и по разным мотивам, заинтересованы как в увеличении прибыли, так и в решении социальных вопросов. А это создает поле для договоренностей и компромиссов. Вопрос состоит в том чтобы, каждая из сторон находила ту взаимно приемлемую меру уступчивости, которая обеспечивала бы поступательное и экономическое, и социальное развитие.

В России идеи и практика социального партнерства стали обретать свое значение с началом социального реформирования и переходом к рыночной экономике. Законодательное оформление социального партнерства происходит как на федеральном, так и на региональном уровнях.

Целью социального партнерства является регулирование на основе договоренностей между социальными партнерами в рамках существующего законодательства важнейших вопросов социальной политики: совершенствование системы оплаты труда и социального обслуживания, обеспечение занятости, развитие системы подготовки кадров и повышение их квалификации, улучшение условий труда, усиление защиты трудовых прав работающих граждан.

В основе идеологии социального партнерства лежат следующие *основные принципы*, зафиксиро-

ванные как в международных, так и национальных правовых документах:

- равноправие и независимость социальных партнеров друг от друга;
- автономность функций;
- уважение и учет интересов сторон;
- отсутствие в действиях сторон императивов политических амбиций и идеологических установок;
- право сторон на законодательную инициативу;
- право сторон на решение трудовых споров через арбитражные органы;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль выполнения принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.¹

Социальное партнерство представляет собой сложную многоуровневую систему. В отечественной практике выделяется шесть *уровней* партнерства: федеральный (Российская Федерация в целом), региональный (субъекты Федерации), отраслевой (хозяйственные отрасли), межрегиональный (федеральные округа), территориальный (муниципальные образования) и уровень организации (конкретное предприятие).

На каждом уровне имеются свои *формы* осуществления партнерства: коллективные переговоры по подготовке проектов соглашений и коллективных договоров и их заключению; взаимные консультации по вопросам регулирования социально-трудовых отношений; участие работников и их представителей в управлении организацией; участие представителей работников и работодателей в досудебном решении трудовых споров.

Для обеспечения переговоров, подготовки и заключения соглашений и договоров, организации контроля их выполнения в системе социального партнерства действуют соответствующие *органы*: трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений – на федеральном, региональном, межрегиональном и территориальном уровнях партнерства; двусторонние комиссии – на отраслевом уровне и уровне организации. В тех случаях, когда соглашения предусматривают полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, они (соглашения) заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти государства и органов местного самоуправления, выступающих в качестве сторон партнерства.

Свои интересы тот или иной социальный партнер выражает не непосредственно, а через своих *представителей*. Представителями работника являются, как правило, профсоюзы, но ими могут быть и иные уполномоченные на то органы (например, в случае отсутствия на предприятии профсоюзной организации). Представителем работодателя является руководитель организации или уполномоченное им лицо, объединения работодателей как некоммерческие добровольные организации, выражающие интересы предпринимательского сообщества в диалоге с профсоюзами, органами государственной власти и местного самоуправления. Представителями государства являются органы исполнительной и законодательной власти, уполномоченные для осуществления переговоров и соглашений со своими социальными партнерами.

Система социального партнерства включает в себя также *механизмы*, с помощью которых реализуются цели партнерства (соглашения, договора), *правила и процедуры* переговорного процесса, *контроль* выполнения соглашений и договоров, *ответственность* сторон социального партнерства.

Как видим, социальное партнерство представляет собой довольно сложную систему структурных элементов, отношений и связей, формальных и неформальных правил и процедур. Можно говорить, что сегодня мы имеем уже дело со своеобразным *институт*ом, выполняющим важные регулятивные функции, направленные на поддержание и сохранение социального порядка в обществе.

Социальное партнерство можно рассматривать и как новую, отвечающую изменившимся реалиям, *форму социального управления*. Раньше (на этапе раннего капитализма в странах Запада, или во вре-

мена «развитого социализма» в Советском Союзе) наемный работник признавался исключительно как объект управленческого воздействия. Его можно было заставлять, принуждать, диктовать ему соответствующие условия. Субъектом выступал работодатель, хозяин, собственник. В системе социального партнерства уже и наемный работник в лице представляющих его органов и организаций становится полноправным субъектом трудовых и связанных с ними иных социальных отношений. Равно как и другие стороны партнерства – предприниматели, государство, местное самоуправление. Налицо явная смена управленческой парадигмы. Объект становится объектом и субъектом одновременно. Причем это касается не только совокупного работника, но и государства, бизнеса. Не только государство может требовать, но и к нему самому могут и должны предъявляться соответствующие претензии. То же – с бизнесом.

Партнеры пока еще не равны по силе. Однако сама логика развития социального партнерства должна привести к выравниванию сил, а значит и к замене – пусть не полно, пусть частично – административных, командных, силовых методов управления договорными методами, более полно отвечающими новым социальным реалиям.

Субъекты отношений – профсоюзы, предпринимательские сообщества, государство – это крупные и базовые социальные институты. Как таковые они обеспечивают большую формализацию отношений, устраняют дестабилизирующее влияние субъективных факторов (может быть заменена администрация предприятия, переизбран профком, но заключенный ранее коллективный договор остается в силе и продолжает действовать; то же самое – на всех уровнях социального партнерства), поддерживают равновесное состояние системы, ее защиту от ситуационных помех (например, от влияния экономической или политической конъюнктуры).

Социальное партнерство можно рассматривать также как *новый элемент самоорганизации общества*, как результат спонтанных процессов, происходящих в реальной социальной практике, и на принципиально иной основе упорядочивающих социальные отношения. Не силовое, а информационно-коммуникативное упорядочение отношений обеспечивает институт социального партнерства в самоорганизующемся обществе.

Субъектами (сторонами) социального партнерства выступают через своих представителей наемные работники, работодатели (предприниматели),

органы государственной и муниципальной исполнительной власти – триада, получившая в мировой практике название «трипартизма» (три стороны, три части).

Наемных работников в системе «трипартизма» представляют, как правило, *профсоюзы* (на низовом уровне – уровне предприятия – могут быть иные органы рабочего представительства). Это общенациональные, межрегиональные и территориальные объединения (ассоциации) профсоюзов, которые каждый на своем уровне участвуют в работе соответствующих трех- и двусторонних комиссий, в заключении соглашений и коллективных договоров.

Другим субъектом социального партнерства выступают *предпринимательские объединения (ассоциации)*. Предприниматели, как и другая сторона – наемные работники – не всегда могут в одиночку отстаивать свои интересы, потому, входя в систему социального партнерства, особенно на федеральном, региональном, территориальном уровнях, они вынуждены объединяться. Создаются различные ассоциации, объединения предпринимателей, которые выступают в этой системе как их представительные органы.

В России в конце 80-х годов появились объединения кооператоров и арендаторов, с конца 1991 года – организации частных предпринимателей, впоследствии объединившиеся в Конгресс российских деловых кругов. Организован так же Союз промышленников и предпринимателей, в состав которого входят региональные и отраслевые государственные и негосударственные объединения. К середине 90-х годов существовало уже около 50 различных объединений предпринимателей, зарегистрированных как общероссийские организации. Возникли также многочисленные союзы и ассоциации в регионах и отраслях.

Предпринимательские объединения являются главным социальным партнером профсоюзов, в их диалоге решаются основные вопросы регулирования социально-трудовых отношений и защиты прав и интересов наемных работников.

Можно отметить факт возросшей социальной компетентности предпринимательства, его способность не только принуждать и диктовать свои условия, но и выслушивать и понимать аргументацию другой стороны, готовность вести переговорный процесс, достигать социального консенсуса.

Третьей стороной в системе социального партнерства выступает *государство*, представляемое

федеральными и региональными органами исполнительной власти – министерствами, ведомствами, департаментами, ответственными за решение социальных и экономических вопросов в сфере труда. Государство становится стороной социального партнерства лишь тогда, когда оно социализируется, т.е. начинает выражать и отстаивать интересы не только господствующего класса.

В государствах советского типа социального партнерства не могло быть по определению, здесь государство одно выполняло все функции: и законодателя, и работодателя, и социального защитника; предпринимательские слои попросту отсутствовали, а профсоюзы были прочно встроены в партийно-государственные структуры и выполняли их социальный заказ.

Участие государства в рамках социального партнерства объясняется тем, что оно берет на себя немало экономических функций, оказывает регулирующее воздействие, порой определяющее, на социально-трудовые отношения в обществе, используя как законодательные, так и исполнительные ветви власти. В условиях России государство активно и даже агрессивно вторгается в экономику и частный бизнес, так что игнорировать его никак не удастся. Кроме того, оно само является крупным собственником и имеет свои «государственные» интересы, которые и отстаивает с большей или меньшей успешностью.

Государство выступает также в качестве арбитра и посредника в разрешении трудовых споров и конфликтов между работодателями и наемными работниками, используя для этого судебную систему и административную власть.

В обществах, где экономические функции государства не столь велики, как в России, оно все чаще уходит от непосредственного вмешательства в отношения бизнеса и профсоюзов, представляющих работников, ограничивая свою роль законодательной деятельностью и надзором за соблюдением законодательных норм.

После Второй мировой войны становление социального государства во многих странах вводится как конституционный принцип. Впервые социальное государство было зафиксировано в Конституции ФРГ 1949 г., провозгласившей Германию «демократическим и социальным федеративным государством». Положение о социальном государстве закреплено в конституциях Франции, Италии, Испании, Португалии, Швеции, странах Восточной Европы. В настоящее время многие развитые стра-

ны мира, независимо от наличия или отсутствия в их Основных законах соответствующих записей, в большей или меньшей степени де-факто являются социальными государствами.

В 1993 г. российские профсоюзы инициировали, а затем активно отстаивали включение в Конституцию РФ положения о социальном государстве. После длительных и напряженных дискуссий и последовавшего затем референдума оно было принято как конституционная норма. Статья 7 Конституции Российской Федерации гласит: «Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека».

В социальном государстве согласно Конституции:

- охраняется труд и здоровье людей;
- устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда;
- обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых людей;
- развивается система социальных служб;
- устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

В создании социального государства многие страны продвинулись много дальше России, особенно страны Центральной Европы и Скандинавии. Немалую роль в создании социальных государств этих и других стран сыграли профсоюзы, выступая настойчивыми лоббистами в парламентах и правительствах по проведению разнообразных социальных программ, по приданию экономикам социально ориентированного характера.

Механизмы реализации целей социального партнерства

Можно утверждать с достаточной определенностью, что в России уже сложились основные механизмы социального партнерства. Это, во-первых, механизмы законодательно-правового регулирования социально-трудовых отношений (участие основных субъектов в законотворческой деятельности), во-вторых, договорные механизмы (генеральные, отраслевые, региональные и иные соглашения, коллективные договоры).

Важной особенностью современного этапа развития российского общества является то, что законотворческая деятельность перестает быть исключительной монополией государства и его институтов. В законодательное регулирование об-

щественных отношений, прежде всего, социально-трудовых, активно вторгаются другие социальные субъекты, настаивая на паритетности своего участия в этом процессе.

Примером достаточно удачного (для сегодняшних условий) партнерского сотрудничества между государством (правительством), работодателями и профсоюзами на законодательном уровне является разработка, согласование и принятие Трудового кодекса Российской Федерации.

Находятся люди на каждой из трех сторон партнерства, которые не удовлетворены принятым документом. Это люди, признающие только победу. Но суть социального партнерства в условиях противоречивости и противоположности интересов состоит в том, чтобы удовлетворяться достигнутым компромиссом, принимая в расчет те реальные возможности (ресурсы), которыми располагает каждая сторона, и те последствия, к которым может привести принципиальная неуступчивость одной из них. Известная дилемма: синица в руках или журавель в небе.

Использование в рамках социального партнерства механизмов законодательно-правового регулирования имеет принципиальное значение. Дело в том, что решения, принимаемые на высшем законодательном уровне и оформляемые в виде законов, имеют, как правило, рамочный характер, устанавливают границы и пределы, за которые нельзя заходить никому, будь то государство, или частный собственник. К тому же они не содержат конкретного адресата и потому имеют широкое поле действий. Таковыми, например, являются устанавливаемые законодательно размеры минимальной оплаты труда или минимальной почасовой ставки, размеры прожиточного минимума, средняя продолжительность рабочего дня или рабочей недели, условия заключения и расторжения трудовых договоров (контрактов) и др. Часто иницилируемые одной стороной, скажем, профсоюзами, решения распространяются потом на все группы наемного труда, на предприятия и компании, как охваченные, так и не охваченные профсоюзным влиянием. В итоге таких действий получают возрастающие «кумулятивные эффекты».

Другим каналом законодотворческой деятельности социальных партнеров является их участие на паритетных началах в работе **Российской трехсторонней комиссии по социально-трудовым отношениям** (РТК), утвержденной указом президента в 1992 г. РТК является постоянно действующим

органом системы социального партнерства на федеральном уровне, имеет статус совещательного и консультативного органа. Основной целью работы Комиссии является подготовка Генерального соглашения между тремя сторонами партнерства. Кроме того, РТК проводит экспертизу социально-экономических программ, дает рекомендации и консультации федеральным органам государственной власти, рассматривает законопроекты по социально-трудовой проблематике и дает свои заключения.

Профсоюзы настаивают на том, чтобы проекты всех законов и иные нормативно-правовые акты, касающиеся социально-трудовых отношений, обязательно проходили предварительное рассмотрение в РТК, с ее же участием проходило назначение на должности министра труда, главного государственного инспектора труда, руководителей внебюджетных социальных фондов.

С началом действия системы социального партнерства в России с участием профсоюзов и работодателей введено немало федеральных законов, регламентирующих важные стороны жизни государства и общества. Это законы о коллективных договорах и соглашениях, о порядке разрешения трудовых споров, об общественных объединениях, о некоммерческих организациях, о занятости населения, по охране труда, об акционерных обществах, о производственных кооперативах, о государственной поддержке малого предпринимательства, о пенсиях, о государственном социальном страховании и другие.

Продолжается практика «стыковки» внутреннего трудового законодательства с нормами, зафиксированными в конвенциях Международной организации труда (МОТ). Так, Трудовой кодекс, принятый в России, можно уже рассматривать как набор международно-признанных правовых норм в сфере труда.

В развитие федеральных законов и с учетом местных условий формируется и законодательная база в субъектах Федерации. В этой работе также помимо государства принимают участие работодатели и представители работников на принципах социального партнерства.

Договорным механизмом реализации на практике идеи социального партнерства является **соглашение** как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателями. В зависимости от сферы регулируемых отношений заключаются генераль-

ные, региональные, отраслевые (межотраслевые), тарифные, профессионально-тарифные и другие соглашения; в зависимости от количества субъектов (партнеров) – трехсторонние и двусторонние соглашения.

Соглашения, заключаемые между сторонами социального партнерства, призваны дополнять и расширять круг задач, регулируемых законодательством, но они могут включать и другие вопросы по усмотрению сторон, которые нуждаются в дополнительном урегулировании. Соглашения, заключаемые на верхнем уровне партнерства, являются своего рода нормативной основой для нижестоящего уровня, а также при работе над коллективными договорами на предприятиях.

Основной круг вопросов, регулируемых соглашениями, определен Трудовым кодексом, но в действительности он шире. Здесь и вопросы занятости, защиты трудовых прав, экологической безопасности и многие другие. Соглашения содержат, как правило, и некоторый набор целевых социальных нормативов, являющихся ориентиром практической деятельности всех участников, охватываемых данным соглашением.

Федеральный уровень представлен **Генеральным соглашением**, которое заключается между общероссийскими объединениями профсоюзов, национальными ассоциациями работодателей и Правительством Российской Федерации. Оно устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, является нормативной основой соглашений других уровней – отраслевых, территориальных и пр.

Разработку Генерального соглашения осуществляет Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. В соответствии с законом о «Российской Трехсторонней Комиссии» каждая из сторон может иметь 30 своих представителей. Координатором с правительственной стороны выступает Министерство здравоохранения и социального развития, сторону работодателей представляет Ассоциация работодателей (главное действующее лицо – Российский союз промышленников и предпринимателей), координатором профсоюзной стороны выступает ФНПР (6 мест в Комиссии отведено альтернативным профсоюзам).

С 1992 года в России заключено девять генеральных соглашений. Если первое касалось в основном проблем занятости и развития рынка труда, создания гарантий защищенности работников в период

массового высвобождения, то в последующих круг регулируемых вопросов постепенно расширялся.

В Генеральное соглашение на 20011-2013 годы было включено около сотни совместных обязательств сторон в области стабилизации и подъема экономики, занятости населения, обеспечения роста заработной платы, доходов и уровня жизни населения, социальной защиты граждан России, развития социального партнерства. Хорошо было бы, если бы эти обязательства были выполнены.

И тем не менее результативность генеральных соглашений, как, впрочем, и всех других, еще низка, они больше напоминают соглашения о намерениях, нежели свод конкретных мер, которые нужно исполнять обязательно. Они не имеют еще необходимой юридической силы, невыполнение достигнутых договоренностей со стороны тех или иных субъектов не влечет за собой никаких санкций. Зачастую согласованные и принятые сторонами обязательства не исполняются по банальной причине – отсутствия финансирования. Соглашения часто подписываются тогда, когда уже сформирован бюджет, и обязательства «повисают», под ними не оказывается средств.

Существенные расхождения в условиях труда в различных отраслях производства, в условиях жизни и доходах населения в разных регионах вызывает необходимость заключения соглашений на среднем уровне социального партнерства – региональном и отраслевом. Особое значение приобретают **отраслевые тарифные соглашения**, устанавливающие нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли.

В качестве примера успешного использования отраслевых тарифных соглашений в решении социальных вопросов, в частности, в повышении оплаты труда, можно привести горно-металлургический комплекс. Здесь система мер, в том числе и действие отраслевых соглашений, позволил вывести среднюю заработную плату на 3-е место в цветной и на 4-е место в черной металлургии среди отраслей промышленности (1-е место – топливная, 2-е – электроэнергетика).

Такие успехи (хотя профсоюзы ими не вполне удовлетворены) стали возможны потому, что отраслевой профсоюз ведет диалог и подписывает соглашение не с правительственными чиновниками, а с предпринимателями, в данном случае с Ассоциацией промышленников горно-металлургического комплекса России (АМРОС). Однако подобное не

стало еще общей практикой. Из всех упомянутых отраслевых тарифных соглашений только 20% заключаются с объединениями работодателей, остальные – с федеральными министерствами, их департаментами и другими ведомствами.

Основной социальный партнер профсоюзов – предприниматель – оказывается как бы на периферии согласительного процесса, документы же подписываются с органами, хотя и наделенными определенными административными полномочиями, но не распоряжающимися экономическими и финансовыми ресурсами. А это, естественно, сказывается впоследствии на выполнении соглашений, делая их малоэффективными.

К настоящему времени можно считать, что система социального партнерства сформировалась и на региональном уровне. Во многих регионах приняты соответствующие нормативные документы, нередко оформленные как законы субъектов Федерации. Законы «О социальном партнерстве» приняты в Москве (1997 г.), а также в Брянской, Вологодской, Новгородской, Новосибирской, Свердловской, Тульской и других областях, в республике Мордовия, Ставропольском крае. Всего законы о социальном партнерстве приняты почти во всех регионах страны. В соответствии с этими правовыми документами разрабатываются трехсторонние **региональные соглашения**, которые призваны выстраивать баланс интересов между работниками, проживающими на данной территории, работодателями, делающими здесь свой бизнес, и администрациями республик, краев, областей.

Наиболее успешный опыт подготовки и реализации региональных соглашений накоплен в Москве как субъекте Федерации. Московское трехстороннее соглашение между правительством города, Московской федерацией профсоюзов и объединением предпринимателей (первое соглашение подписано в 1991 г.) ныне представляет собой достаточно конкретный документ, полученный в результате конструктивных переговоров и работающий на интересы большого числа жителей столицы. В нем предусмотрены доплаты из бюджета города к пенсиям, стипендиям, пособиям, к заработной плате работников социально значимых бюджетных отраслей; бесплатный и льготный проезд пенсионерам, студентам и школьникам; дотации на содержание детских оздоровительных лагерей; льготные тарифы на транспорт в период массовой перевозки детей на отдых и многие другие важные социальные вопросы. Главная особен-

ность данного соглашения состоит в том, что он по большинству позиций практически реализуется, так как составляется в рациональные сроки (до начала работы над бюджетом) и находится в системе постоянного профсоюзного и правительственного контроля.

Однако надо отметить, что знакомы с содержанием Московского трехстороннего соглашения, по данным социологических исследований, не более четверти членов профсоюзов, остальные три четверти, в том числе и многие председатели профкомов предприятий и организаций города, не имеют о нем представления. Такая же картина наблюдается и по отношению ко многим другим соглашениям – информация о них не доходит не только до рядовых граждан, но и до руководителей, включая профсоюзных. Это при том, что соглашения служат исходной нормативной базой для заключаемых на предприятиях коллективных договоров. Из-за неинформированности профработников о содержании отраслевых и региональных соглашений в коллективные договора нередко попадают показатели ниже тех, что заключены в соглашениях, а значит объективно ухудшающих социальное положение работников. Обнаруживается такая рассогласованность порой слишком поздно, когда договора уже заключены и подписаны.

Мировая практика нескольких десятилетий показала эффективность такого механизма социального партнерства как **коллективные договора**, регулирующие отношения между работодателями и работниками. Коллективный договор ныне – это основной документ, через который профсоюзы осуществляют свои функции и прежде всего социальную защиту работников. Во многих странах, в том числе и в России, практика заключения коллективных договоров получила законодательное закрепление. В одних странах (Германия, Франция, Австрия, Испания, Нидерланды) она регулируется специальным законодательством, в других (США, Канада, Швеция, Финляндия, Япония) – общими Нормами трудового права. В ряде государств (Франция, Китай, Испания, Португалия, Япония) право профсоюзов на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров закреплено даже в конституциях.

Существует уже и практика выхода коллективных договоров за национальные границы. Так, в соответствии с Директивой Комиссии Европейского союза «Об утверждении комитета европейских предприятий», принятой в 1993 году, в случаях,

когда предприятие расположено в двух и более странах и имеет не менее 150 работников в каждом из филиалов, на нем может заключаться так называемый «Европейский коллективный договор». Первый подобный договор был заключен на британской фирме «Виелла», где трудится 78 тыс. чел., в том числе 34 тыс. человек – в странах Евросоюза.²

В странах Западной Европы главным остается отраслевой уровень. В скандинавских странах – национальный и отраслевой уровни. В Японии коллективные договора традиционно заключаются на отдельных предприятиях. С 80-х годов прошлого века наблюдается тенденция перемещения колдоговорной работы на предприятия, так как здесь могут более эффективно решаться вопросы оплаты труда, профессионального роста, занятости.

С определенными ограничениями в США и Канаде законодательство о коллективных договорах распространяется на государственных служащих (вооруженные силы, полиция, служащие, занимающие высокие посты). Они, как и другие наемные работники, пользуются гражданскими и политическими правами, в том числе правом на свободу объединения. Единственное граничное условие – соблюдение обязательств, вытекающих из их статуса и характера выполняемых ими функций.

Заключению коллективного договора предшествует *переговорный процесс*. Вначале вырабатываются требования или программы, которые затем утверждаются на профсоюзных конференциях, съездах. Тут же определяются представители трудящихся, которые будут участвовать в переговорах с предпринимателями или союзами предпринимателей. Стороны договариваются выполнять условия договора, признавать и уважать права каждой из сторон, избегать конфронтационных действий.

С целью институционализации колдоговорного процесса создаются соответствующие организационные структуры. В США, например, созданы государственная служба – национальное управление по трудовым отношениям, а также независимое бюро, где работают квалифицированные юристы, психологи, социологи, конфликтологи – люди, умеющие вести переговоры, хорошо владеющие этим искусством. Поэтому компании, фирмы, в которых начинаются коллективные переговоры, уведомляют эти организации, при необходимости пользуются их консультациями, а если переговоры заходят в тупик, приглашают платных «переговорщиков». Коллективные переговоры могут завершиться забастовкой. Законодательства большинства про-

мышленно развитых стран предусматривают как средство разрешения конфликтов возможность приостановки работы именно в период ведения переговоров по коллективному договору. В течение же срока действия колдоговора забастовки и локауты, как правило, не допускаются, что обычно предусматривается в тексте договора.

Структура и содержание коллективных договоров самые различные, но они имеют и много общего. Самое главное – они представляют собой мини-кодексы законов о труде. Государство устанавливает только минимум социальных гарантий для всех наемных работников и особые гарантии для тех, кто нуждается в большей защите (например, инвалиды, подростки и т.п.). Все остальное решается коллективным договором, то есть по соглашению между предпринимателями и профсоюзами. Если же на одном предприятии действуют как представители профсоюза, так и другие выборные представители трудящихся, то международно-правовые нормы предписывают принять меры, чтобы это обстоятельство не использовалось для подрыва позиций профсоюзов, а также, чтобы поощрялось сотрудничество между различными представителями. Коллективный договор, таким образом, обеспечивает повышение минимальных стандартов, установленных государством.

Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» определяет коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателем.

В соответствии с этим законом, а также Трудовым кодексом РФ, исполнение коллективного договора обязательно для работодателя, что создает определенные гарантии защищенности работника от административного произвола. Отказ от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания несут ответственность в виде штрафа. Подвергаются штрафу и лица, виновные в непредставлении информации для ведения переговоров или недостаточном контроле соблюдения колдоговора, а также виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором (ст. 54-55 Трудового кодекса РФ). Поэтому участие в колдоговорном процессе, разработка и заключение коллективных договоров является не формальной акцией, а основным направлением деятельности

профсоюзов и администрации. Отсутствие такого документа в организации оставляет работника в полной социально-экономической зависимости от работодателя.

Коллективный договор учитывает специфику данного производства, конкретные условия труда, остроту внутриорганизационных проблем. Круг вопросов, которые регулируются договором, может быть различен, но есть и ряд общих, «типичных» вопросов, содержащихся в той или иной пропорции в большинстве коллективных договоров. Это взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

- форма, система и размер оплаты труда, пособия, компенсации, льготы;
- индексация оплаты труда с учетом инфляции;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- продолжительность рабочего времени и времени отдыха;
- охрана труда работников;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- отказ от забастовок при выполнении сторонами условий коллективного договора.

В случае наполнения договора конкретным содержанием и безусловным исполнением намеченных мер он может быть эффективным средством защиты интересов работника.

Только договаривающиеся стороны решают, каким быть договору, какие вопросы в него включать, на какой срок распространять и т.д. Их свобода ограничивается лишь двумя моментами: 1) условия коллективного договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством (в противном случае они признаются недействительными); 2) показатели, закладываемые в коллективный договор, не должны быть ниже тех, которые содержатся в генеральном, отраслевом и других рамочных соглашениях.

Оценивая практику колдоговорной работы в российских условиях, нельзя не отметить следующее.

Во-первых, коллективными договорами охвачены далеко не все наемные работники, нуждающиеся в социальной защите. В основном это ра-

ботники крупных государственных и акционерных предприятий, на которых еще функционируют профсоюзные организации; средние и малые предприятия различных форм собственности, прежде всего, частные, вообще выпадают из поля колдоговорного регулирования. Около 10% предприятий, где есть профорганизации, по оценке председателя ФНПР М.В.Шмакова, по-прежнему не имеют этих правовых документов³.

Профсоюзная сторона как никакая другая заинтересована в том, чтобы на предприятии действовал коллективный договор. Но не менее важно и то, чтобы работодатели и администраторы также прониклись пониманием необходимости садиться за стол переговоров и заключать договора. Необходимо преодолеть инерцию мышления, изменить отношение к данным документам как к чему-то ритуальному, формальному, необязательному.

Во-вторых, российские профсоюзы не имеют еще необходимого опыта заключения коллективных договоров на предприятиях, работающих в условиях рынка. Прежнего опыта уже недостаточно, а для накопления нового требуется время и соответствующие организационные и методические усилия.

В-третьих, не в полной мере изучен и плохо используется опыт профсоюзов других стран, давно и небезуспешно ведущих колдоговорную работу. В странах Западной Европы и Америки к колдоговорной кампании относятся достаточно серьезно и работодатели и профсоюзы: проводится тщательная подготовка к предстоящим переговорам, взвешиваются реальные возможности каждой из договаривающихся сторон, отрабатывается процедура ведения социального диалога, привлекаются компетентные специалисты.

В-четвертых, коллективные договора, заключаемые на российских предприятиях, не имеют еще необходимой императивной силы, договаривающиеся стороны часто допускают отступления, прямое невыполнение пунктов договора и при этом не несут никакой – ни правовой, ни экономической – ответственности. Случаев, когда кто-либо, администратор или профсоюзный работник, понес наказание за невыполнение обязательств по коллективному договору известно очень мало. Слабо осуществляется и контроль исполнения коллективного договора.

В-пятых, большинство работников, как показывают обследования, плохо осведомлены о содержании заключенного на предприятии договора, их

участие в подготовке предложений, в обсуждении различных вариантов решений и т.д. носит формальный и незаинтересованный характер. Плохо используются коммуникационные каналы организации для освещения колдоговорной кампании. Поэтому представляется целесообразным введение в практику процедуры ознакомления вновь поступающих на работу с содержанием коллективного договора. Разумеется, это касается и всех работающих на предприятии, в учреждении или фирме.

В-шестых, социальная компетенция обеих сторон социального партнерства на уровне колдоговорного регулирования недостаточно высока. Профсоюзы часто не располагают собственной статистикой и вынуждены довольствоваться лишь той информацией, которую им представляет администрация. Слабо привлекаются специалисты. Представители работодателя в большинстве своем плохо знают технологию ведения коллективных переговоров и заключения колдоговоров. В этой связи представляется интересным опыт совместного обучения профсоюзных и административных руководителей через систему профсоюзного образования.

Все сказанное позволяет судить о том, что механизм колдоговорного регулирования работает далеко не столь эффективно, чтобы полностью удовлетворить ожидания социальных партнеров и, безусловно, нуждается в совершенствовании.

Проблемы и перспективы социального партнерства

При всей общности исходных положений, в которых созданы и функционируют системы социального партнерства в разных странах, они несут на себе отпечаток национальной специфики, соответствуют политическим и экономическим условиям этих государств, отражают их исторические и культурные традиции.

Инициаторами идеи и практики социального партнерства в России стали профсоюзы. Им, по видимому, и предстоит взять на себя ответственность за дальнейшее развитие института партнерства. Это та сторона, за которой стоят десятки миллионов людей, имеющих свои интересы и свои права и нуждающихся в соответствующей защите. Юридический статус профсоюзов формально обеспечивает им право участвовать на равных с государством и работодателями в регулировании социально-трудовых отношений. Но фактически

они не стали еще полноправными субъектами этих отношений в силу многих причин объективного и субъективного характера и поэтому вынуждены лавировать между государством и бизнесом, вступая в зависимости от политической и экономической конъюнктуры то в разнообразные альянсы, то в оппозицию к ним.

Профсоюзам предстоит более четко определить свою позицию в отношениях с государством и работодателями, исходя при этом не столько из интересов профсоюзной бюрократии, сколько из интересов представляемых ими групп наемного труда. Укрепление доверия к профсоюзам зависит от конкретных результатов их деятельности, от повышения авторитета и влияния в обществе, от создания благоприятного имиджа профсоюзов, их организаций и лидеров.

Отношение работодателей к профсоюзам и их руководителям как ближайшим социальным партнерам можно оценить пока как снисходительно-терпимое. Собственники и их администраторы не склонны пока рассматривать профсоюзы как равного себе партнера, ссылаясь на недостаточную компетентность профсоюзных работников, их умения практически организовать социальный диалог. Но большинство хозяйственных руководителей, тем не менее, признают необходимость профсоюзных организаций на своих предприятиях, так как они способствуют снижению трудовой конфликтности, помогают администрации решать социальные проблемы.

Работодатели как сторона социального партнера в правовом и организационном аспектах еще не вполне оформлена, представляет разнообразный конгломерат союзов, объединений, ассоциаций. Многие работодатели, особенно в частном секторе экономики, недостаточно пока освоили идеи и принципы социального партнерства, порой вообще не принимают их, или используют механизмы партнерства в своих целях, для решения хозяйственных и финансовых задач, укрепления властных позиций (наиболее наглядно это проявляется на региональном и территориальном уровнях партнерства). Можно надеяться, что с принятием закона РФ «Об объединениях предпринимателей» участие работодателей в системе социального партнерства станет более эффективным.

Оценка российского опыта указывает на следующие особенности и недостатки в развитии института партнерства:

- отсутствие четкой самоидентификации интересов сторон как субъектов социально-трудовых отношений;

- наблюдающаяся корпоративная связка работодателей и наемных работников в лице представляющих их администраций предприятий и профсоюзов (профкомов);

- использование института партнерства как дополнительного механизма перераспределения ресурсов, влияния и власти;

- необязательность партнеров, невыполнение ими полностью и в срок соглашений и договоров;

- слабая информированность общества, недостаточная подготовленность людей к восприятию идей и ценностей социального партнерства;

- недостаток научного, методического и кадрового обеспечения системы социального партнерства и др.

Заключение

Несмотря на все недостатки и нерешенные проблемы, институт социального партнерства

начинает действовать. Сложилась основные механизмы социального партнерства: механизмы законодательно-правового регулирования социально-трудовых отношений (участие основных субъектов в законотворческой деятельности); механизмы договорного регулирования (соглашения и коллективные договора). Имеется и удачный опыт паритетного участия сторон. Принятые законодательные нормы и организационные меры, несомненно, принесут свои плоды – нужны время и дополнительные усилия.

Перспективы развития социального партнерства связаны с де бюрократизацией института, расширением сфер его регулирующего воздействия (не только социально-трудовых отношений), привлечением внимания общественности, в том числе научной, к этой важной социальной проблеме. В процесс формирования новой системы отношений в виде социального партнерства должны быть внесены элементы осознанного общественного регулирования, что позволит уменьшить риск развития уже намечающихся негативных тенденций.

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. // Российская газета – 2009, №7 – 29 янв.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12. 2001 г. № 197-ФЗ (в редакции 5.04.2013).

3. Федеральный закон Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». М., 1996.

4. Конвенция МОТ о содействии коллективным переговорам, 1981 (№154). М., 1999.

5. Положение о Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Постановление Правительства РФ от 20.02.1992 г. № 108.

6. Федеральный закон РФ от 01.05.1999 «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». М.: Профиздат, 1999.

7. Закон города Москвы «О социальном партнерстве». М., 1997.

8. Башмаков В.И. Профсоюзы в системе социального партнерства. М.: АТиСО, 2003.

9. Башмаков В. Профсоюзы России. Эволюция и проблемы социального института. LAP LAMBERT Academic Publishing, 2012.

10. Гриценко Н.Н. Социальное государство: перспективы становления и развития. М., 2003.

11. Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России. М.: Экономика, 2002

12. Крестьянинов А.Н. Социальная напряженность: роль профсоюзов в ее регулировании. М.: Русская новь, 2003.

13. Профсоюзное пространство современной России / Под ред. В.Борисова, С.Кларка. М.: ИСИТО, 2001.

14. Семигин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире. М.: Мысль, 1996.

15. Сперанский В.И., Яценко А.А. Глобализация, профсоюзы и ТНК (на примере нефтегазового комплекса). М.: Русская новь, 2002.

16. Социальное партнерство. Словарь-справочник. М.: АТиСО, 2005.

¹ Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации. МТБ, Женева, 1998; Трудовой кодекс Российской Федерации. М., 2002; Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности. М., 1996.

² Социальное партнерство. Краткий словарь-справочник. М., 2002, с. 34-35.

³ Материалы VI съезда ФНПР // Вести ФНПР. 2006, № 11, с. 22.

СТИМУЛИРОВАНИЕ РЫНКОМ ТРУДА ИННОВАЦИОННЫХ КОМПОНЕНТ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

DOI: 10.12737/1522

А.А.Троицкая

В статье на основании данных авторского социологического опроса исследуется, какие компоненты человеческого капитала, характеризующие инновационный потенциал работника, приносят ему дополнительное вознаграждение на региональном рынке труда, а какие, напротив, не вознаграждаются, а также выявляются возможные причины недооценки. Использование и развитие тех факторов, которые в достаточной степени вознаграждаются, таким образом стимулируются самим рынком, а проблема стимулирования развития важных для экономики, но недооцененных компонент является провалом рынка требует более активного участия государства.

Ключевые слова: человеческий капитал, компонента, инновации, опрос, квалификация, мобильность, образование, доход, стимулирование

В современном мире огромную роль в инновационном развитии экономики играет человеческий капитал. Понимание роли и места человека в современном экономическом развитии опирается на огромные сдвиги в характере источников и механизмов самодвижения экономики и общества [1, с.28]. Накопленный страной человеческий капитал составляет основу современной экономики. Он является главным фактором социально-экономического развития на макро- и микроуровне. Развитие передовых стран мира привело к формированию в XX в. постиндустриальной, а затем и новой экономики - экономики знаний, инноваций, глобальных информационных систем, экономики интеллектуального труда, науки, новейших технологий [2, с.114]. В современных условиях человеческий капитал является главной ценностью общества и главным фактором экономического роста, экономического прогресса, «гораздо более важным, чем природные ресурсы или накопление богатства... Именно человеческий капитал... является краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности» [3, с.196].

Человек, который может и хочет осуществлять инновации, – это одно из условий успешного экономического развития как экономики в целом, так и отдельного предприятия. Создание и внедрение инноваций не может быть осуществлено без эффективного управления человеческими ресурсами, включая их постоянное совершенствование с учётом меняющихся условий и действенную мотивацию персонала к инновационной деятельности.

Целью данной работы является выяснение, какие инновационные компоненты человеческого капитала приносят работнику вознаграждение

на российском рынке труда, а какие можно назвать недооцененными, а также выявление возможных причин недооценки. Развитие достаточно оцененных компонент стимулируется самим рынком труда, а недооцененных – нет, что является своего рода провалом рынка и проблемой, требующей решений со стороны государства.

В целом из множества характеристик, согласно Б. М. Генкину [4] составляющих потенциал человека, теория человеческого капитала исследует те, которые существенно влияют на изменение доходов. Это относится преимущественно к здоровью, творческим способностям, образованию, профессиональным навыкам, предприимчивости, мобильности. Наибольшее количество исследований связано с эффективностью инвестиций в образование и отдачей на различные его виды.

Можно предложить следующее определение инновационных компонент человеческого капитала: это те факторы, необходимость которых в инновационной деятельности является первоочередной. Некоторые из них относятся непосредственно к работнику, это его личные качества и возможности. Другие связаны с условиями трудовой деятельности работника в своей организации; они не определяют индивидуальный человеческий капитал, но влияют на его инновационность. К ним относятся возможности, которые организация предоставляет для самообучения сотрудников, повышения их квалификации, взаимодействия с другими специалистами, обмена опытом.

В настоящей работе используются данные двух социологических исследований, проведенных автором совместно с А.Л. Мазиным в 2010 и в 2011 гг. Путем анкетирования была опрошена

большая группа студентов-заочников, обучающихся в Нижегородском институте менеджмента и бизнеса (НИМБ). Общее число респондентов в 2010 г. составило 580 человек, в 2011 г. – 394. Опрошенные проживают как в Нижнем Новгороде, так и в Нижегородской области, все они не только учатся в НИМБ, но и работают в различных организациях: малых, средних и крупных, государственных, приватизированных, новых частных. Аудитория состояла из людей разного пола и возраста, с различным уровнем уже имеющегося образования, так что хотя выборка не является полностью репрезентативной в отношении всех работников Нижегородского региона, полученные данные отражают реальное состояние рассматриваемых параметров в организациях различного типа.

В 2010 г. опрошенным предлагалось ответить на вопросы, связанные с их положением в период кризиса, доходами (текущими и ожидаемыми), потенциалом их трудовой мобильности, инвестициями в образование, трудовой дискриминацией и др. В 2011 г. анкета была существенно доработана и дополнена. Второй опрос разрабатывался с учётом анализа результатов первого. Вопросы, данные ответов на которые в первый раз в силу недостаточности объёма или информативности затруднительно было использовать для эконометрических расчётов, были сформулированы и размещены в анкете так, чтобы их результаты стали пригодными для использования в моделях.

Ответы респондентов позволяют проанализировать оценку рынком труда ряда факторов, характеризующих инновационность работников. Данные первой волны используются для построения аналитических таблиц, второй – также и эконометрических моделей, которые в основном будут приведены в следующих частях работы.

1. Насколько вознаграждается трудовая мобильность.

Первая попытка исследовать трудовую мобильность работников была предпринята в рамках опроса 2010 г.. Респондентов просили указать: меняли ли они работу за последние 1,5 года (в период экономического кризиса); если меняли, то добровольно или вынужденно. Однако из-за неудобного расположения вопроса ответов на вторую его часть было получено недостаточно. В 2011 г. вопрос был размещён более

удачно, кроме того, добавился промежуточный вариант ответа «и добровольно, и вынужденно». Респонденты, добровольно менявшие работу, соответственно проявили более высокий уровень трудовой мобильности, чем не менявшие ее либо делавшие это вынужденно.

В качестве показателя, характеризующего вознаграждаемость мобильности, в данном случае выступает уровень доходов работника. Респондентам было предложено указать диапазон своих доходов с 5 вариантами ответа: менее 10 тыс. руб., от 10 до 15, от 15 до 20, от 20 до 25 и более 25 тыс. руб.

Несомненно, во многих случаях доходы работника определялись не только сменой работы, но и другими факторами (полом, возрастом, местом проживания, экономической ситуацией в стране и т.п.), однако определение влияния на положение человека именно смены одной работы на другую и не было целью нашего исследования. Полученные данные позволяют сравнить доходы мобильных и немобильных работников, и выявить различия в ответах тех и других.

Из 394 респондентов 240 указали, что не меняли работу, 152 – что меняли. Из тех, кто менял работу, 150 человек указали характер этой смены: 88 делали это только добровольно, 44 – и добровольно, и вынужденно, 18 – вынужденно. Поскольку мобильностью можно считать только добровольную смену работы, опрошенных соответственно разделили на четыре группы: «мобильные» - менявшие работу добровольно, «частично мобильные» - менявшие её не только добровольно, «немобильные» - не менявшие, и наконец «немобильные, вынужденно менявшие работу». Далее для каждой группы было построено распределение доходов по диапазонам, соответственно исключая тех, кто свой уровень доходов не указал (рис.1).

Можно увидеть две явные тенденции, одна из которых вполне предсказуема, другая же напротив несколько неожиданна и требует более детального анализа. Во-первых, доходы мобильных работников в среднем явно оказываются выше, чем прочих. Это согласуется с устоявшейся позицией учёных, что мобильность – часть человеческого капитала, приносящая доход своему владельцу.

Во-вторых, что прямо противоположно результату мобильных, среди «частично мобильных» доля работников с заработками ниже сред-

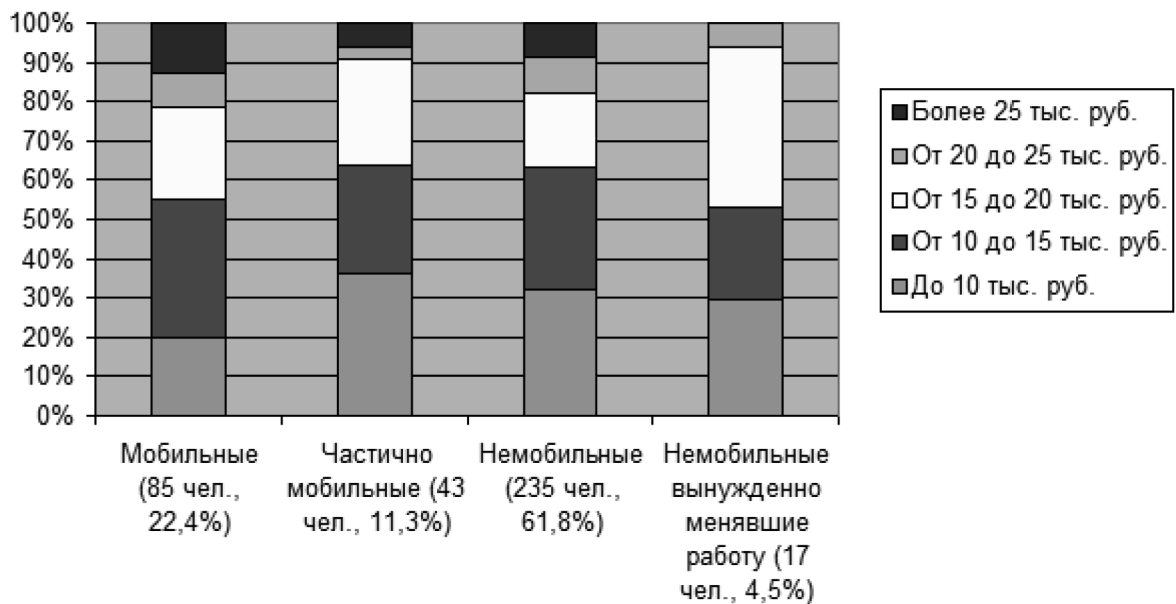


Рисунок 1.

Распределение доходов по диапазонам в зависимости от проявленной мобильности.

него и низкими оказалась заметно выше, чем у остальных групп. Одно из объяснений столь неожиданного результата может быть в особенностях увольнения работников на российском рынке труда. С одной стороны, в России крайне нежелательным для всех категорий работающих по найму является увольнение «по статье», то есть с записью в трудовой книжке о причине, которая потом может не лучшим образом охарактеризовать работника. Поэтому в случае вынужденного ухода при наличии таких обстоятельств либо просто по инициативе руководства увольняемые стремятся получить запись в трудовой книжке «по собственному желанию». С другой стороны, как известно, в случае сокращения кадров немало российских работодателей ради экономии средств всеми возможными способами стремятся в обход законодательства вынудить работников написать заявление опять-таки «по собственному желанию». Всё это приводит к тому, что люди, формально уходящие по своей инициативе, фактически делают это вынужденно в результате своей собственной вины, конфликтов или из-за сокращения кадров. Данное предположение косвенно подтверждается тем фактом, что многие заявившие, что меняли работу «и добровольно, и вынужденно», одновременно указали, что делали это только один раз. Получается, что добровольность и вынужденность у них совместились в одном и том же событии. И

также мы получаем косвенное подтверждение, что в целом несоблюдение трудового законодательства и подмена формальных механизмов рынка труда неформальными более характерны для низкооплачиваемых групп занятых и, вполне возможно, негативно влияют на их положение.

В целом данные опроса подтверждают, что трудовая мобильность – фактор, вознаграждаемый рынком и приносящий выгоду своему обладателю.

Задача оценки влияния трудовой мобильности на положение работника требует более подробных исследований. Вопрос о смене работы позволил косвенно выявить роль лишь внешней (межфирменной) мобильности, причем её «проявившейся» разновидности, которая выразилась в произошедшей смене работы. Между тем, существует более общее понятие *потенциала трудовой мобильности* – способности и готовности человека к перемещению на новое рабочее место. Этот вопрос был включён во вторую волну опроса, что позволило провести более детальное исследование с рассмотрением и проявленной мобильности, и её потенциала, точнее, его оценки самими работниками [5].

Данному аспекту трудовой мобильности необходимо уделить серьёзное внимание по той причине, что внутренние рынки труда (функционирующие в рамках организации) в современной России достаточно распространены. К концу 90-х

гг. многие российские компании (особенно банки и крупные фирмы) стали проводить кадровую политику, опираясь на принципы внутренних рынков труда. При этом решающая роль принадлежит отраслевым особенностям бизнеса. Качества работника с помощью тестов при приеме на работу довольно трудно проверить в программировании и наукоемких, высокотехнологичных отраслях (мобильная связь, телекоммуникации, информационные технологии). Часть компаний с внутренними рынками труда относится к реальному сектору (машиностроение, автомобилестроение, черная и цветная металлургия), где опыт и знания передаются непосредственно на рабочем месте. Внутренние рынки труда в России часто представлены там, где решающее значение имеет соблюдение коммерческой тайны. Также их существование – обязательное условие жизни предприятий, обладающих уникальными производственными и (или) управленческими технологиями, обучение которым должно и может проводиться непосредственно через систему наставничества и постепенной передачи опыта. Недостаток данной практики на производственных предприятиях отмечается российскими работодателями как проблема, серьезно сдерживающая их развитие [6].

Кроме того, в некотором отношении потенциал мобильности можно считать более объективным её показателем в целом, чем её проявления в виде смены организации. Мобильность – это в

первую очередь возможности работника, а как они далее используются, зависит от условий и ситуации. Человек может длительное время не менять место работы по причине выгодных для него условий на нынешней должности, однако при этом быть в готовности сделать это немедленно, как только появится выбор в виде ещё лучшей, и иметь возможность это сделать.

Респондентам было предложено оценить свой потенциал межфирменной мобильности, сделав выбор из 5 вариантов: «Отсутствует», «Ниже среднего», «Средний», «Выше среднего» и «Высокий». Ответ на оба вопроса (и про потенциал мобильности, и про доходы) дали 367 из 394 опрошенных. Наиболее многочисленной группой оказались указавшие свой потенциал мобильности как не «средний», а «выше среднего». Это может свидетельствовать о склонности людей к излишней оптимистичности оценок в данной области, однако в целом сравнению групп между собой не препятствует.

Далее было проведено сопоставление доходов всех 5 соответствующих групп.

Потенциал межфирменной мобильности принято относить к числу составляющих человеческого капитала и многочисленные исследования показывают, что в среднем он оказывает положительное влияние на доходы работника. Результаты проведенного опроса подтвердили эту закономерность (рис. 2).

Таким образом, в целом различные прояв-

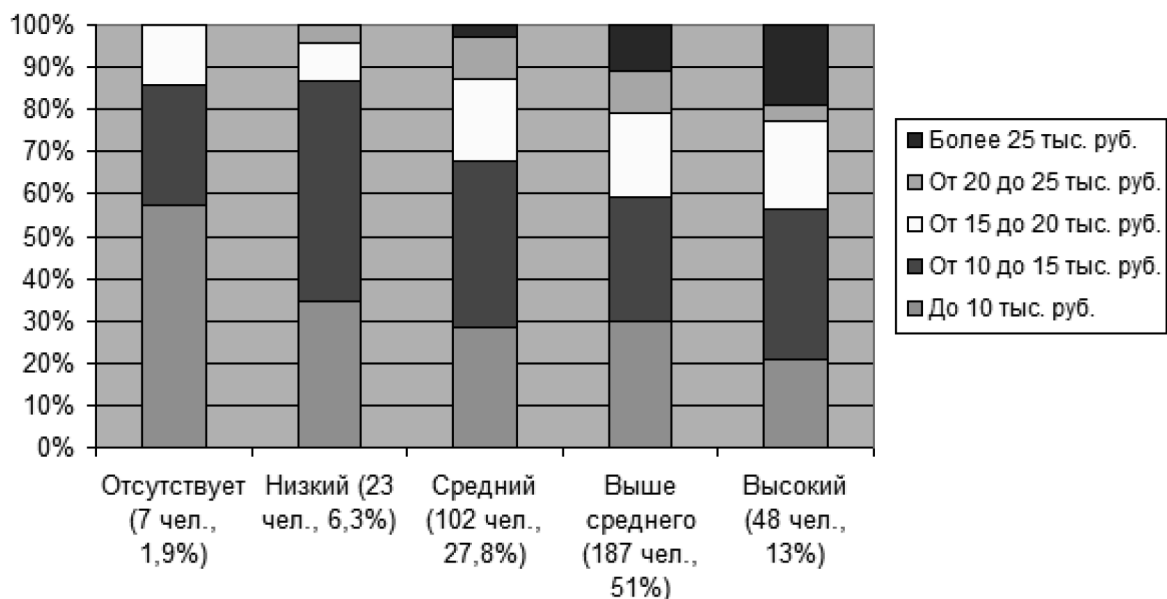


Рисунок 2. Потенциал мобильности и доходы.

ления мобильности оказывают явно положительное влияние на уровень доходов, данная компонента человеческого капитала реально вознаграждается на рынке труда.

2. Уровень образования и доходы работников.

В мировой практике эффективность инвестиций в образование подтверждена многочисленными исследованиями и расчетами. Один из основателей теории человеческого капитала Т. Шульц доказал, что в экономике США доход от человеческого капитала больше, чем от физического [7]. Из расчетов Т.Шульца следует, что развивающимся странам надо делать инвестиции прежде всего в здравоохранение, образование и науку. Это выгоднее строительства новых предприятий. Многочисленные российские исследования на базе РМЭЗ, в частности, проведенные за последние годы В. Гимпельсоном и Р. Капелюшниковым [8],[9], также подтверждают такие выводы. В данном исследовании ставится несколько другая задача: изучить, как оценивают влияние образования на свои доходы работники российских предприятий. Во всех задачах стимулирования неких действий или качеств человека важен не только факт наличия такого стимулирования, но и осведомленность и уверенность человека в этом наличии, в противном случае оно не достигнет цели. Высокая доля положительных ответов будет означать не просто наличие данной взаимосвязи, но и уверенность людей в том, что образование вознаграждается. Мы выявляем, насколько такая компонента человеческого капитала, как уровень образования, оценивается и стимулируется на рынке труда. И в данном контексте восприятие субъектами рынка ситуации, то, как они сами понимают и видят такие стимулирование, какой сигнал в итоге доходит до адресата, играет ключевую роль.

В рамках опроса респондентам предлагалось ответить на следующий вопрос: «Наблюдается ли в вашей организации прямая зависимость доходов людей от уровня их образования?» с вариантами ответа «Да» и «Нет». Далее сопоставлялось соотношение положительных и отрицательных ответов в зависимости от размеров организации, сферы её деятельности и экономического сектора (формы собственности и происхождения данной формы), к которому она относилась. При рассмотрении каждой из взаимосвязей из выборки исключались наблюдения, не содержа-

щие ответы на соответствующие вопросы анкеты. Использование данных обеих волн опроса позволило не только расширить объём выборки, но и, рассматривая их последовательно, выявить наиболее устойчивые тенденции, явно характерные для обеих волн.

Всего наличие прямой зависимости доходов от уровня образования отмечает менее половины респондентов (46% в 2010 г. и 37% в 2011 г.). При этом подобная зависимость сильнее проявляется на крупных предприятиях – по сравнению с мелкими (эффект отмечен только для первой, более крупной выборки); на относящихся к сфере услуг – по сравнению с торговыми (в первой выборке – также и производственных); на государственных – по сравнению с частными. Общий же вывод заключается в том, что хотя в целом рынок труда вознаграждает работника за более высокий уровень образования, этот эффект не является повсеместным и отмечается даже не большинством респондентов.

Это можно считать проявлением не только несовершенства российского рынка труда, но и другой глобальной проблемы: снижения качества образования в целом. Характерным является тот факт, что ни один из российских университетов не вошел в авторитетный ежегодный рейтинг репутации топ-ста лучших вузов мира World Reputation Rankings британской газеты Times за 2011 и 2012 гг., хотя лучший российский вуз — МГУ был в этом рейтинге за 2010 год на 33 месте [10, с.166], [The Times Higher Education World Reputation Rankings].

3. Отношение к знаниям и уровень доходов.

Личностные качества работника также являются частью человеческого капитала. В общепринятой классификации индивидуального человеческого капитала выделяют такой его подвид, как культурно-нравственный капитал, который задает стереотипные модели поведения и систему ценностей индивида, определяющую характер его реализации в процессе трудовой деятельности [11, с.114]. Одно из таких качеств, имеющее непосредственное отношение к склонности человека к инновационной деятельности, рассматривается в данной работе - это умение ценить знания выше формальных «корочек», способность стремиться к новому, желание повышать свой уровень квалификации. Измерению его проявления уделено место в опросе. Респонден-

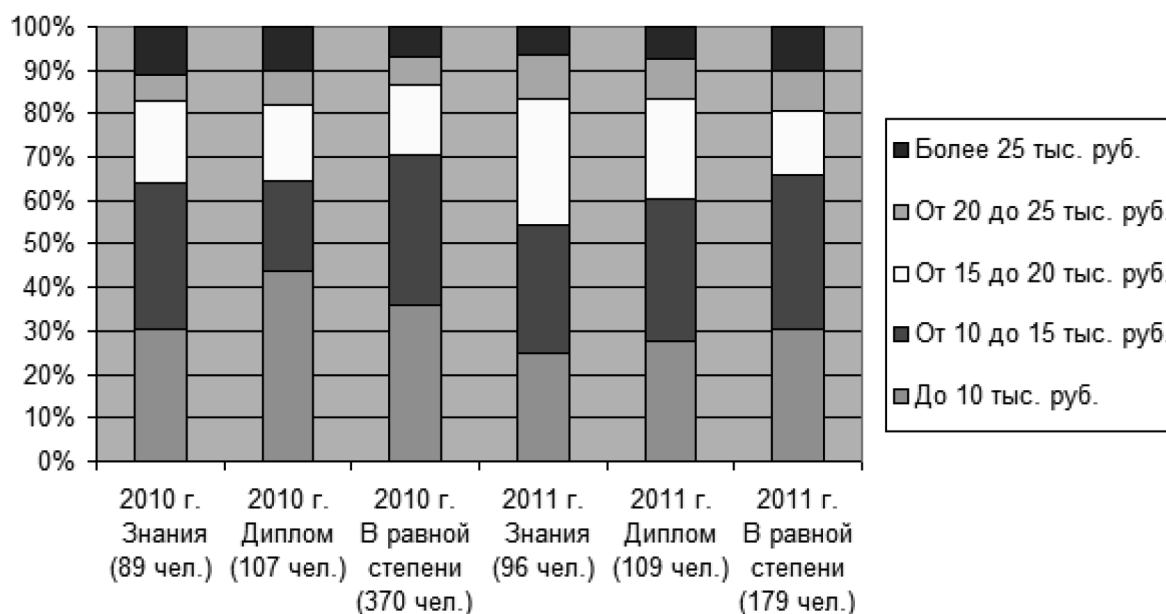


Рисунок 3. Распределение доходов по диапазонам в зависимости от выбора в качестве приоритета знаний или диплома.

тов просили оценить, что для них важнее: знания, полученные в период обучения в вузе, или сам диплом о высшем образовании. Вариантов ответа предлагалось три: «Знания», «Диплом» и «В равной степени». Третий ответ выбирали и затруднившиеся с расстановкой приоритетов.

Наибольшее количество респондентов сочли ценным и то, и другое, либо затруднились с однозначным ответом и выбрали вариант «в равной степени», особенно в 2010 г., когда давалось меньше устных пояснений и напоминаний с просьбой по возможности определяться с ответами. Однако каждый из двух первых вариантов также выбрало немало опрошенных, что позволяет провести сравнительный анализ и их количества, и распределения доходов внутри каждой группы.

Оказалось, что характер ответов на этот вопрос и уровень доходов респондентов находятся в определенной зависимости (рис. 3).

Наиболее явное различие между выбравшими знания и «корочки» – более высокий процент людей, получающих заработную плату ниже 10 тыс. руб. во второй группе (44%) в выборке 2010 г. (В выборке 2011 г. процент таких людей во второй группе также выше, чем в других, однако незначительно). Но это скорее объясняется не процессами, связанными с инновациями, а тем, что неквалифицированные работники, не стремящиеся к знаниям в первую очередь по причине

низких способностей, а не системы ценностей, почти всегда зарабатывают мало. Подтверждением такого объяснения также может служить факт, что среди мало зарабатывающих, предпочитающих «корочки» знаниям, в 2011 г. не было ни одного человека с высшим образованием, в 2010 г. – только один.

По доле относящихся к наиболее высокооплачиваемым категориям существенных различий между первой и второй группой нет ни в одной выборке, таким образом можно сделать вывод, что рынок труда не даёт дополнительного вознаграждения человеку за то, что знания он ценит выше диплома. Скорее во многих случаях вознаграждается умение чётко расставлять приоритеты: в 2010 г. в третьей группе, указавшей равную ценность знаний и «корочек», процент наиболее высокооплачиваемых работников заметно ниже, чем в первой и второй (около 7% против 11% и 10% соответственно). Аналогично наказывается неумение их расставлять: в обеих выборках общий процент получающих заработки в диапазоне низких и ниже среднего в третьей группе, хотя и незначительно, но устойчиво выше, чем и в первой, и во второй.

4. Повышение квалификации и повышение доходов.

Обратимся теперь к инновационным компонентам человеческого капитала на мезоуровне, большинство из которых – факторы организа-

ционной среды, и рассмотрим приведённый в первой части работы в пример такой из них, как наличие системы повышения квалификации. Важность этого фактора является общепризнанной. Сегодня обучение на рабочем месте - одна из важнейших компонент вложений в человеческий капитал во всех странах мира [12, с.11].

Многие повышают свою производительность, овладевая новыми навыками и совершенствуя уже имеющиеся непосредственно на рабочем месте. Очевидно, будущую производительность можно повысить лишь ценой определённых издержек, так как в противном случае спрос на подготовку был бы безграничен. Её издержки состоят из потраченного времени и усилий самого обучающегося работника, преподавательской деятельности, осуществляемой другими, а также используемого оборудования и материалов [13, с.52].

Наличие издержек на обучение очевидно, но возникает вопрос, насколько они окупаются, и

в частности – для самих работников. Определим, даёт ли обучение более выигрышные условия работникам и, следовательно, является ли такая организация более интересной для них в материальном плане, что позволило бы ей привлекать более продуктивных сотрудников. Вопрос был сформулирован следующим образом: «Осуществляется ли в вашей организации обучение или повышение квалификации сотрудников?»

Заметное расхождение между группами респондентов, ответивших «да» и «нет», наблюдается лишь среди наиболее и наименее оплачиваемых работников (с зарплатой менее 10 тыс. руб. и более 25 тыс. руб.). Доля низкооплачиваемых выше в тех организациях, где обучения не ведётся. Этот результат является ожидаемым, но в какой мере сказалось влияние именно обучения, сказать трудно, учитывая, что на таких предприятиях может использоваться неквалифицированный труд, который низко оплачивается.

Таблица 1.

Распределение доходов по диапазонам в зависимости от наличия в организации обучения сотрудников и/или системы повышения квалификации.

	Количество ответов на вопрос «Осуществляется ли в организации обучение или повышение квалификации сотрудников?» в 2010 г.		Количество ответов на вопрос «Осуществляется ли в организации обучение или повышение квалификации сотрудников?» в 2011 г.	
	Да	Нет	Да	Нет
Диапазон заработной платы, тыс. руб.				
Более 25	39	8	24	9
20-25	22	15	23	9
15-20	65	30	62	18
10-15	129	52	96	33
Менее 10	139	68	80	31
Всего ответивших	394	173	285	100
	Процент ответов на вопрос «Осуществляется ли в организации обучение или повышение квалификации сотрудников?» в 2010 г.		Процент ответов на вопрос «Осуществляется ли в организации обучение или повышение квалификации сотрудников?» в 2011 г.	
	Да	Нет	Да	Нет
Диапазон заработной платы, тыс. руб.				
Более 25	9,9	4,6	8,4	9,0
20-25	5,6	8,7	8,1	9,0
15-20	16,5	17,3	21,8	18,0
10-15	32,7	30,1	33,7	33,0
Менее 10	35,3	39,3	28,1	31,0
Всего ответивших	100	100	100	100

Сравнение заработной платы у остальных групп работников обнаруживает отсутствие явно выраженной зависимости зарплаток от повышения квалификации в организации.

Логично предположить, что там, где требуется серьёзная квалификация ведущих сотрудников (высокотехнологичное производство, финансовые услуги), будет осуществляться их дополнительная подготовка и заработки будут несколько выше благодаря сложности работы и квалификации, поэтому различие, возможно, объясняется отраслевой дифференциацией заработной платы. В более «простых» сферах ведущие сотрудники тоже будут зарабатывать выше среднего, однако можно ожидать, что их доходы окажутся несколько ниже, чем в высокотехнологичных отраслях. Это подтверждает полученное распределение.

Таким образом, хотя система повышения квалификации имеется на большинстве предприятий респондентов, её формальное наличие не означает ни серьёзной работы в этой области, ни реального повышения ценности человеческого капитала сотрудников, что подтверждается слабой связью с уровнем их доходов. При этом сами работодатели отмечают недостаточную подготовку работников как явление крайне негативное. Согласно опросу ЕБРР среди российских предприятий, недостаточная образованность рабочей силы является фактором, значительно препятствующим развитию бизнеса. В среднем уровень значимости данного фактора респонденты оценивали как серьёзный [14]. Опросы Института экономики переходного периода показали, что 39% опрошенных компаний недостаток квалифицированных кадров считают основным сдерживающим фактором на пути расширения производства [7]. Большая часть потерь от неразвитости работников носит скрытый, «потенциальный» характер. Она не улавливается обычными объёмными показателями результатов производства и не воспринимается как факт экономического ущерба [15, с. 46]. Потребность предприятий в повышении квалификации персонала несомненна. Необходимость широкого распространения эффективной системы повышения квалификации для инновационного развития также очевидна. Чтобы работник был способен участвовать в инновациях, он должен постоянно обучаться и осваивать новое в своей сфере деятельности.

Выводы.

1. Мобильность является фактором, который вознаграждается на рынке труда. В целом различные проявления мобильности оказывают явно положительное влияние на уровень доходов. Неожиданно высокая на первый взгляд доля работников с зарплатами ниже среднего и низкими среди «частично мобильных» (указавших, что меняли работу и добровольно, и вынужденно), вероятнее всего, объясняется особенностями увольнения работников на российском рынке труда. Во-первых, обычно в случае увольнения по инициативе руководства работники обычно стремятся получить запись в трудовой книжке «по собственному желанию». Во-вторых, и в случае сокращения кадров немало российских работодателей ради экономии средств всеми возможными способами стремятся в обход законодательства вынудить работников написать заявление об увольнении «по собственному желанию». В итоге многие, по данным опроса попавшие в группу «частично мобильные», к ней не относятся, так как фактически меняли работу не по собственной инициативе.

2. Наличие прямой зависимости доходов от уровня образования отмечает несколько менее половины респондентов (46% в 2010 г. и 37% в 2011 г.). Она чаще наблюдается: на крупных предприятиях – по сравнению с мелкими; на относящихся к сфере услуг – по сравнению с торговыми; на государственных – по сравнению с частными. И хотя в целом рынок труда вознаграждает работника за более высокий уровень образования, этот эффект не повсеместный и отмечается даже не большинством респондентов. Это можно считать проявлением не только несовершенства российского рынка труда, но и другой глобальной проблемы: снижения качества образования в целом.

3. Умение респондентов ценить знания не оказывает явно положительного влияния на их доходы. Скорее вознаграждается умение чётко расставлять приоритеты: в группе респондентов, указавшей равную ценность и знаний, и диплома, в более крупной выборке процент наиболее высокооплачиваемых работников существенно ниже, чем в группах, сделавших однозначный выбор в пользу первого или второго, и обеих выборках в группе «не определившихся» процент работников с доходом в диапазоне «Низкий» и «Ниже среднего» больше, чем в остальных. Та-

ким образом, этот важный для инновационного развития фактор на нашем рынке труда слабо оценен.

4. Формальное наличие системы повышения квалификации на предприятиях не всегда означает серьёзную работу в этой области и реальное повышение ценности человеческого капитала сотрудников, что подтверждается сла-

бой связью с уровнем их доходов: такую связь и в 2010, и в 2011 гг. отмечают менее половины опрошенных. Недостаточное развитие полноценной системы обучения на рабочих местах и недостаточная заинтересованность работников в прохождении обучения является проблемой, препятствующей инновационной активности на предприятиях.

1. Курганский С.А. Человеческий капитал: сущность, структура, оценка / Курганский С.А. – Иркутск: Изд-во ИГЭА, 1999. – 288 с.
2. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации?: Монография. – Воронеж: ЦИРЭ, 2005. – 252 с.
3. Грейсон Дж. К., Оделл К. Американский менеджмент на пороге 21 века. Пер. с англ. - М.: Экономика, 1991, 319 с.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М. : Норма, 2007. — 448 с.
5. Мазина А.А. Мобильность как инновационная составляющая человеческого капитала: влияние на доход и на склонность к инновациям // Уровень жизни населения регионов России. – М., 2012, № 12, с. 120-128.
6. Сорокин Д. Воспроизводственный вектор российской экономики: 1999-2007 годы // Вопросы экономики. – М., 2008, № 4, с. 94-109.
7. Schultz, T. Investing in People: The Economics of Population Quality / T. Schultz. - Berkeley, Calif: University of California. - 1981.
8. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. 2-е изд. Под ред. В. Е. Гимельсона, Р.И. Капелюшников) / М.: ВШЭ, 2008.
9. Капелюшников Р. И., Лукьянова А.Л. Трансформация человеческого капитала в российском обществе. М.: ВШЭ, 2009.
10. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и инновационная экономика России. Монография. / Ю.А. Корчагин. – Воронеж: ЦИРЭ, 2012. – 244 с.
11. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В.; под ред. д.э.н., профессор В.Т. Смирнова. – М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. – 513 с.
12. Минакир П.А. Системные трансформации в экономике – Владивосток: Дальнаука, 2001. - 536 с.
13. Беккер Г. Человеческий капитал: экономический подход. Пер. с англ. – М.: ВШЭ, 2003.
14. Греф Г. Модернизационные вызовы // Доклад на конференции памяти Е.Т.Гайдара, М., 21 января 2010 г.
15. Марцинкевич В.И., Соболева И.В. Экономика человека. – М.: Аспект Пресс, 1995.

Механизмы государственного воздействия на формирование

конкурентоспособных трудовых ресурсов

DOI: 10.12737/1523

В.В. Ваховский

В статье представлен анализ форм и методов государственного воздействия на формирование конкурентоспособных трудовых ресурсов. Выделены три основные стадии воспроизводства трудовых ресурсов, каждая из которых предполагает необходимость соответствующего участия органов государственной власти в социально-экономических процессах. Показан зарубежный опыт, в сфере обеспечения занятости и конкурентоспособности трудовых ресурсов. Исходя из текущей ситуации на рынке труда, предложены соответствующие меры государственного воздействия, позволяющие повысить эффективность политики в сфере обеспечения занятости населения.

Ключевые слова: рабочая сила, трудовые ресурсы, конкурентоспособность трудовых ресурсов, рынок труда, человеческий капитал, занятость населения.

Полноценная интеграция России во внешнеэкономическую деятельность не представляется возможной без наличия конкурентоспособных трудовых ресурсов.

Трудовые ресурсы – часть населения страны, обладающая совокупностью физических, интеллектуальных и психологических характеристик, составляющих качественный трудовой потенциал и определяющих их способность к трудовой деятельности.

Конкурентоспособность трудовых ресурсов следует рассматривать как наличие у способного заниматься общественно-полезной деятельностью населения страны совокупности качественных параметров, востребованных в сфере труда.

Становление и развитие конкурентоспособных трудовых ресурсов – сложный процесс, который зависит от целенаправленных действий всех участников социального партнерства: государства, работодателей и наемных работников. Формирование современных трудовых ресурсов, позволяющих повысить эффективность национальной экономики, требует учета воздействия стихийных рыночных сил и механизмов государственного регулирования экономики, а также проводимой политики занятости и политики развития человеческого капитала.

В процессе становления, социализации, получения образования и квалификации человек формируется как личность, как носитель рабочей силы, обладающий человеческим капиталом, который реализуется и развивается в трудовой период. Поэтому развитие человеческого капитала, к элементам которого относятся уровень образования, профессионализм, компетентность, по существу идентично процессу формирования конкурентоспособности трудовых ресурсов.

В свою очередь под механизмом формирования конкурентоспособных трудовых ресурсов следует понимать такие формы, методы, способы, которые позволяют в полной мере осуществлять данный процесс, начиная от этапа формирования до этапа использования с учетом отношений между всеми субъектами воспроизводства.

Действия механизмов регулирования конкурентоспособной рабочей силы, являющейся частью трудовых ресурсов, определяются позициями субъектов воспроизводства на рынке труда. Если действия работодателя направлены на осуществление в весьма жестких формах отбора наиболее подходящих и отвечающих требованиям работников и отсева менее конкурентоспособных граждан, ищущих работу, то деятельность государства нацелена на достижение более высокого уровня занятости населения в стране и на соблюдение баланса спроса и предложения на рынке труда.

Несмотря на отсутствие в научной среде единого мнения о допустимом уровне участия государства в сфере регулирования рыночных отношений, нынешнее социально-экономическое положение России определяет превалирующую роль государства в регулировании общественных отношений связанных с рынком труда относительно других участников социального партнерства. Она заключается в формировании конкурентоспособных трудовых ресурсов, в ускорении их перехода в новое качественное состояние, которое соответствует каждому последующему этапу развития производительных сил общества. При этом действия государства следует рассматривать в рамках социально-экономической политики, где государство использует широкий арсенал средств и рычагов как прямого, так и косвенного воздействия

на процесс формирования конкурентоспособных трудовых ресурсов.

Прямые методы содействия достижению конкурентоспособности трудовых ресурсов реализуются в механизмах государственного финансирования общего и профессионального образования в стране, в конкретных мероприятиях активной политики на рынке труда по подготовке и переподготовке безработных граждан и их трудоустройстве.

Регулирующие функции государства на федеральном уровне при всем их многообразии реализуются в таких формах, как:

- содействие гражданам в поиске работы;
- повышение качества рабочей силы (здоровье, образование, условия труда и т.д.);
- количественное и качественное воспроизводство рабочей силы;
- создание работоспособного рынка труда;
- усиление воздействия на процесс создания современных рабочих мест и контроля условий труда на них;
- совершенствование регулирования в сфере оплаты труда;
- управление трудовой миграцией.

Формирование конкурентоспособности трудовых ресурсов связано с эффективными механизмами регулирования рынка труда и с совершенствованием деятельности государственной службы занятости населения, а также с появлением и развитием негосударственных институтов рынка труда, т.е. с определенной инфраструктурой рынка труда и механизмами ее функционирования. Под инфраструктурой рынка труда понимается совокупность институтов по содействию занятости населения, организации его профориентации, профессиональной подготовки и переподготовки, а также наличие различных форм центров занятости (включая государственные и негосударственные).

Следует отметить, что механизмы воздействия государства на процесс становления конкурентоспособных трудовых ресурсов меняются на разных стадиях их воспроизводства. Можно выделить три основных стадии:

1. Формирование;
2. Распределение;
3. Развитие.

Результативность государственной политики на стадии формирования конкурентных преимуществ совокупного работника зависит от того, насколько государство успешно решает вопросы развития и функционирования образовательной системы

в стране, обеспечивает соответствие отечественной системы профессионального образования предъявляемым к ней современным требованиям социально-экономического развития. Следует признать, что в настоящее время деятельность в этом направлении осуществляется недостаточно эффективно. Это подтверждается выводами рабочей группы по изучению путей включения России в Болонский образовательный процесс, из которых следует, что только 10% российских вузов выпускают специалистов, отвечающих глобальным параметрам конкурентоспособности, сложившейся в информационной экономике [1, С.49].

При этом современная политика государства в области образования в определенной мере идет в разрез с существующей международной практикой в сфере образования. Если Российская Федерация в большей степени нацелена на сокращение числа выпускников высших учебных заведений, то развитые государства используют возможность вовлечения молодых людей в высшее образование как антикризисную меру, способную служить «социальной подушкой», которая в краткосрочной перспективе может привести к сокращению числа безработных граждан, а в долгосрочной – качественно повысить конкурентоспособность молодых людей.

Примером использования практики расширения вовлечения населения в образовательный процесс можно считать опыт Дании. В соответствии с политикой занятости населения, проводимой в данном государстве, была проведена обширная образовательная реформа, в рамках которой были приняты специальные меры по улучшению системы образования и снижению формальных требований для поступления молодых людей в высшие учебные заведения. Тем самым органы государственной власти Дании расширили доступ к существующим учебным заведениям. Кроме того, с целью мотивирования молодых людей продолжать обучение были введены нормы, устанавливающие льготы на медицинское страхование [2, с. 17].

Существенный дефицит квалифицированных рабочих кадров в России определяет переориентирование образовательной политики на среднее образование. В этом направлении сделаны определенные шаги. Так с 2007 г. в приоритетный национальный проект "Образование" было включено направление "О мерах государственной поддержки подготовки рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичных производств в государственных образовательных учреждениях началь-

ного и среднего профессионального образования". Реализация проекта была направлена на повышение качества подготовки квалифицированных специалистов для современных предприятий инновационной экономики за счет поддержки профессиональных образовательных учреждений.

Учитывая заданный вектор развития образования на начальное и среднее образование, а также сложившуюся демографическую ситуацию, целесообразно предпринять дополнительные меры государственного воздействия в этом направлении:

1. Следует обратиться к опыту прежней отечественной образовательной практики, которая предусматривала возможность получения первичных трудовых навыков старшеклассниками в общеобразовательной школе.

2. Государству целесообразно взять на себя функцию регулирования количества и структуры выпускников образовательных учреждений в соответствии с запросами инновационной экономики, так как в настоящее время средние профессиональные учреждения готовят только 13% специалистов при потребности в 45%, начальные профессиональные учреждения - соответственно 15% при потребности в 20% [3, с. 270].

3. Требуется совершенствование системы государственного регулирования количества специалистов, выпускаемых высшими учебными заведениями. Это касается, прежде всего, инженерных кадров: доля высококвалифицированных технических специалистов сократилась на 16% в 1995-1996 гг. по сравнению с 1990 г. и к 2007 г. более чем в два раза [4, С. 305]; доля специалистов, имеющих техническое образование, с 1985 г. по 2009 г. сократилась с 48% до 32% [4, С. 313]. Поэтому необходимо предусмотреть увеличение бюджетных мест в соответствии со спросом на таких специалистов, возможность их приоритетного трудоустройства на современные предприятия и др.

4. Следует осуществить модернизацию и расширение сети средних и начальных профессиональных образовательных учреждений, а также улучшить их материально-техническое и кадровое обеспечение.

На стадии распределения в полную силу действуют рыночные механизмы на рынке труда, поэтому существенно возрастает роль государства как главного субъекта его регулирования и содействия занятости населения.

Во многом от проводимой государственной экономической политики зависит степень исполь-

зования трудовых ресурсов, а также вовлечение в экономическую деятельность не только экономически активного населения, но и населения, не относящегося непосредственно к данной категории, при этом мотивированного на участие в трудовой деятельности. О недостаточной вовлеченности населения в трудовую деятельность свидетельствуют результаты статистических исследований, согласно которым более 9 млн человек нуждаются в работе [5, С. 111].

Реализация государственной социально-экономической политики, направленной на достижение высокой занятости зависит не только от состояния и темпов развития национальной экономики, но и от наличия в стране институтов, способных помочь отдельно взятому человеку в соответствии с его возможностями, способностями и интересами найти работу и эффективно реализовать себя в трудовой деятельности.

В качестве конкретной мерой государственного воздействия, направленной развитие конкурентоспособности на данной стадии можно предложить апробированную в Великобритании схему оказания помощи безработным молодым людям, в посткризисный период. В рамках нее по мере необходимости предоставляются субсидированные рабочие места для молодых безработных лиц, которые являются безработными в течение шести месяцев и более [2].

Следует отметить что аналогичный механизм оказания помощи безработным гражданам применялся в некоторых регионах России, однако это носило локальный характер и не нашло поддержки на федеральном уровне.

Важным условиям формирования конкурентоспособных трудовых ресурсов является совершенствование работы государственной службы занятости населения, усиление в ее деятельности акцента на активные программы по обеспечению профессиональной подготовки и переподготовки не имеющих работы граждан. А это делает необходимым увеличение государственных расходов на финансирование программ содействия занятости на рынке труда до 1-2% от ВВП, тогда как в настоящее время на эти цели выделяется лишь 0,2- 0,5% от ВВП [4, с. 416].

Требуются также качественные изменения в содействии деятельности государственной службы занятости населения. Назрела объективная необходимость перехода на федеральном уровне от политики содействия занятости, реализуемой

Министерством труда и социального развития Российской Федерации в рамках выделяемых ему бюджетных расходов, к политике расширения занятости и развития человеческого капитала как инструмента осуществления модернизации экономики. Такая политика должна строиться в соответствии с тенденциями демографического развития и долгосрочной экономической и промышленной политикой государства, а ее реализация возможна при использовании межведомственного подхода. Иными словами, создание механизмов формирования конкурентных преимуществ у трудовых ресурсов должно стать одним из направлений стратегии модернизации экономики и определяться ее потребностями и тенденциями ее долгосрочного развития.

Переориентация политики государства по содействию занятости населения в политику развития человеческих ресурсов и создания современных производительных сил не может не оказывать влияния на формы и механизмы функционирования рынка труда. Объективно это будет сопровождаться появлением новых его сегментов и более разветвленной его структуры (биржи труда, агентства по найму квалифицированных специалистов, новаторов, творческих работников, конструкторов и разработчиков новых видов продукции и технологий, управленческого персонала, и др.) и формированием секторов, тесно взаимодействующих с рынком образовательных услуг.

Создание работоспособного рынка труда предполагает существенное улучшение работы государственной службы занятости населения и развитие негосударственной системы кадровых агентств, услуги которых оказываются в современных условиях все более востребованными. Руководители предприятий и компаний рассматривают их как оперативный и эффективный институт поиска необходимых им квалифицированных кадров.

В настоящее время в стране сложилась система кадровых агентств, оказывающих услуги по подбору персонала.

Начало этому рынку услуг положили представители международных агентств, которые до сих пор остаются лидерами на московском рынке рекрумента. На базе 50 крупнейших кадровых агентств создана Ассоциация консультантов по подбору персонала /АКПП/. По данным АКПП, оборот российского рынка рекрумента в 2008 г. исчислялся в 460-470 млн долл. США [6, с. 394].

Дальнейшее совершенствование системы регулирования занятости населения требует соответствующего информационного обеспечения, что в первую очередь, связано с необходимостью развития системы государственной статистики, а именно повышения степени охвата статистическим наблюдением хозяйствующих субъектов. В настоящее время органами государственной статистики охвачены, в основном, крупные предприятия, на которых трудится около 50% всех работающих в экономике. При этом другая половина занятых оказывается вне сферы регулярного статистического учета и анализа [7, с. 238]. Все это затрудняет работу по анализу динамики численности персонала в различных отраслях экономики и по определению уровня спроса на рабочую силу. В настоящее время статистический учет рабочей силы и затрат на нее ведется по видам экономической деятельности. Такая статистика, хотя и отвечает международным принципам и стандартам, не позволяет охарактеризовать эффективность структуры занятости, поскольку содержит только количественные параметры распределения рабочей силы. Охарактеризовать качественное соответствие рабочей силы системе и структуре рабочих мест в отдельных секторах реальной экономики не представляется возможным.

Следует признать, что, по сути, отсутствует необходимая информационная база для организации работы по прогнозированию динамики и структуры трудовых ресурсов в профессионально-квалификационном разрезе. Определенные попытки в разработке подобных прогнозов делаются научно-исследовательскими институтами, но, если говорить о прогнозах, разрабатываемых Министерством экономического развития России, то в них не включен прогноз развития рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе, и имеющаяся информационная база сдерживает развитие такого рода прогнозирования.

Для развития информационной базы имеются определенные резервы. В целях расширения исходной информации наряду с ежеквартальными выборочными обследованиями населения по проблемам занятости (с малым размером выборки) для получения исходной и, главное, достоверной информации целесообразно более широко использовать анкетирование работодателей, предприятий и организаций.

Другим направлением улучшения статистического учета может стать включение в ежемесячную отчетность предприятий и организаций по

труду и занятости сведений о профессионально-квалификационном составе в укрупненном разрезе для создания информационной базы по разработке прогнозов потребностей в кадрах на федеральном уровне.

Назрела необходимость включения прогноза потребностей в кадрах в профессионально-квалификационном разрезе по отраслям и рассмотрению его как важной составляющей национальной системы макроэкономического развития. Очевидно, что такой прогноз может способствовать определению общих тенденции в развитии экономики и занятости и быть полезным при разработке детальных прогнозов потребностей в рабочей силе на региональном уровне.

На стадии развития основными сферами государственного регулирования должны стать:

- повышение качества трудовых ресурсов;
- контроль условий труда на рабочих местах;
- стимулирование создания современных рабочих мест;
- повышение мотиваций к труду.

Здесь неизбежно использование многих механизмов воздействия государства на становление конкурентоспособных трудовых ресурсов, поскольку поддержание и повышение конкурентоспособных трудовых ресурсов предполагает развитие человека в процессе трудовой деятельности, которое осуществляет работодатель по своему усмотрению. В этой связи государство должно своими экономическими рычагами активизировать такого рода деятельность и стимулировать рост затрат работодателей на обучение своих работников на рабочих местах. Важное значение приобретают экономические рычаги опосредованного воздействия на рост качества рабочей силы. Например, повышение заинтересованности работодателей в улучшении качественных параметров рабочей силы с учетом содержания и характера рабочих мест, в процессе перехода от системы переподготовки к созданию систем непрерывного профессионального обучения (образования) производственного персонала.

С этой целью целесообразным и необходимым следует считать разработку целевых программ по подготовке и по повышению квалификации кадров для конкретных сфер. В этой связи представляется своевременными Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. №594 «О Президентской программе повышения квалификации инженерных кадров на 2012-2014 гг.», в котором предусмотрено решение

задачи по совершенствованию структуры инженерных кадров в стратегически важных отраслях реальной экономики с выделением 200 млн руб. в 2013 г. и 350 млн руб. в 2014 г. в качестве софинансирования не менее 50% расходов федерального бюджета на повышение квалификации 15 тыс. инженерно-технических работников [8]. Применительно решения основных задач государственного регулирования в контексте развития конкурентоспособных трудовых ресурсов важной задачей следует считать содействие формированию новых современных рабочих мест, что может осуществляться разными способами.

В настоящее время в российской экономике сохраняется значительное число рабочих мест не соответствующих уровню квалификации кадров, выпускаемых образовательными учреждениями. В этой связи представляется актуальным в сжатые сроки изменить действующий порядок аттестации рабочих мест – осуществить переход к проведению аттестации рабочих мест независимыми экспертами. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.04.2011 г. №342 был установлен новый порядок, при котором аттестацию рабочих мест на предприятиях будут производить независимые эксперты, специально аккредитованные этим министерством. Вновь вводимые организациями рабочие места должны быть аттестованы в течение 60 дней. Объектом аттестации будет состояние производственных факторов, степень тяжести и напряженности трудового процесса, обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты и ряд других. При этом введены штрафы за нарушение порядка аттестации рабочих мест [9, с.3]. Аттестация рабочих мест не может осуществляться в отрыве от оценки профессиональных компетенций специалиста.

Этому способствует создание сертификационных центров, призванных стать инфраструктурой для организации оценки профессионализма квалифицированных технических специалистов. Важным рычагом государственного воздействия на становление конкурентоспособных трудовых ресурсов должно стать создание и введение профессиональных стандартов. Профессиональный стандарт содержит требования к квалификации работника, которые могут быть предъявлены к нему в целях осуществления профессиональной деятельности. До 2015 г. предполагается разработать не менее 800 профессиональных стандартов.

При разработке профессиональных стандартов уточняются основополагающие понятия «квалификация работника» и «профессиональный стандарт». Квалификация определяется как уровень знаний, умений, навыков и опыта работника, необходимых для осуществления профессиональной деятельности. В предшествующий период эта работа осуществлялась на основе государственно-частного партнерства в рамках заключенного Министерством образования и науки Российской Федерации и Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП) соглашения 25.06.2007 г. о взаимодействии, призванном существенно повлиять на состояние профессионального образования и повышение качества трудовых ресурсов. В настоящее время разработаны «Положение о профессиональных стандартах» и «Макет профессионального стандарта» [10 С. 4].

В перспективе профессиональный стандарт может стать нормативным документом, определяющим требования к выполнению работниками трудовых функций в рамках конкретного вида экономической деятельности и необходимыми для этого компетенциями и вместе с тем стать инструментом решения многих образовательных и управленческих задач, в том числе:

- оценка квалификации и сертификации работников и выпускников учреждений профессионального образования;
- формирование государственных образовательных стандартов и программ всех уровней профессионального образования;
- организация управления подбором персонала и созданием систем мотивации труда.

Существенным фактором стимулирования создания современных рабочих мест может стать изменение в налоговой политики государства.

Повышение мотивации к труду может быть достигнуто законодательным путем за счет увеличения минимального размера оплаты труда и совершенствования системы оплаты труда, а именно: разработки на федеральном уровне комплексных мер, призванных нормализовать структуру распределения совокупных доходов. Согласно оценке академика А. Запесоцкого промышленно развитым странам присуща иная, по сравнению с Россией, система распределения совокупных доходов. Если в странах Западной Европы и в США каждый доллар вновь произведенного дохода делится в пропорции 70% - работнику и 30% - предпринимателю, то в нашей стране соотношение обратное: 30% идет

работнику и 70% - предпринимателю [11, с. 17]. В целях изменения данного соотношения требуется создание правовых и экономических рычагов, направленных на существенное увеличение доли наемного труда в ВВП.

Совершенствование системы заработной платы предполагает специальные меры по сокращению разрыва в оплате самых высокооплачиваемых и низкооплачиваемых работников. Дифференциация величины оплаты труда самой высокооплачиваемой группы и самой низкооплачиваемой группы работников исчисляется в 14,4 раза, что значительно больше допустимого разрыва и поэтому выходит за рамки социально-ориентированной рыночной экономики [12, с.157].

Следует отметить начавшуюся модернизацию принципов оплаты труда в государственном и муниципальном секторе. Создана нормативно-правовая база для перехода государственных и муниципальных предприятий и организаций на новую систему оплаты труда на основе «эффективного контракта», при котором оплата труда и социальный пакет работника будет устанавливаться в зависимости от качества и количества выполняемой им работы. Применение «эффективного контракта» призвано, по мнению Президента РФ В.В.Путина, повысить конкурентоспособность государства как работодателя и позволит соотносить на региональных рынках труда стоимость труда в государственном, муниципальном и частном секторах экономики» [13].

Становление и развитие конкурентоспособных трудовых ресурсов определяет степень ответственности государства за стимулирование роста численности тех категорий экономически активного населения, которые могут пополнить ряды конкурентоспособной рабочей силой извне, что связано с рациональным планированием миграционных процессов. Следует выделить два ее различных аспекта. Приоритетным направлением миграционной политики должна стать политика всемерной поддержки и содействия добровольному возвращению из-за рубежа соотечественников в трудоспособном возрасте с целевым трудоустройством. Кроме того, требуется рациональное планирование притока менее квалифицированной рабочей силы из стран СНГ и азиатских стран. По наблюдению зарубежных специалистов, если в стране доля трудовых мигрантов превышает 6% от общей численности работников, создается реальная угроза социальному миру [14, с. 12].

Можно сделать вывод, что анализ форм и методов воздействия государства на рост конкурен-

тоспособности национальных трудовых ресурсов свидетельствует о том, что макроэкономические функции государства в данной сфере находятся лишь на начальной стадии своего формирования. Поэтому требуется активное формирование правовых, экономических и организационных рычагов по регулированию развития человеческого капитала в целях обеспечения устойчивого роста экономики, усиления механизмов воздействия государства на все фазы воспроизводственного цикла трудовых ресурсов.

Это неизбежно приведет к расширению сферы государственного воздействия, разработке и принятию своего рода «формулы» государственного регулирования становлением конкурентоспособных трудовых ресурсов.

Вместе с тем государственное регулирование всех сфер, обеспечивающих развитие человеческих

ресурсов и формирование конкурентоспособных трудовых ресурсов, должно сочетаться с регулирующим воздействием государства на развитие производительных сил общества, на стимулирование инвестиций в технологическое обновление производства с целью повышения показателей вооруженности труда в ключевых отраслях экономики. По этому показателю наша страна существенно отстает от развитых стран, где они составляют 0,5-1,8 млн долл. США [15, с. 146]. В этих условиях решение проблем занятости и конкурентоспособности работников зависит от инвестиционной политики на федеральном и региональном уровнях. В перспективе оно должно быть направлено на обеспечение такого уровня развития человеческого капитала, при котором интересы и возможности населения были бы сбалансированы с потребностями экономического развития страны.

1. Соболева И.В. Человеческий капитал нового тысячелетия: проблемы, вызовы для России // XVI Кондратьевские чтения. Человеческий капитал: мировые тенденции и российская специфика. Доклады и тезисы выступлений участников.- М.: Институт экономики РАН.-2009.

2. Barrell, Ray; Genre, Veronique. 1999 Employment strategies for Europe: lessons from Denmark and the Netherlands. The Free Library (April, 1), [http://www.thefreelibrary.com/Employment strategies for Europe: lessons from Denmark and the...-a055015055](http://www.thefreelibrary.com/Employment+strategies+for+Europe:+lessons+from+Denmark+and+the...-a055015055) (accessed July 26 2013).

3. Серебрянская Т.С., Медведева В.И. Современные проблемы и особенности профессиональной подготовки специалистов. // Инновационное развитие человеческих ресурсов региона: Всерос.науч.-прак. конф. 18-19 ноября 2011 г.- Волгоград: из-во Волгоград. акад. гос. службы. - 2011.

4. Землянухина С.Г., Янченко Е.В., Санкова Л.В. и др. Конкурентоспособность трудовых ресурсов в условиях инновационности российской экономики. –Саратов: Сарат. Гос. тех. ун-т. - 2010.

5. Якушин В.А. и др. Социальная доктрина Российской Федерации. макет-проект монография // Центр проблем анализа и государственно-управленческого проектирования. - Научный эксперт. - 2010.

6. Кокурина И.Н. Кадровые агентства России // Инновационное развитие человеческих ресурсов региона: Всерос. науч.-прак. конф. 18-19 ноября 2011 г.-Волгоград: Из-во Волгоград. акад. гос. службы.- 2011.

7. Горшков Т.К. Молодежь России: социальный портрет.- М.: ЦСПи М. -2010.

8. Указ Президента РФ от 07.05.2012 N 594 "О Президентской программе повышения квалификации инженерных кадров на 2012 - 2014 годы" / Собрание законодательства РФ. - 2012, N 19 ст. 2331

9. Аттестация рабочих мест будет проводиться независимыми экспертами // Профсоюзы. - 2011. - №10.

10. РСПП и Минобрнаука РФ намерены совместно повышать качество профессионального образования // Промышленник России. - 2007.- №7.

11. Пульс Федерации: Санкт-Петербург // Профсоюзы и экономика.- 2011.- №:6.- С. 17-18.

12. Соболев Э.Н. Региональные и отраслевые российские модели дифференциации оплаты труда // Регионы России: Стратегия и механизмы модернизации инновационного и технологического развития. Труды 7-ой Междун. научн-прак. конф. (.26-27 мая 2011 Москва).- М. – 2011.

13. Бюджетное послание Президента РФ // Президент России: <http://www.kremlin.ru/acts/15786> (28 июня 2012 года).

14. Нетеребский О. Работать на опережение // Человек и труд.- №11.- 2011.

15. Жилкина А.Н. Глобализация и конкурентоспособность российских предприятий // Конкурентоспособность в условиях информационного общества: опыт стран БРИК: Мат-лы Межд. научн-прак. конференции 22-24 октября 2008г.- Гос. ун-т управления. М.: 2008.

УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ В ВЕЛИКОБРИТАНИИ: ПРОБЛЕМА СВОБОДНОГО ВРЕМЕНИ (Социально-экономическое и лингвострановедческое исследование¹)

DOI: 10.12737/1524

Мачхелян Г.Г.

В статье рассматривается проблема досуга (свободного времени) как части нерабочего времени, отражающей уровень и качество жизни в стране (на примере Великобритании). Подчеркивается, что продолжительность досуга и его структура во многом определяют условия для повышения качества человеческого капитала, создания и развития экономики знаний, информационного общества, гражданского общества. Подробно анализируются формы организации досуга, наиболее характерные для современной Великобритании: клубы и пабы, променады-концерты, «банковские» выходные дни и воскресные дни, проведение отпусков, садоводство и огородничество, содержание домашних животных, сбор грибов.

Ключевые слова: уровень и качество жизни, нерабочее время, формы организации досуга, клубы, пабы, променады-концерты, «банковские» выходные дни, воскресные дни, проведение отпусков, садоводство и огородничество, домашние животные, сбор грибов.

Важнейшим фактором, определяющим динамику и направление двух фундаментальных процессов нашего времени – инновационного развития (innovational development) и глобализации (globalization), является повышение качества человеческого капитала (quality of human assets) – главной производительной силы (productive force) XXI в. Это достигается на основе роста уровня и качества жизни (living standards and quality of life), совершенствования экономики знаний (economy knowledge), информационного общества (information society) и гражданского общества (civil society).

Одной из главных социально-экономических категорий, в немалой степени отражающей уровень и качество жизни и влияющей на них в любой стране, является свободное время – в пределах суток, недели, года (leisure time) как часть нерабочего времени (free time), которая остаётся у человека (социальной группы, общества) после вычета непреложных, необходимых затрат времени. В последние годы, наряду с такими понятиями, как "качество жизни", "загрязнение окружающей среды", "потепление климата", значительную остроту приобретает так называемая "проблема досуга, или свободного времени" [1, с. 27].

Анализ данных ООН за 2011 г. показывает, что в наиболее развитых странах, занимающих по уровню жизни первые места в мире, продолжительность рабочей недели не превышает 40 часов, а в Австралии, занимающей сегодня второе место по уровню жизни (после Норвегии), этот показатель находится в среднем в пределах 35–40 часов. В

США, Новой Зеландии и Канаде (IV, V, VI места по уровню жизни) длительность рабочей недели составляет 40 часов.

В исследованиях учёных-экономистов, посвящённых проблеме свободного времени (досуга), не случайно большое внимание уделяется Соединённому Королевству Великобритании и Северной Ирландии (the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland) – стране, где произошла первая промышленная революция и которая в течение многих лет была ведущей мировой индустриальной державой, обладающей богатыми традициями в области досуга. Тем не менее, сегодня необходимо подчеркнуть, что продолжительность рабочей недели здесь всё ещё достаточно велика. Согласно официальным источникам, в стране по Директиве Европейской Комиссии о рабочем времени (The EC Directive on Working Time)² был установлен максимум рабочей недели (a maximum working week) – 48 часов, минимальный оплаченный отпуск (a minimum of annual paid leave) при этом составляет 4 недели, а предел ночной рабочей смены в среднем 8 часов в сутки (a limit for night workers of an average 8 hours' work) [2, с. 145–146].

Как известно, рабочее время (working hours) и нерабочее время (free time) – это составные части суммарного времени жизнедеятельности человека (vital activity) в обществе.

Свободное время имеет две основные функции, значение которых для понимания процессов, происходящих в экономике развитых стран, чрезвычай-

¹ Лингвострановедение (нем.: Linguolandeskunde) – лингвистическая наука, изучающая особенности региона через семантику основных терминов его социально-исторической, экономико-географической и культурной характеристики.

чайно велико. Это: 1) функция восстановления сил работника, утраченных в сфере производства товаров и услуг, 2) функция духовного и физического развития человека, раскрытия его полного потенциала для общественно полезного труда.

Основные факторы свободного времени: продолжительность времени труда и доля непреложных затрат времени в рамках нерабочего времени (затраты на транспорт, бытовые нужды).

В современных условиях путями увеличения объёма свободного времени, продолжительности досуга и улучшения его структуры являются: развитие и совершенствование отраслей социальной инфраструктуры (здравоохранения, сетей питания и служб быта, улучшение системы образования путём применения прогрессивных методов овладения новейшими профессиями) [3, с. 261]; повышение обеспеченности жильём на основе внедрения в практику наиболее эффективных индустриальных методов строительства и достижения высокого качества строительного производства; рациональное регулирование миграции самодостаточного населения.

Сущность досуга в современной Великобритании отражают 4 группы главных видов (форм) досуга этой страны: 1. Формы индивидуального и коллективного освоения культуры (публично-зрелищные мероприятия и музеи; чтение литературных произведений и периодических изданий; телевидение и радио; Интернет); 2. Формы любительской и общественной деятельности: самодостаточность и полезные увлечения, или хобби (hobbies); физкультура и спорт; путешествия, экскурсии, туризм); 3. Формы общения с другими людьми (дружеские встречи в общественных местах и дома; занятия и игровая деятельность с детьми; воспитательная деятельность с подрастающим поколением); 4. Формы пассивного отдыха с составляющей отрицательного, антиобщественного поведения и "антикультуры" (азартные игры, алкоголизм, наркомания).

Специфическими видами (формами) организации досуга в Великобритании, выделяющими страну среди других стран, являются: клубы и пабы (Clubs and Pubs), променады-концерты (Promenade Concerts), "банковские" выходные дни (Bank Holidays), воскресные дни (Sundays), проведение отпусков (Holiday Making), садоводство и огородничество (Gardening), содержание домашних животных (Pets), сбор грибов (Picking Mushrooms).

Традиционной формой организации досуга в Великобритании, как и в США, является участие

граждан в работе по крайней мере одного из многочисленных клубов (Clubs) [4, с. 91–92]. Клуб (the club) – это широко распространённый вид деятельности в свободное время как высших, так и средних классов. Представители высших классов или предпринимательских кругов могут быть членами "клуба джентльменов" (большая часть таких клубов располагается в столице страны). Британский парламент (Parliament) часто называют "Лучшим клубом в Лондоне" (the Best Club in Town). Широко известными клубами являются клуб "Ротари" (the Rotary Club), клуб "Круглый стол" (the Round Table) и клуб "Лайонз" (the Lions Club). Эти клубы организуют кампании финансовой поддержки нуждающимся в медицинской помощи, студентам университетов и колледжей и т. д.

Существует множество школьных клубов, клубов колледжей, политических и культурных клубов, городских и сельских клубов, спортклубов, включая фитнес-клубы, яхт-клубы, гольф-клубы, теннисные клубы, крикет-клубы, клубы автомобилистов, велосипедистов, а также "Пони-клуб" (the Pony Club), основанный в 1929 г. и насчитывающий около 80 000 членов – представителей среднего класса. Среди множества литературных клубов выделяются шекспировские, диккенсовские клубы и клубы Роберта Бёрнса. Более 800 музыкальных клубов вошли в Национальную федерацию музыкальных обществ, или НФМО (the National Federation of Music Societies, или NFMS), созданную в 1935 г. С 2000 года она преобразована в организацию Making Music. Среди молодёжи пользуются популярностью ночные клубы (nightclubs, или просто clubs).

Пабы (pubs – сокр. неоф. от public houses [5, с. 1236]) – английские пивные, торгующие пивом и другими напитками и закусками, – в течение многих веков играют важную роль в общественной жизни страны. Изначально – это были небольшие гостиницы или таверны для путешественников. Многие из них либо сохранили названия, напоминающие их предназначение в прошлом: "Отдых путешественника" ("The Traveller's Rest"), "Карета и лошади" ("The Coach and Horses"), либо носят юмористические названия "Человек на Луне" ("The Man in the Moon"), "Кот и горшок с кремом" ("The Cat and the Custard Pot") и т. п. Самым старым пабом в Великобритании является паб в Ноттингеме (Nottingham), существующий с XII столетия, когда в нём пили эль (ale) крестоносцы, отправлявшиеся в поход на Иерусалим [6, с. 1016]. Пабы в Велико-

британии отличаются от пивных в других странах. Посетители в возрасте до 18 лет не обслуживаются, либо, в порядке исключения, допускаются вместе со взрослыми. В компании принято одному делать заказ на всю компанию [7, с. 20].

В пабах обычно можно послушать живую музыку, сыграть в домино, кегли (skittles); здесь особенно популярны шаффлборд (shuffleboard или shove ha'penny) – игра с передвижением деревянных кружочков по размеченной доске, криббидж (cribbage) – карточная игра, дарт или дартс (darts) [8, с. 608].

Променад-концерты (Promenade Concerts, или просто Proms) – это циклы общедоступных концертов серьёзной классической музыки с участием знаменитых музыкантов, в том числе зарубежных. Организуются Би-Би-Си (BBC) летом в Алберт Холле (the Albert Hall) [9, с. 1070]. В концертах принимает участие симфонический оркестр Би-Би-Си (the BBC Symphony Orchestra).

Своё название концерты получили от слова *promenade* [q"prOmq'nRd] (прогулка, променад), так как первоначально посетители концертов могли во время музыкального представления прогуливаться по залу [10, с. 702]. Впервые променад-концерты были организованы в Лондоне в 1895 г английским дирижёром Хенри Джозефом Вудом (Henry Joseph Wood) (1869–1944), обеспокоенным состоянием музыкального искусства в стране. Сегодня репертуар концертов расширен: он включает не только концертные постановки опер, но и музыку современных композиторов.

В променад-концертах в разное время принимали участие представители целой плеяды известных британских композиторов: Ралф Вон Уильямс (Ralph Vaughan Williams) (1872–1958), возглавивший "английский музыкальный ренессанс" в XX в.; Эдуард Уильямс Элгар (Edward William Elgar) (1857–1934), положивший начало утверждению английской национальной композиторской школы; Алан Дадли Буш (Alan Dudley Bush) (1900–1995) – видный музыкальный общественный деятель страны, ставший во главе процесса демократизации музыкального искусства Великобритании, приближения его к народным запросам; Эдуард Бенджамин Бриттен (Eduard Benjamin Britten) (1913–1976), творчество которого получило широкое международное признание; Густав Тиодор Холст (Gustav Theodore Holst) (1874–1934), использовавший в своём творчестве фольклорные мотивы; Джон Николсон Айрленд (John Nicholson Ireland) (1879–1962), значительно

обновивший содержание и стиль музыки страны через развитие национальных традиций; Уильям Тёрнер Уолтон (William Turner Walton) (1902–1983) и др.

Среди зарубежных композиторов, участвовавших в променад-концертах в Алберт Холле, такие мировые знаменитости, как французский композитор Акил Клод Дебюсси (Achille Claude Debussy) (1862–1918), основоположник импрессионизма в музыке и музыкальный критик, оказавший большое влияние на современное музыкальное искусство; венгерский пианист, композитор и собиратель народных песен Бела Барток (Béla Bartók) (1881–1945); австрийский дирижёр и композитор, творчество которого соединило романтические традиции XIX в. с музыкой XX в., Густав Малер (Gustav Mahler) (1860–1911); русский советский композитор Дмитрий Дмитриевич Шостакович (Dmitriy Dmitriyevitch Shostakovitch) (1906–1975).

Практика соединения в одном променад-концерте классической и современной музыки имеет большой успех и получила широкое признание у публики. Эти концерты сегодня привлекают множество почитателей как из Лондона, так и из провинции, особенно представителей молодого поколения.

"Банковские" выходные дни (Bank Holidays) – это официальные выходные дни в Великобритании – общие дни отдыха, помимо воскресенья. Первоначально в эти дни не работали только банковские служащие (bankers). Сегодня, наряду со старым названием Bank Holidays, в том же значении употребляется термин Public Holidays, или его синоним Legal Holidays (установленные законом праздники) [11, с. 38, 252]. Термин Bank Holidays, обозначающий выходные дни, употребляется в этом значении только в британском английском языке (British English, или BE), а в американском английском (American English, или AE) a bank holiday – это день, когда банки закрыты из-за проблем в банковской системе. В США установленные законом праздничные дни носят название национальные праздники (National Holidays) [12, с. 103].

Официальными выходными днями для всей Великобритании являются: Новый год (New Year's Day) – 1 января; Пасха (Easter); Майский день (May Day) – первый понедельник мая; весенний день отдыха (Spring Bank Holiday) – последний понедельник мая; летний день отдыха (Summer Bank Holiday) – последний понедельник августа; день Рождества (Christmas Day) – 25 декабря (главный день рожде-

ственной недели) – семейный праздник в родительском доме (с преподнесением рождественских подарков и особым вниманием к детям со стороны членов семьи и её друзей; рождественским обедом, за которым смотрят по телевизору и слушают рождественские поздравления королевы); День рождественских подарков (Boxing Day) – второй день Рождества (26 декабря) – официальный выходной день, который традиционно является днём преподнесения подарков. Получил своё название Boxing Day от сочетания а Christmas box (Рождественская коробка) – коробка с рождественским подарком (по преимуществу небольшой денежной суммой), преподносимым работодателями или состоятельными людьми своим работникам, прислуге [5, с. 175; 13, с. 52]. Обычно в этот день большинство британцев расслабляется после празднования Рождества в семейном кругу, навещает родственников и друзей.

Сегодня в Шотландии (Scotland), в отличие от Англии (England), Уэльса (Wales) и Северной Ирландии (Northern Ireland), весенний (Spring Bank Holiday) и летний (Summer Bank Holiday) праздничные дни касаются только банковских учреждений; основная же часть предприятий и организаций в эти дни работает. В некоторых шотландских городах отмечают день весны и день осени, но их даты отличаются от официальных праздников всей Великобритании [6, с. 1061].

Особо следует отметить, что небольшие музеи (museums) и достопримечательные места (places of interest) закрыты для посетителей в официальные праздничные дни, но крупнейшие из них работают. Однако в дни Рождества все аттракционы, магазины, банки и другие учреждения закрыты. Пабы в этот день работают только во время ланча. Не функционирует в день Рождества и общественный транспорт, его незначительная часть доступна пассажирам лишь на второй день Рождества [6, с. 1062].

Воскресный день, или воскресенье (Sunday), в Великобритании считается последним днём недели, а в США – первым днём недели. Традиционно большинство британских магазинов в этот день не торговали, за исключением газетных киосков (newsagents) и небольших магазинчиков (BE: corner shops, AE: corner stores), принадлежащих преимущественно семьям выходцев из Индии или Пакистана и торгующих продуктами, напитками, сигаретами и некоторыми хозяйственными товарами. Даже пабам в прошлом разрешалось работать лишь ограниченное ко-

личество часов после полудня. В 1980–1990-х гг. правительством страны были приняты законы, смягчающие прежние правила торговли в воскресные дни и позволяющие пабам и мелким торговым точкам целый день, а крупным универсамам, супермаркетам и гипермаркетами торговать в течение шести часов в воскресенье. Сегодня, например, Оксфорд-стрит (Oxford Street) – улица в центре Лондона с крупнейшими магазинами заполнена покупателями семь дней в неделю. Следует подчеркнуть, что некоторые религиозные группы в стране по-прежнему выступают против любой формы торговли в воскресенье.

В прошлом в стране существовал запрет и на проведение в воскресные дни любых платных спортивных соревнований и зрелищных мероприятий (public entertainment). Впервые этот запрет был снят для некоторых мероприятий только в 1931 г.

Проведение отпусков (Holiday Making) в Великобритании характеризуется спецификой, отличающей эту островную страну от других стран, что связано прежде всего с её особым экономико-географическим положением. Доминирующую роль в нём играет исключительная близость к морю (the proximity to the sea), что и определяет программу проведения отпусков всем трудовым населением. В стране нет ни одной географической точки, которая была бы расположена от морского побережья дальше, чем на 70 сухопутных миль (немногим более 100 км). Несмотря на широкое развитие в последние годы зарубежного туризма, поездки на средиземноморские пляжи Испании, Италии, Греции, в Великобритании по-прежнему излюбленным видом проведения отпусков у многочисленной группы населения является семейный отдых на берегу моря, куда семья прибывает на собственном трейлере (BE: a trailer, AE: a caravan). Причём этот отдых они могут себе позволить не только в летний сезон отпусков, но и в любой уикенд (a weekend) в течение всего года, расположившись под тентом и не нуждаясь в приобретении дачи (a dacha). Путешествие в трейлере (caravanning) – это вид проведения отпусков британцами в возрасте от 35 до 64 лет [14, с. 52].

Другим видом проведения отпуска является отдых на туристической базе или в кемпинге (a holiday camp), преимущественно на побережье (the seaside) – со зданиями для ночлега отдыхающих, ресторанами, барами, местами для парковки автомобилей и т. д. Базы для семейного отдыха

и туризма расположены в живописной сельской местности, парках и в курортных центрах повсюду в Великобритании [15, с. 62].

Окружающему Британские острова морю обязаны своим существованием многочисленные старые британские курортные города (seaside resorts) на побережье, среди которых особенно выделяется Брайтон (с населением 135 тыс. жит.) на юге страны, в котором проводят свой отпуск многие и многие британцы [16, с. 54].

Садоводство и огородничество (Gardening) – одно из любимейших занятий британцев на досуге. Любовь к цветам – их характерная черта. Так, роза (the rose) считается в Англии типично английским цветком. Она является национальной эмблемой Англии (the national emblem of England). Национальной эмблемой Уэльса (Wales) является жёлтый нарцисс (the daffodil), Шотландии (Scotland) – чертополох (the thistle), а трилистник (the shamrock) – национальная эмблема ирландцев.

Британцы славятся любителями домашних животных (Pets), уделяя уходу за ними немалую долю своего свободного времени. По некоторым сведениям, в стране с населением, превышающим 60 млн. человек, в последние десятилетия минувшего столетия насчитывалось более пяти миллионов домашних собак, столько же домашних кошек, попугаев, других птиц в клетках, рыб в аквариумах, а также свыше миллиона таких "любимцев", как крокодилы, черепахи и другие рептилии и амфибии. Однако, Великобритания всё же уступает в этом отношении США, где количество домашних любимцев всех видов составляет примерно 100 млн. [14, с. 56]. Необходимо отметить ещё одну особенность

описываемого явления. В Великобритании существует целая индустрия, обслуживающая нужды домашних животных и их владельцев. Так, домашние любимцы могут посылать... поздравительные открытки (!?) своим близким или друзьям, в продаже даже есть специальные открытки для птиц, рыб и крокодилов. Их владельцы заказывают для своих любимцев разнообразную одежду из дорогих тканей с пуговицами из драгоценных камней (gems) или стразов (Strasses). Сегодня это веяние распространилось и на другие страны, включая Россию.

Значительная часть свободного времени уделяется британцами (впрочем как и нашими грибниками) сбору съедобных грибов (Picking Mushrooms) в грибные сезоны, несмотря на обилие в продуктовых магазинах продаваемых грибов, преимущественно шампиньонов (field mushrooms).

Нами была рассмотрена лишь одна группа видов проведения досуга, типичных для Великобритании, связанная главным образом с выходными и праздничными днями и отпусками.

Развитие форм индивидуального и коллективного освоения культуры (публично-зрелищные мероприятия, музеи, чтение литературных произведений, телевидение, радио, Интернет), общественной деятельности и спорта, а также разного рода общения с другими людьми – это предмет особого рассмотрения. Самого серьёзного внимания, на наш взгляд, требует исследование путей увеличения объёма свободного времени в современной Великобритании и других странах, в том числе России. На решение задачи такого исследования, без всякого сомнения, сегодня должны быть направлены усилия научных коллективов.

1. Anthony Sampson. The New Anatomy of Britain. – New York, 1982.
2. UK 2005. The Official Yearbook of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland. – London, ISO.
3. Великобритания / Отв. ред. С.П. Мадзоевский и Е.С. Хесин. – М., 1981.
4. Oxford Guide to British and American Culture. New Edition. – Oxford, 2007.
5. Cambridge Advanced Learner's Dictionary. Fourth Edition. – Cambridge, 2013.
6. Great Britain. 9th Edition. – London, Lonely Planet Publications Pty Ltd, 2011.
7. Jimmie Hill, Michael Lewis. Welcome to Britain. – Boston, MA, 2002.
8. Great Britain. A Dorling Kindersley Book. – L., 1995.
9. London Dictionary of English Language and Culture. – Harlow, Essex, 2003.
10. The Grove Concise Dictionary of Music. Edited by Stanley Sadie. – The Macmillan Press Ltd., 1994.
11. Longman Business English Dictionary. New Edition. – Harlow, Essex, 2007.
12. Macmillan English Dictionary for Advanced Learners. New Edition. – Oxford, 2007.
13. Oxford Guide to British and American Culture. New Edition. – Oxford, 2008.
14. I.A. Tenson, G.A. Voitova. Habits and Ways in Great Britain and the United States. – М, 1978.
15. BBC Essential Guide to Britain. – London, BBC, 1990.
16. Oxford Guide to British and American Culture. New Edition. – Oxford, 2009.

НУЖНА ЛИ ЧЕЛОВЕЧЕСТВУ НООСФЕРА?

DOI: 10.12737/1525

Голубев Е.А.

В год 150-летия со дня рождения В.И. Вернадского рассматриваются проблемы устойчивого развития человеческого общества на основе его теории ноосферы.

Ключевые слова: глобальное развитие, защита ноосферы, ноосферное право, НБИК-технологии, эволюционный ракурс, легитимизация управления, устойчивое развитие. (перевод англ.яз)

Человечество живет на Земле – планете Солнечной системы. Это объективный факт, реальность, составляющая объект человеческой деятельности или познания. Но этот объективный факт не является научным фактом, отражающимся в человеческом сознании в виде описания посредством некоторого искусственного или же естественного языка – основы теоретических построений и исследований, формирования теоретической системы.

Историческими примерами объективных фактов является представления древних людей о том, что Земля плоская. По мере появления измерительных методов, накопления и осмысления эмпирических знаний о природе и обществе в восточных цивилизациях появились предпосылки для возникновения науки. В Древней Греции сформировались начала философии (Анаксимандр (611-547 до н.э.), Пифагор (581-499 до н.э.), Гиппократ (460-377 до н.э.), Демокрит (460-370 до н.э.), Платон (427-347 до н.э.), Аристотель (384-322 до н.э.) и другие) и научные школы, из которых со временем появились различные модели мироустройства, например, метафизика или натурфилософия, геоцентрическая, а затем гелиоцентрическая модели Вселенной. Прошло более двух тысяч лет.

За последние сто лет сформировались основы ноосферной философии (*nous sphaira* – ноосфера). Впервые этот термин около 100 лет назад употребил Ле-Руа. Затем его широко использовал Тейяр де Шарден, убежденный в слиянии наций в единое человечество, с природой и Богом как апофеоз эволюции и финал исторического процесса.

Академик АН СССР В.И. Вернадский (1863–1945) писал: «Человеческий разум не является формой энергии, а производит действия, как будто ей отвечающие... Будущее земной цивилизации в значительной мере зависит от того, на сколько человек способен будет превратить биосферу в ноосферу. ... Превращение биосферы в ноосферу представляет собой качественно новый этап развития об-

щества и является необходимым условием сохранения нынешней цивилизации и перехода к более высокой ступени ее развития». [1, 2]

Что побудило философию открыть это направление? На основе эволюционного ракурса попробуем понять, в чем социальный смысл современно-го исторического рубежа.

Наряду с философскими описаниями мироустройства формировались религии и учения, определяющие свод правил, требований, ограничений для людей. Формировались цивилизации. Из-за больших географических расстояний между ними были слабые СВЯЗИ*

На территории Индийского полуострова Сиддхартхе Гуатама (623–544 до н.э.) основал религию, признанную сегодня одной из трех мировых религий – буддизм. В Европе он стал известен только в конце XVIII века по своему церковному имени Будда.

(551–479 до н.э.) основал одно из ведущих идейных учений в древнем Китае – конфуцианство, которое на протяжении многих веков было господствующей идеологией. Не забыто оно и в современной Китайской Народной Республике. Примерно в это же время, даже ранее, в среде иудейского народа сформировались Книги Ветхого Завета. В первой книге Моисеева БЫТИЕ описывается Сотворение Мира Богом: «...В начале сотворил Бог Небо и Землю.... И сотворил Бог Человека по образу своему, по образу Божию сотворил его; мужчину и женщину сотворил их. ... и сказал им Бог: плодитесь и размножайтесь...».

В те далекие времена было введено летоисчисление от Сотворения мира, действующее несколько тысячелетий. Около 750-го года римского летоисчисления в Римской империи во времена правления императора Августа в Палестине родился Иисус Христос. Жизнь Иисуса, его деятельность, изречения, Распятие на Кресте, Воскресение и Вознесение положили начало христианской религии.

* Под СВЯЗЬЮ понимаются коммуникации – от путников, гонцов, почты и т.п. до современной бурно развивающейся инфокоммуникационной глобальной инфраструктуры.

Его ученики – апостолы оставили нам Святые благовествования и Послания – Книги Нового Завета. Одна из них – Откровение Иоанна Богослова, написанная в 68–69 году новой эры, содержит пророчества о «конце света», «страшном суде» над человечеством, которое само себя и приведет к концу света. Что бы этого не произошло в Библии содержатся «инструкции» – десять Заповедей Христовых (как должен жить каждый член общества) и семь грехов тяжких (напомним для тех, кто не знает: «Не убий!», «Не воруй!», «Не лги!», «Не блуди!», «Не завидуй!», «Не злобься!», «Не лъсти!».)

Переход летоисчисления на дату «От Рождества Христова (РХ)» или новой эры (н.э.) постепенно отменил и римское летоисчисление, и летоисчисление от сотворения мира (5508 лет) для христианской части человечества.

Разделение Римской империи в 395 г. н.э. на Западную (Рим) и Восточную (Византия) постепенно привело к разделению христианской церкви на католическую и православную.

Через 600 лет от Р.Х. на Аравийском полуострове сформировался ислам. Мухаммед – основатель ислама, родился в Мекке в апреле 569 года от Р.Х. Преодолев непонимание, неприятие и вражду, ислам утвердился как мировая религия, оказывающее влияние на ход современной истории. Мусульманское летоисчисление (хиджа) счет лет ведет от даты переселения пророка Мухаммеда из Мекки в Медину – с 16 июля 622 г. В исламе сформировались два направления. Суннизм при решении вопроса о высшей мусульманской власти опирается на «согласие всей общины». Шиизм признает имамами халифами лишь алидов – потомков халифа Али и его жены Фатимы – дочери пророка Муххамеда.

Еще через 400 лет Киевская Русь при князе Владимире приняла православие, т.е. через 1000 лет от Р.Х.

Отметим, что ни одна из трех мировых религий – христианство, ислам и буддизм, не содержат ресурсных ограничений. Земля как бы отдана человечеству в бессрочное и неограниченное пользование.

На других континентах, как показывают исследования ученых, существовали другие цивилизации. Причины их ухода с исторического пути не очень понятны. Но это было не истощение ресурсов их территорий, а что-то другое.

В то же неторопливое время в XIII веке некоторые люди в своих мыслях перестали следовать христианским правилам. Был учрежден церков-

ный суд католической церкви – инквизиция, которая следила за состоянием умов католиков с целью сохранения мировоззренческих и политических основ того времени. Еретики (инакомыслящие) сжигались на кострах. За другие грехи можно было откупиться индульгенцией.

Наконец, религиозный аскетизм, чрезвычайная простота жизни, сдерживающая потребность в роскоши у населения, перестали быть доминантой в развитии общества. В Европе в XVI веке началась эпоха Возрождения, и уходили в историю феодальные отношения, инквизиция, зарождалась доминанта гуманизма и гуманитаризма – науки о человеческой личности в обществе, о правах и интересах человека. Зарождался капитализм – новая общественно-экономическая формация. В ходе Реформации от католической церкви откололся протестантизм.

Изменяется и технологический уклад. Появляется парусное кораблестроение, навигация по звездам и светилам, глобальная картография, огнестрельное вооружение. Это дало возможность осуществить желание части энергичных европейцев уйти от неустроенности, несправедливости. Грузились на корабли со своими семьями и скарбом, прихватив из Африки рабов, и отправлялись колонизировать американский континент. Не обошлось и без Войны за независимость, в результате которой в 1776 году в Северной Америке образовалось новое государство – Соединенные Штаты Америки. Исход Гражданской войны Севера и Юга (1861–1865 гг.) стимулировал быстрое развитие капитализма. В основу жизни американского общества отцы-основатели положили Конституцию, в которую изредка вносятся поправки.

Началась эпоха колонизации, предтеча глобализации. Источник обогащения ряда Европейских стран. Новый технологический уклад характеризуется появлением паровых машин, электричества, металлургии. Но неустроенность, несправедливость в обществе нарастали. Великая Французская революция, начавшаяся 14 июля 1789 г. штурмом Бастилии, привела к провозглашению «Декларации прав человека и гражданина» и расчистила путь для капитализма, появлению крестьян – собственников земли.

Сформировался технологический уклад (по теории Н.Д. Кондратьева – четвертый), обеспечивший индустриальное производство, в том числе и вооружение, развитие сельского хозяй-

ства, медицины, культуры, образования, товарообмена. Наука приступила к накоплению фундаментальных знаний об основах мироздания от атома до Вселенной. Но о конкретном человеке как сложнейшей системе...? Ведь народонаселение заметно возросло, его хватило на предстоящие две мировые войны.

XX век ознаменовался рядом событий, определивших ход современного исторического процесса.

1. Первая мировая война перераспределила центры влияния в Европе, усилила США и обострила классовые противоречия. Первая капитуляция Германии.

2. Октябрьская революция в 1917 году, приведшая к власти коммунистов, распаду Российской империи и образованию СССР. Марксистская идеология предлагала отмену частной собственности и победу пролетариата над капитализмом во всем мире. Реализация идеологии потребовала мобилизации и использование всех людских ресурсов и ускоренных темпов индустриализации страны за счет этих же ресурсов.

3. Приход демократическим путем к власти в Германии национал-социалистической рабочей партии. Идеи национал-социализма, провозгласившие исключительную роль в новой истории арийской расы и законность расширения ею военным путем жизненного пространства, нашли поддержку немецкого народа.

4. Вторая мировая война, закончившаяся победой Антигитлеровской коалиции, второй капитуляцией Германии и первой капитуляцией Японии. Беспрецедентное усиление роли США и доллара как мировой валюты, который дозировано инъектируется в экономики стран и засчитывается как государственный долг, частично погашаемый за счет роста экономик. Деньги приобрели свойства капитала, используемого для геополитической борьбы.

5. Антигитлеровская коалиция сразу же распалась из-за несовместимых взглядов на развитие глобального общества. Образовались два центра силы с атомным оружием: США и их союзники и СССР и его союзники, сопоставимые по военной мощи. Это предотвратило новую мировую войну как средство разрешения конфликта, но два общественных строя были не сопоставимы по экономикам, капиталу, жизненному уровню населения и информационной поддержке, что и привело к распаду СССР в 1991 году.

6. В Китае в результате Гражданской Войны (1946-1949) 1 октября 1949 года провозглашена Китайская Народная Республика (КНР) под руководством Мао Цзе-дуна. Маоизм положен в основу развития КНР. В настоящее время население КНР возросло с 850 млн человек (1976 г.) до 1500 млн человек, а экономика сравнялась с экономикой США. И США должны КНР более триллиона долларов.

7. Колониальная система распалась и начались процессы либеральной глобализации экономики, базирующиеся на идеологии общечеловеческих ценностей, абсолютизации частной жизни и демократических институтов – источника глобальной духовной борьбы XXI века из-за распространения на весь мир западного строя, западной духовной и материальной культуры.

8. Наступила эпоха сочетания локальных войны и «мягкой» силы. Беспрецедентная концентрация капитала в частных руках.

Среди руководителей финансовых и банковских систем, призванных регулировать рынок в условиях открытой экономики, подчиняющейся нормам либеральной глобализации, обязательно найдутся люди или коллективы людей, не следующих добровольно заповеди «не укради!», или допускающие неоправданные риски. А регулирующие механизмы либо не заложены изначально, либо неэффективны из-за сложности понимания процессов, либо из-за сложности политического устройства, например, объединенной Европы как добровольного выбора (на референдумах) суверенных государств. Отсюда финансовые, банковские и другие кризисы. Деньги перестали выполнять только функцию эквивалента труда. Появилась новая форма капитала – государственный долг.

США, обремененные обязательствами регулятора в мире, взяли сами себе в долг примерно 16-17 триллионов долларов. (России чтобы заработать такие деньги надо качать нефть и газ за рубежом несколько десятилетий.) На хорошую и спокойную жизнь избирателей США требуется чуть ли не четверть потребляемых ресурсов Земли.

Таким образом, либеральная идеология не оставляет государству больших возможностей для участия в экономике. Управление переходит в «частный сектор». Идеи начала XX века о мировой революции и диктатуре мирового пролетариата послужили катализатором серьезной перестройки политической и экономической системы мироустройства. Современном Миром управляют конкурирующие «частные» финансовые системы.

Рычагами геополитики стали государственный долг, «дешевые» кредиты и другие финансовые инструменты.

В 70-х годах XX века положено начало пятому технологическому укладу – создание информационно-коммуникационных технологий – технологической основы процессов глобализации. СВЯЗЬ становится такой же необходимой как воздух.

На подходе шестой технологический уклад. В исторически ближайшее время ожидаются существенные изменения в технологической основе человеческой деятельности на основе НБИК-технологий: Нано-Био-Инфо-Когно. Характерной и особенной чертой НБИК-технологий является то, что угрозы, порождаемые ими, гораздо шире порождаемых образцами вооружения и военной техники, созданными на базе этих технологий. Вооруженное насилие все в большей степени будет уходить на второй план. На научно-практической конференции «Евроатлантическое сообщество безопасности: миф или реальность» (Москва, март 2012 г.) Президент Д.А. Медведев заявил, в частности: «Времена, когда сила государства определялась его военной мощью, остались в прошлом... Безопасность может быть только равной и неделимой... Пока это миф, и он должен быть реальностью».

Какое же насилие заменит вооруженное насилие? Что будет сдерживать «расширение», то есть поглощение одних другими?

Вспомним об английском экономисте священнике Томасе Роберте Мальтусе (1766-1834 гг.), изложившем в книге «Опыт закона о народонаселении» (1798 г.) математические выкладки, на основе которых сделал вывод о крахе человечества от перенаселения, безработицы и голода. Более двухсот лет назад экономисты начали проявлять озабоченность ростом популяции людей. В настоящее время популяция человечества, живущего на Земле, достигает семи миллиардов.

Обеспокоенность современных специалистов тоже есть. Тема 42-го Всемирного экономического форума в Давосе 2012 года сформулирована так: «Большая трансформация: создавая новые модели». Конформизм управляющих глобальной финансовой системой не позволяет надеяться на эффективные решения в интересах всего человечества. Известно, что генералы не могут реформировать свою армию.

Необходимо менять ментальность личностей высшего управленческого звена или, как говорят,

мировой элиты – сформировавшиеся внутренние структуры в процессе жизни человека, в которых представлена складывающаяся у него картина внешнего мира, социума и самого себя, и влияющая на принятие решений.

Иначе спектакли о фискальном обрыве США мы будем смотреть каждый год, а госдолг США и других будет расти и расти во благо? всему человечеству.

Если СВЯЗЬ ранее удовлетворяла минимально необходимые потребности общества в обмене информацией, то современная СВЯЗЬ неразборчива во связях. В нее сливают и разливают по всему миру все, что угодно. В руках отдельных людей оказывается властью над умами аудитории. Младенцы с молоком матери, присосавшись к ее груди, впитывают информацию, присосавшись к Интернету. С одной стороны, растет человек, а с другой, – какой социум формируется в его головке?

СВЯЗЬ технологически стала глобальной, внеграницной, расширяться и захватывать новые территории не из чего, Земля охвачена СВЯЗЬЮ, в плену у СВЯЗИ. Далее – только в человека, в его сознание с использованием когнитивных технологий.

За последние сто лет, пятьдесят лет, десять лет темп изменения социальной сферы превысил темп жизни отдельного человека. Это вносит сумятицу в его сознание, инстинктивному потребительскому поведению. А современная СВЯЗЬ не обеспечивает защиту от семи грехов тяжких – не прибыльное это занятие с точки зрения получения прибавочной стоимости – главной функции капитала.

Задумаемся, что такое Facebook? Это миллиард человек. Что такое Apple. Это сотни миллионов людей, связанных прочными узлами с инфраструктурой компании. Что такое Microsoft? Это все офисные компьютеры в мире. Google – это собственно главная точка входа в интернет и крупнейшая в мире электронная почта. У этих транснациональных мегакорпораций нет ядерного оружия, но у них есть средства управлять – чем?, контролировать – кого? С какой целью? У них своя виртуальная территория, своя конституция, свои президенты. Они превосходят традиционные государства по интеллектуальной и технологической мощи.

Выходит так, что капиталистическая формация свою историческую роль в развитии человечества отыграла и нужно что-то другое? Но капитулировавшие в 1945 году Германия (с небольшим количеством природных ресурсов) и Япония (без природных ресурсов и с землетрясениями) за 50-60 лет превратились в ведущие экономические и по-

литические страны мира благодаря капитализму.

За это же время Китай стал Великой КНР благодаря совершенно другой идеологии. На подходе Великая Индия со своей идеологией. По-видимому, исторические примеры демонстрируют всю сложность и неоднозначность в поисках глобального решения.

Например, Великая Французская революция, начавшаяся в 1789 году, добила феодальную форму и утвердила частную собственность и свободу личности как гражданина республики. Но в Европе лучше не стало. Произошла Первая мировая война.

Великая Октябрьская социалистическая революция через 128 лет, в 1917 году в России отменила частную собственность и личную свободу. Но она не привела, как надеялись теоретики марксизма, к Мировой революции даже в Европе, к новому справедливому мироустройству. Произошла Вторая мировая война.

Прошедшие сто лет включили в себя две мировые войны, научно-технический прогресс до НБИК-технологий. Сегодня высказываются взгляды, на то, что сформировавшаяся в Западном мире система ценностей и жизненных ориентиров не способна более поддерживать стабильное существование мирового сообщества, а экология Земли, ее биосфера на грани необратимой деградации. Озабоченность есть.

В 1992 году в Рио-де-Жанейро, Бразилия на конференции ООН по окружающей среде и развитию принят документ «Повестка дня на XXI век». Концепция устойчивого развития должна была приобрести статус важнейшего принципа существования земной цивилизации. Но ни одна из стратегических задач, поставленных в Повестке дня на XXI век, не была выполнена. Более того – возникли новые глобальные проблемы, обострились прежние, угрожающие устойчивому развитию человечества.

Что будем делать? Менять менталитет человека с помощью НБИК, роботизировать его, чтобы родился, жил и умирал счастливым? (А при однополых браках и первое не нужно. Заведем фермы с породистыми производителями для изготовления нового товара – детей под заказ. Сверхприбыль гарантирована).

Или пусть наслаждаются жизнью граждане США, Евросоюза, Канады, Великобритании, Японии, Австралии, выделенные кем-то в «золотой миллиард», пользуются Землей как хотят. Но кто же им позво-

лит? Китай, Индия, Россия, мусульманский мир будут против такой несправедливости.

Поступим по-человечески, гуманно, может быть получится. Не для такой жизни на земле Бог создал человека, мужчину и женщину (см. Библию или Коран).

Если есть человек разумный (*homo sapiens*), то у него должна быть сфера разума (*nous sphaira*) – ноосфера. Это объективный, но не научный факт.

Президент Ноосферной Общественной Академии Наук (НОАН) [1] А.И.Субетто пишет: «Исследования по обработке всех рукописных работ Вернадского, касающиеся ноосферы и концепции перерастания биосферы в ноосферу, ... воплотились в книгах В.И.Вернадского «Философские мысли натуралиста» (1988) и «Научная мысль как планетное явление»(1991).» ... В своем «Дневнике» в 1920 году, Владимир Иванович (Вернадский) запишет: «Мне чужд капиталистический строй. Царство моих идей впереди...». [2].

Можно предположить, что учение В.И.Вернадского зародилось в ответ на потребность в гуманном управлении мировым сообществом после победы Мировой пролетарской революции. Но этого исторического события на рубеже XIX–XX веков не произошло. После формирования политического лозунга о возможности построения социализма в одной стране, т.е. в СССР, практический интерес к идеям В.И.Вернадского угас, и биосферно-ноосферная парадигмальная рефлексия не стала ведущей в АН СССР. В СССР было введено мобилизационное плановое управление. Работы В.И. Вернадского при его жизни не публиковались.

Новая идеология развития современного мира и новый мировой порядок в XXI веке разрабатывается Общероссийским союзом общественных объединений «Гражданская экологическая ассамблея». Председатель союза Н.Н.Лукияничков опирается на учение В.И.Вернадского в исследованиях о будущем современного мира и России [3].

Исследование творческого наследия В.И.Вернадского в общепланетарном ракурсе как глобального мировоззрения нооглобализма проведены А.Д. Урсулом [4].

К 150-летию выдающегося ученого, мыслителя и общественного деятеля В.И.Вернадского 11 марта 2013г в газете «Московский комсомолец» опубликована статья С.М. Миронова «Русский гений, предвидевший интернет».

Ощущение Экологического и Политического Тупика Истории актуализирует ноосферную тематику. Как пишет санкт-петербургский исследователь творческого наследия В.И.Вернадского А.В. Лапо: «Литература ... к настоящему времени становится с трудом обозримой.»

Зарубежные ученые и исследователи уделяют значительное внимание проблемам XXI века как проблемам устойчивого развития общемирового гражданского общества, в основном, на негосударственном уровне. Анализируются негативные последствия глобального капитализма, финансовых систем, биотехнологий, экодизайна, террористической, религиозной, психологической безопасности, угроз, вытекающих из рыночного развития инфокоммуникационной среды, наркобизнеса, другие проблемы, имеющие социальное воздействие и приводящие к истощению и деградации биосферы. Один из них – Ф.Капра [5].

Среди отечественных ученых, ищущих выход из осознаваемого Тупика в инфо-когнитивных технологиях отметим две работы. С.П. Расторгуев и М.В. Литвиненко в книге «Аватаризация» [6] исследуют перспективы и возможности человечества в области создания «живых», способных к обучению и самообучению информационных образов, как отдельных существ, так и всего социума.

М. Хохлова предложила [7] проект новой глобальной сетевой инфраструктуры GGG – Global Gnoseology Graph (Глобальный Гносеологический Граф), используя выделения универсальных классов, на основе которых будет эволюционно выращиваться сетцентрическая исполняемая модель реального мира, в том числе такие необходимые понятия, как «человек», «организация», «месторасположение» и другие и их взаимодействие.

Таким образом, идее необходимого перехода к ноосферному мышлению как к более высокой ступени развития общества скоро будет сто лет. Но она «не овладела массами» и не стала пока той энергетикой, которая необходима для переключения целеполагания активных людей. В проблеме переустройства мышления активной части человечества вся надежда на политические решения руководителей G8, лучше G20 при условии понимания ими неизбежности появления новых процессов, изменяющих мироустройство с целью сохранения человечества на обозримую перспективу. Как это сделать?

Для начала необходимо концепт ноосферы прописать в международную юриспруденцию с пере-

ходом в ноосферную юриспруденцию. Человечество и биосфера как равноправные партнеры на Земле.

Сформулировать научно-исследовательскую задачу, например: «ДИНАМИКА МИРОВЫХ БАЛАНСОВ КАК ИСТОЧНИК КОНФЛИКТОВ И УГРОЗ НООСФЕРЕ».

Единственной формой теории ноосферы может выступать процесс развития знаний о закономерностях, принципах, способах, методах и примерах исследований в этой области. Это гуманитарная и военно-техническая футурология – учение о будущем человечества.

КНР, Индия, Пакистан – это треть человечества с ядерным оружием, Африка и Ближний Восток – еще четверть, Южная Америка... Человечество цивилизационно – неоднородная структура из-за исторической неравномерности цивилизационных процессов на различных территориях.

Пути разрешения глобального кризиса лежат в сфере ноосферного мышления. Необходимо согласовать «поля развития», сохранить разнообразие цивилизаций и их духовных основ – материального начала, порождающего индивидуализм и власть денег, и духовного начала, в котором доминирует общее над частным. Организация «Управляемого хаоса», дезагрегирующего общество – не есть стратегически правильная парадигма.

Вопросы религии и веры это вопросы духовных и религиозных деятелей. Без их участия построение ноосферного учения и ноосферного мировоззрения невозможно.

Как отмечает в своей работе А.Д. Урсул, В.И.Вернадский полагал, что становление ноосферы – это естественно-исторический, неизбежный эволюционный процесс. Она появится стихийно, как и все предшествующие этапы эволюции человечества. Ноосфера, как идеал общества будущего, лишена каких-либо отрицательных черт.

Но Земля, как сосуд с животворной субстанцией, ограничена экологической вместимостью. И современное состояние биосферы и общества подходит к этому пределу.

Необходимо легитимизировать управление человечеством через согласование различных балансов.

Концепт ноосферы это формирование мировых балансов, их взаимосвязи и динамики развития с целью глобального регулирования в соответствии с гуманистическим целеполаганием. Постепенный переход к комплексному моделированию разви-

тия человечества, биосферы с учетом влияния на Землю космоса. Научно-технический потенциал имеется и расширяется. Но кто и как его сможет использовать?

Найдутся ли у человечества убежденные сторонники ноосферы? Как показывает исторический опыт, находились еретики, антифашисты, антикоммунисты, антиглобалисты, пацифисты и т.д., готовые многим пожертвовать ради торжества своих убеждений. В мире есть люди, принимающие концепт ноосферы, но у них нет инструментов реализации.

Приведем исторический пример. На завершающем этапе 2-й Мировой войны лидеры Антигитлеровской коалиции пришли к выводу о необходимости создания международного регулирующего органа по противодействию военным угрозам и урегулированию других локальных проблем.

24 октября 1945 г. вступил в силу Устав Организации Объединенных Наций, сформирован Совет Безопасности и Международный Суд.

В 1948 г. принята Всеобщая декларация прав человека. В Преамбуле к ней, в частности, говорится: «Принимая во внимание, что признание достоинства, присущего всем членам *человеческой семьи*... Принимая во внимание, что пренебрежение и презрение к правам человека привели к варварским актам, которые возмущают *совесть* человечества...» Во Введении, написанном для Декларации Генеральным секретарём ООН Кофи Аннаном в 1988 году (Published by the United Nations Department of Public Information DPI/876–40157–October 1988–5M) призываются все государства «сделать все возможное для ее распространения, оглашения и разъяснения, главным образом в школах и других учебных заведениях без различия, основанного на политическом статусе стран и территории».

Да, все члены *человеческой семьи* должны жить достойно, не должно быть поводов для возмущения *совести* человечества! Это так. Но пора уже довести до *совести* не только человечества, но, прежде всего, его управляющей элиты неприятную, но объективную истину: биоресурсы и экосистема Земли в начале третьего тысячелетия от Р.Х. на пределе эксплуатационных возможностей.

Необходимо в ООН дополнить Устав, образовав Международный орган координации мировых балансов – юридический представитель ноосферы, принять Всеобщую декларацию о ноосфере и на ее основе формировать образовательные процессы в школах и вузах.

Современная СВЯЗЬ должна стать неременным участником организации мирового движения в защиту ноосферы, формировании лидеров и объединения сторонников построения ноосферной цивилизации в сочетании с гуманистическим целеполаганием.

О России. Современная Россия – Российская Федерация унаследовала тысячелетнюю ментальность – «*Вся земля наша велика и обильна, а наряда в ней нет*», отмечал Нестор (XI-нач. XII вв.), летописец, монах Киево-Печерского монастыря, автор летописи «Повесть временных лет».

Сатирическое стихотворение графа Л.К.Толстого «История государства Российского от Гостомысла до Тимашева», написанное в 1868 году: «Послушайте, ребята,/ что вам расскажет дед./ Земля наша богата,/ порядка в ней лишь нет./ А эту правду, детки,/ за тысячу уж лет/ смекнули наши предки:/ порядка – де, вишь, нет...». И далее об итогах правления князей, царей, императоров: «Земля наша богата, порядка в ней лишь нет», «Такой завел порядок, хоть покати шаром!», «И тотчас за порядком уехал в Амстердам». «Земля была обильна, порядка ж нет, как нет». Вот такой, по мнению графа Л.К.Толстого, Россия находилась в XIX веке.

Россия в современном мире в сложном положении. Живи наши 140 миллионов на какой-то территории – помогли бы, как и другим развивающимся странам. Но Россия это 1/8 часть суши Земли, шельф, примерно 1/3 ресурсов недр, лесов, пресной воды, но всего до 2% населения и ВВП от мирового уровня. Некоторые на Западе, и не только на Западе, считают, что это исторически несправедливо. Мы практически не создаем товаров и услуг на основе пятого и наступающего шестого технологического уклада – ИТ-технологий и НБИК-технологий. Только закупает, продавая сырье. Перестройка затянулась, новое оптимистическое мышление и новая культура не сформировались.

С одной стороны – Запад и США, с другой – Китай, Индия, Япония и другие страны очень заинтересованы в ресурсах, находящихся внутри сухопутной и морской границы России. Ослабить современную Россию, как показывает опыт с СССР, можно, сбив мировые цены на ее стратегически важный нефтегазовый экспорт. Закачать за счет государственного долга (т.е. как бы напечатать, а в электронном виде и этого не нужно) деньги в «сланцевую революцию» и обрушить цены на нефть и газ, если другого выбора у мировых финансовых элит не будет. С Россией легче будет разговаривать, т.е. диктовать

свои условия. Все-таки одна страна с одним укладом. В отличие от Африки – десятки стран, требующие разного подхода.

Как укрепить Россию на внутреннем и международном фронтах – дело политической власти, но не только ее. Необходима внятная инициатива наших общественных кругов, имеющая глобальный характер. Необходимо не только создавать, но и продвигать собственные идеи. Как, например, подписание нынешним министром обороны США Ч. Хейгелом декларации, требующей всеобщего ядерного разоружения. Нужна экспертно-политическая инициатива, открывающая мировой общественности глаза на необходимость подготовки к переходу на ноосферный уровень развития человеческого общества. Никакая «односторонность» в современную эпоху уже не возможна, а значит, все, что делает страна на мировом поле, должна делать не только она одна. Проблема в том, что Россия могла бы извлечь из этого шага максимум пользы для своих интересов. Например, в освоении Сибири и Дальнего Востока как самого масштабного мегапроекта, реализуемого человечеством, и влияющим на мировые балансы в нужную нам сторону. Надо использовать это шанс.

Для начала надо бы одному из российских ведущих университетов с участием спонсоров организовать Первую Международную гуманитарную

конференцию по ноосфере. Обозначить не столько приоритет России, что может у зарубежных исследователей вызвать отторжение, сколько открыть всесторонний дискурс о будущем человечества на планете Земля. Провести инвентаризацию организационной структуры ООН и найти место Органу координации мировых балансов и подходы к его признанию ведущими мировыми державами.

Так нужна ли человечеству ноосфера? Этот вопрос обозначенный мною в статье «Эволюция парадигмы защиты ноосферы» [8] вызвал активное обсуждение среди технических специалистов.

Если – да, то за одно-два поколения вместе справимся. Может быть, успеем, превратив жизнь человечества на Земле из объективного факта в научный факт. Но предстоит очень серьезная борьба. Согласованием балансов национальных безопасностей и глобальной безопасности и управлением этими процессами еще никто не занимался на протяжении рассмотренного выше многовекового исторического полуинтервала.

России необходимо подать пример формирования ноосферного активного мировоззрения в новых поколениях молодых своих граждан с использованием трудов В.И. Вернадского, опубликованных уже после ухода его из жизни. [9,10] Легче будет бороться за принятие Всеобщей декларации о ноосфере.

1. Сайт noocivil2012.jimdo.com
2. Субетто А.И. В.И.Вернадский: от начала ноосферно-ориентированного синтеза наук – к вернадскианской революции в системе научного мировоззрения в начале XXI века и к становлению ноосферизма.-2007.
3. Лукьянчиков Н.Н. Обудущем современного мира и России-М.2008.
4. Урсул А.Д. В.И.Вернадский и ноосферные перспективы глобального направления науки // NB: Проблемы общества и политики. – 2012 – №3.
5. Ф.Капра. Скрытые связи.-М.ООО Издательский дом «Созвездие», 2004.
6. Расторгуев С.П., Литвиненко М.В. Аватаризация. – СПб.: Реноме, 2011.
7. <http://cefey.ru> «О проектах GGG Тима Бернеса-Ли и Марины Хохловой».
8. Голубев Е.А. Эволюция парадигмы защиты ноосферы.-«Электросвязь»,2012-№5.
9. В.И.Вернадский. Философские мысли натуралиста. М. АН СССР, 1988.
10. В.И.Вернадский. Научная мысль как планетное явление. М. АН СССР, 1991.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

DOI: 10.12737/1526

Рогожникова Ю.С.

Статья содержит анализ теории и практики оплаты труда, обозначает проблемы низкого уровня минимального размера оплаты труда в России, а также рассматривает различные варианты формирования переменной части заработной платы и предлагает выводы об основных принципах формирования заработной платы.

Ключевые слова: заработная плата, уровень оплаты труда, минимальный размер оплаты труда, коллективный договор

Вопросы оплаты труда являются социально значимой проблематикой, так как затрагивают жизнь и благополучие миллионов людей. Государственное регулирование в этой сфере сводится в основном к установлению минимального размера оплаты труда (МРОТ), который по-прежнему остается основой трудовых доходов и всей системы оплаты труда.

Россия с действующим с 1.06.2011 г. по 31.12.2012 г. минимальным размером оплаты труда в 4 611 рублей заняла 40 место из 52 вошедших в рейтинг стран по уровню МРОТ, составленном экспертами аудиторско-консалтинговой компании ФБК по показателям 2011 года [1]. Для корректности сравнения МРОТы пересчитаны в долларах США по паритету покупательной способности. Множество стран (Дания, Финляндия, Германия, Италия и др.) не попало в рейтинг в связи с отсутствием единых минимумов, т.к. у них существуют отдельные МРОТы по видам экономической деятельности, регионам, профессиям и уровню профессиональной квалификации. Как подчеркивают аналитики ФБК, общий уровень таких МРОТ в европейских странах выше, чем в России, поэтому реальное место России в мире по уровню МРОТ гораздо ниже 40-й строки. И увеличение МРОТ в России с 4 611 до 5 205 рублей с января 2013 года не способно радикальным образом изменить ситуацию. Показатель отношения МРОТ к ВВП на душу населения в большей степени отражает степень социальности государства, так как величина МРОТ соотносится фактически с показателем экономического благополучия страны». В этом случае Россия также остается в аутсайдерах (на 49-м месте с показателем 18,34%) [2].

Правительство одобрило повышение минимального размера оплаты труда в 2014 году до 5 554 рублей. «Мы подготовили законопроект, в соответствии с которым МРОТ будет увеличен на 6,7% (уточненный уровень инфляции 2013 года) и составит 5 554 рубля в месяц», - сказал глава Минтруда

М. Топилин, сообщает пресс-служба ведомства. Соотношение нынешнего МРОТ с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения в этом году составит 65,8% (Министерство экономического развития оценило прожиточный минимум трудоспособного населения в среднем за 2013 год в 7 911 рублей в месяц) [3].

Столь низкий показатель России в рейтинге стран по отношению МРОТ к ВВП на душу населения говорит о том, что законодательно установленный минимальный размер оплаты труда в России неадекватно низок по сравнению с теми потенциальными возможностями, которые уже сегодня дает российская экономика [4].

В связи с этим распространяется практика установления в отраслевых соглашениях и коллективных договорах уровней гарантированной части заработной платы более высоких, чем МРОТ. Однако отраслевые параметры оплаты труда не всегда имеют научную основу, а их конкретные значения не всегда экономически эффективны и одновременно социально приемлемы в условиях отдельной отрасли и организации.

В случае, когда заработная плата обеспечивает достойный уровень жизни и способна мотивировать работников, она ставится тем фактором, который определяет рост производительности труда и развития экономики страны.

В российской экономике практика оплаты труда непрозрачна, механизм формирования модели заработной платы находится в процессе трансформации, поэтому актуальной проблематикой являются методологические подходы к формированию систем оплаты труда.

В настоящее время в силу наличия своих специфических особенностей организации ведут поиски оптимальных систем оплаты и стимулирования труда, новых экономических рычагов, позволяющих повысить эффективность труда работников и организации в целом.

Современное юридическое определение заработной платы, содержащееся в Трудовом кодексе РФ, не раскрывает в полной мере экономической сути оплаты труда. Для анализа заработной платы в качестве экономической категории стоимости, необходимо определить объект купли-продажи на рынке труда. В научных экономических работах постепенно сформировалось три основных взгляда на объект купли-продажи: это труд, рабочая сила и услуги труда (или рабочей силы).

Развитие этих точек зрения привело к появлению концепции, которая в настоящее время является наиболее распространенной. Суть ее заключается в том, что объектом купли-продажи признаются услуги, которые предоставляются с помощью рабочей силы, – услуги труда. Американский экономист П. Самуэльсон предлагает исходить из того, что работники «сдают свои услуги в аренду», а заработная плата – цена одного из факторов производства для предприятий и соответственно форма дохода для работников [5, с. 221]. Услуги при этом имеют полезность как процесс деятельности, так как они неотделимы от работников, которые их оказывают. Это согласуется с позицией К. Маркса по поводу того, что в процессе купли-продажи рабочей силы права владения на рабочую силу сохраняются за наемным работником.

В современной западной экономической мысли Г. Беккер сформулировал идею о том, что «человеческий капитал – это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Инвестициями в него могут быть образование, накопление производственного опыта, охрана здоровья, поиск информации» [6, с. 56-57].

Анализ ряда работ позволяет сделать вывод о том, что на рынке труда продаются услуги труда, рабочей силы как способности человека к труду, то есть совокупности физических и интеллектуальных данных работника, которые могут быть применены в процессе производства. На практике рабочая сила характеризуется показателями здоровья, образования и профессиональными компетенциями. Заработная плата как цена услуг труда несет в себе воспроизводственную функцию, так как производство (восстановление) рабочей силы происходит за счет средств заработной платы.

Стоимость воспроизводства рабочей силы должна лежать в основе цены труда и являться базовым элементом заработной платы. Данный подход сопрягается с теорией человеческого капитала, суть которой – в применении неоклассической теории капитала к процессу воспроизводства рабочей силы.

Уровень оплаты труда определяет зону воспроизводства рабочей силы (воспроизводственная функция заработной платы), тем самым формируя мотивационный профиль работников (мотивационная функция заработной платы). Связь воспроизводственной и мотивационной функций заработной платы представлена в таблице 1.

На современном российском рынке труда нередки случаи, когда уровень оплаты труда не попадает в зону полного воспроизводства рабочей силы. Имеются также правовые риски «привязки» стоимости услуг труда к рынку труда, например, в случаях, когда в нелегальном секторе рынка труда ставка заработной платы не достигает минимального размера оплаты труда. Государ-

Таблица 1

Связь воспроизводственной и мотивационной функций заработной платы [7, с. 170]

Зоны воспроизводства рабочей силы	Характеристики мотивации работников
Полное воспроизводство	Полное воспроизводство рабочей силы (помимо физического, включает эмоциональное и интеллектуальное воспроизводство). Управленческие и мотивирующие возможности оплаты труда раскрываются только в этой зоне
Физическое воспроизводство	Минимально допустимый уровень основного потребления: вынужденная беспомощность, управляемость только под страхом увольнения
Частичное воспроизводство (зона утраты рабочей силы)	Уровень выживания: работники неуправляемы, воровство, саботаж

ственные методики расчета МРОТ неадекватны современному уровню потребления, и даже при условии соблюдения формальных требований по МРОТ фактическая оплата труда работников может не выполнять (или выполнять только частично) воспроизводственную и мотивационную функции.

Необходимо сформировать научную методологию формирования систем оплаты труда с учетом баланса следующих задач:

- обеспечить полное воспроизводство рабочей силы,
- учесть тенденции на рынке труда,
- поддерживать оптимальный уровень издержек.

При выполнении этих условий возможно раскрытие мотивирующего потенциала заработной платы.

Так как законодательное регулирование формирования систем оплаты труда минимально, выбор подходов и разработка систем оплаты труда становится локальной задачей каждой конкретной организации. С одной стороны это позволяет учесть возможности и специфику, с другой стороны велики риски построения неэффективной системы. Учитывая, что доля оплаты труда в затратах практически любой организации значительна, цена ошибки в этом вопросе достаточно велика. Поэтому возникает необходимость тщательного изучения и анализа суще-

Таблица 2

Анализ подходов к формированию переменной части заработной платы

Название подхода	Основной принцип	Преимущества	Недостатки
- оплата за результат (performance related pay)	индивидуальная мотивация каждого работника на конкретный измеримый результат труда, фокус на цели компании	Экономическая эффективность, прозрачность	Сложности в определении результата (для некоторых категорий персонала), связь с планом (проблема адекватности планирования)
- плата за компетенции (competence-related pay)	Мотивация на развитие необходимых компетенций	Оплата за ключевые компетенции	Сложность оценки компетенций, трудоемкость, нет стимула повышать результативность, возможен рост фонда оплаты труда без роста финансового результата
плата за вклад (contribution-related)	Комбинация оплаты за результативность и за компетенции	Разный рост окладов и премий в зависимости от отношения заработной платы к рынку труда (можно без резких скачков выровнять оплату с рынком)	Сложность администрирования и оценки
- плата за навыки (skill-related)	Доплата за определенный навык (даже если он не применялся в определенный временной период, но при возникновении необходимости работник не может отказаться применять навык)	Помогает оптимизировать штат (сдерживать рост численности)	Оплата, даже если навык не применяется
- плата за службу (при выполнении условий) (service-related)	Оплачивается стаж работы в конкретной компании при достижении определенного уровня результативности.	Помогает удерживать ключевых работников, повышает лояльность, экономия на неэффективных работниках	Сложность мотивации молодых специалистов и специалистов, которые получили опыт, не получив стажа, и новых сотрудников
- получение доли прибыли (profit sharing)	Прямая связь доходов сотрудников и компании	Мотивация на результат, экономическая эффективность, сглаживание конфликтов между собственниками и наемными менеджерами	Не подходит для всего персонала, стимулирование к фальсификации результатов

ствующих подходов, а также выбора и адаптации наилучших вариантов с целью внедрения в конкретной организации.

Для достижения сбалансированности системы оплаты труда в заработной плате помимо окладов (которые являются гарантированной частью дохода для работников и постоянными издержками организаций) принято предусматривать переменную часть заработной платы, которая является условной, возможной, зависящей от критериев (contingent pay). Анализ подходов к формированию переменной части заработной платы представлен в таблице 2.

При формировании внутрифирменных систем оплаты и стимулирования труда должны соблюдаться следующие принципы, направленные на реализацию основных функций заработной платы – воспроизводственной, мотивационной, социальной, ресурсно-распределительной и др.:

Принцип социально-экономической защищенности. Заработная плата должна обеспечивать полное воспроизводство рабочей силы и создавать условия для достойного уровня жизни, а также соответствовать отраслевым стандартам и формировать платежеспособный спрос для экономики страны.

Принцип объективной дифференциации размеров заработной платы. Дифференциация за-

работной платы должна формироваться в соответствии с качеством, количеством, условиями труда и трудовым вкладом работников в результаты деятельности организации, а также иными объективными факторами; не иметь дискриминационной составляющей и ограничений по максимальному размеру.

Принцип эффективности. Источником повышения заработной платы должен быть рост экономической эффективности деятельности организации.

Принцип материальной заинтересованности работников в достижении высоких результатов труда через прямую связь заработной платы с результатами работы организации. Повышение производительности, достижение результатов должны поощряться через систему оплаты и стимулирования труда.

Принцип соблюдения интересов субъектов на всех уровнях экономики. Ориентация заработной платы на цели работника, организации, отрасли, страны. Согласованность стратегических целей организации с операционной деятельностью работников.

Принцип учета конъюнктуры рынка труда. Анализ сложившихся практик и конкурентоспособного уровня оплаты труда в регионе, отрасли, по профессиям, по должностям.

1. <http://www.fbk.ru/upload/images/MROT-1.pdf>
2. <http://www.fbk.ru/upload/images/MROT-2.pdf>
3. <http://rbcdaily.ru/economy/562949988973042>
4. http://www.amr.ru/index.php?Itemid=255&id=2634:novosti-kompanii-fbk&option=com_k2&view=item
5. Самуэльсон П.А., Нордхаус В.Д. Экономика. – М.: Просвещение, 1997.
6. Беккер Г. Человеческий капитал и распределение времени // Человеческое поведение: экономический подход: Изб. тр. по экономике / Пер. с англ. – М., 2003.
7. Рогожникова Ю.С. Определение «стоимости» специалистов на современном рынке труда // Российский рынок труда глазами молодых ученых: Сборник статей по материалам Круглого стола 9 октября 2010 г. / Под ред. Колосовой Р.П. – М.: МАКС Пресс, 2011.

ОПЛАТА ТРУДА НА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

DOI: 10.12737/1527

Федоров Е.А.

Приведены результаты анализа формирования и развития оплаты труда на государственных сельскохозяйственных предприятиях. В качестве исходных данных использованы нормативные акты, данные Федеральной службы государственной статистики и штатное расписание Федерального государственного унитарного элитно – семеноводческого предприятия «Красное» ВНИИ риса Российской академии сельскохозяйственных наук.

Ключевые слова: государственное сельскохозяйственное предприятие, тарифная ставка, надбавка, уровень оплаты труда, дифференциация оплаты труда.

Системы оплаты труда на государственных сельскохозяйственных предприятиях отличаются определенной прозрачностью, так как свободны от включения в них дохода от собственности на землю и капитал: все это принадлежит государству. Кроме того, на государственных предприятиях в большей степени, чем на сельскохозяйственных предприятиях частной и смешанной форм собственности, появляется возможность реализации аграрной политики государства, в рамках которой одной из основных целей объявлено «обеспечение устойчивого развития сельских территорий, занятости сельского населения, повышения уровня его жизни, в том числе оплаты труда работников, занятых в сельском хозяйстве» [1]. Значимость этой цели определяется в частности тем, что она коррелирует с одной из целей Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций («улучшение положения сельского населения» [2]), полноправным членом которой Российская Федерация стала в 2006 г.

Оплата труда руководителей государственных предприятий регулируется Постановлени-

ем Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 г. № 210 и письмом Минтруда от 28 апреля 1994 г. №727 – РБ о порядке его применения [3,4].

В соответствии с ними оплата труда руководителей государственных предприятий определяется органом, в ведении которого находится предприятие, и для руководителей предприятий акционерных обществ, пакеты акций которых закреплены в государственной собственности, состоит из двух частей - оклада и вознаграждения по результатам финансово – хозяйственной деятельности предприятия. Первая часть привязывается к тарифной ставке 1 разряда рабочего основной профессии на предприятии и зависит от численности работников предприятия (таблица 1).

Учитывая, что неопределенность формирования должностных окладов руководителей государственных предприятий, заложенная в Положении, утвержденном указанным Постановлением Правительства РФ использованием предлога «до», вызвала много вопросов, Минтруд попытался прояснить ситуацию, но реаль-

Таблица 1

Должностные оклады руководителей государственных предприятий

Списочная численность предприятия (человек)	Кратность к величине тарифной ставки 1 разряда рабочего основной профессии на предприятиях	
до 200	до 10	
от 200 до 500	до 8	до 12
от 500 до 1000	до 10	
от 1000 до 1500	до 12	
от 1500 до 10000	до 14	
Свыше 10000	до 16	

но внес еще больше неопределенностей. Так, на сером фоне в таблице 1 указана рекомендация Минтруда по использованию кратности «до 12» для определения окладов руководителям государственных предприятий с численностью работников от 200 до 1500 человек. Очевидно, что она привела к противоречию: руководителю предприятия с численностью до 200 человек можно установить оклад с кратностью к ставке 1 разряда рабочего основной профессии на предприятии до 10, а руководителю большего предприятия, с численностью работников от 200 до 500, с кратностью только до 8.

Аналогична ситуация и с вознаграждением руководителю государственного предприятия за результаты финансово-хозяйственной деятельности, которое в соответствии Постановлением Правительства РФ «выплачивается за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия за вычетом средств, направленных на потребление. Размер вознаграждения устанавливается по нормативу, определяемому как отношение 12 месячных должностных окладов к сумме указанной прибыли за предшествующий календарный год», но при этом как часто выплачивать это вознаграждение определяет само предприятие (то есть сам руководитель?).

Относительно вознаграждения руководителя государственного предприятия по результатам финансово-хозяйственной деятельности в Письме Минтруда дается уточнение: «при расчете норматива для определения вознаграждения руководителя за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия оклад, устанавливаемый руководителю в контракте, должен быть скорректирован с учетом роста оплаты труда на предприятии», основой пересчета при этом является рост ставки 1 разряда рабочего основной профессии.

Обращает на себя внимание тот факт, что «отношение 12 месячных должностных окладов к сумме указанной прибыли» с математической точки зрения будет увеличиваться с увеличением должностного оклада (числитель отношения) и уменьшаться с увеличением размера прибыли (знаменатель отношения), что достаточно сложно объяснить с экономической точки зрения, так как для увеличения вознаграждения руководителю достаточно будет снизить прибыль. Главное – не перейти черту убыточности, так как вознаграждение руководителей убыточных предпри-

ятий не производится. Причем пример, приводимый в Письме Минтруда по расчету размера вознаграждения, подтверждает, что числителем является оклад, а знаменателем – чистая прибыль (за вычетом платежей в бюджет и средств, направленных на потребление).

Кроме того, при таком нормировании вознаграждения руководитель крупного предприятия, прибыль которого при одинаковой рентабельности с малыми предприятиями, в абсолютном выражении всегда выше, оказывается в невыгодном положении.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 г. № 210 и письмом Минтруда от 28.04. № 727 – РБ о порядке его применения регулируется оплата труда руководителей государственных предприятий без учета отраслевой принадлежности. Сельское хозяйство, претерпевшее значительное разрушение в период принятия указанных нормативных актов, не могло претендовать на прибыльность. Для такого случая в Письме Минтруда предусматривалось исключение: «На предприятиях отдельных отраслей, по объективным причинам не имеющих прибыли и получающих дотации, предусматриваемые в федеральном или местных бюджетах, а также на предприятиях, дотируемых из бюджета в связи с централизованным регулированием цен (тарифов) на их продукцию, работу и услуги, руководители могут премироваться за счет средств на оплату труда, относимых на себестоимость продукции (работ, услуг)».

Необходимо заметить, что рассматриваемые Постановление РФ и Письмо Минтруда до настоящего времени (середина 2013 г.) являются действующими. Положение, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 г. № 210, распространяется только на руководителей предприятий акционерных обществ, пакеты акций которых закреплены в государственной собственности. «Условия оплаты труда руководителей государственных предприятий определяют органы исполнительной власти, на которые возложены координация и регулирование деятельности в соответствующих отраслях и осуществляющие полномочия собственника имущества предприятия, или уполномоченные ими органы, имеющие право заключать трудовой договор (контракт) с руководителями государственных предприятий». Фактически органам исполнительной

власти предоставлено право самостоятельно решить вопрос о формировании оплаты труда руководителей, но, например, для ФГУП сельского хозяйства, это право не использовано.

Для федеральных государственных унитарных предприятий, подведомственных Россельхозакадемии, оплата труда руководителей предприятий определяется Письмом Российской академии сельскохозяйственных наук руководителям ФГУП Россельхозакадемии «Об оплате труда руководителей Федеральных государственных унитарных предприятий» от 13.11.2009 г. № 28-09/125, оно в точности повторяет Положение, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 г. № 210 как в части определения кратности оклада руководителей к величине тарифной ставки 1 разряда рабочего основной профессии на предприятии (таблица 1 без серых клеточек), так и в части правила формирования вознаграждения по результатам финансово-хозяйственной деятельности. Соответственно, с сохранением всех противоречий относительно формирования оплаты руководителя предприятия, выявленных выше.

В соответствии с Письмом Российской академии сельскохозяйственных наук научно-исследовательским учреждениям и Федеральным государственным унитарным предприятиям Россельхозакадемии от 19.04.2010 «право утверждать размер отчислений от прибыли, остающейся в распоряжении предприятия за вычетом средств, направленных на потребление, а также размер вознаграждений за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия предоставляется руководству научно-исследовательских учреждений, на которые возложены координация и регулирование деятельности предприятий», но при этом «расчет норматива отчислений от прибыли и размер вознаграждения производить по методике, приведенной в Письме Российской академии сельскохозяйственных наук руководителям ФГУП Россельхозакадемии «Об оплате труда руководителей Федеральных государственных унитарных предприятий» от 13.11.2009 № 28-09/125, то есть фактически в Положении, утвержденном Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 г. № 210.

Из Письма Россельхозакадемии от 19.04.2010 г. реально получен ответ только на один вопрос:

«Кто определяет вознаграждение руководителя по результатам финансово-хозяйственной деятельности» – научно-исследовательские учреждения Россельхозакадемии, а не само предприятие.

В 2011 г. Российская академия сельскохозяйственных наук присоединилась к Отраслевому соглашению по агропромышленному комплексу Российской Федерации [5]. Многие договоренности по оплате труда, достигнутые при подписании предыдущего соглашения в 2008 г. [6], остались без изменения:

- системы оплаты труда устанавливаются в соответствии с коллективными договорами;

- минимальный уровень оплаты труда устанавливался на уровне прожиточного минимума для региона, но при отсутствии финансовой возможности предприятия выполнить это обязательство, разрешается установление минимального уровня оплаты труда на другом уровне, но не ниже МРОТ, установленного для РФ при разработке мероприятий по повышению минимального уровня оплаты труда на предприятии;

- сельскохозяйственные организации проводят индексацию заработной платы работников в соответствии с индексом потребительских цен не реже одного раза в год;

- оплата труда руководителей предприятий зависит от результатов финансово – хозяйственной деятельности и др.

Существенные изменения по оплате труда касаются двух пунктов. Во-первых, это увеличение доли тарифной части в заработной плате, во-вторых, ограничение на уровень дифференциации оплаты труда на предприятии. Если в отраслевом соглашении по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2009–2011 гг. закреплено, что «организации ориентируются на установление доли тарифной части в заработной плате на уровне не менее 50 процентов в 2009 году и не менее 60 процентов с 2010 года», то соглашении на 2012–2014 гг. «работодатели ориентируются на установление доли тарифной ставки/должностного оклада в заработной плате на уровне не менее 70 процентов». Кроме того, в соглашение на 2012–2014 гг. добавлен пункт о том, что работодатели стремятся к соотношению в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% работников с самой высокой заработной платой не более чем 1:10.

Проанализируем уровень оплаты труда на сельскохозяйственных ФГУП на примере данных штатного расписания Федерального государственного унитарного элитно – семеноводческого предприятия «Красное» ВНИИ риса Россельхозакадемии, утвержденного Приказом организации от 02.08.2010 № 134-п на период с 31.07.2010 и включающего 230 штатных единиц (точно – 229,91). Предприятие расположено в Краснодарском крае и занимается смешанным видом деятельности – растениеводством (выращивание зерновых и зернобобовых культур, выращивание кормовых культур, заготовка растительных кормов) совместно с животноводством (разведение крупного рогатого скота).

В штатном расписании отражены тарифные ставки (оклады), а также надбавки:

- за совмещение, расширение зоны обслуживания,
- за вредные условия труда;
- профессиональное мастерство;
- за классность;
- за качественное выполнение работ;
- за разделение смен;
- прочие ежемесячные надбавки (в том числе подменные).

Средняя заработная плата работников предприятия в соответствии со штатным расписанием составляет 8011 руб., что составляет $\frac{3}{4}$ среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций РФ по

виду экономической деятельности «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство» в году утверждения штатного расписания (2010 г.) и 78% от заработной платы работников сельского хозяйства, охоты и предоставления услуг в этих областях [7, С. 47]. Если же взять средний уровень зарплаты на предприятиях сельского хозяйства, охоты и предоставления услуг в этих областях без учета субъектов малого предпринимательства, то уровень заработной платы работников ФГУП падает до 72% [8, С. 39]. Это при условии, что среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников сельского хозяйства, охоты и предоставления услуг в этих областях без учета субъектов малого предпринимательства составляла лишь 49% от общероссийского уровня [8, С. 39].

Среднемесячная зарплата работников по Краснодарскому краю, где расположено Федеральное государственное унитарное элитно – семеноводческое предприятие «Красное», в 2010 г. составила 16330 руб. [9, С. 410], соответственно, средняя зарплата работников предприятия по штатному расписанию была определена на уровне 49% от среднего по региону.

Среднемесячная зарплата по подразделениям ФГУП колеблется от 6514 руб. в обслуживающем производстве (пекари, сторожа, работники базы отдыха и т.п.) до 10743 руб. в подразделении администрации и специалистов. При этом заработная плата главного агронома составляет

Таблица 2

Распределение заработной платы работников Федерального государственного унитарного элитно-семеноводческого предприятия «Красное» ВНИИ риса Россельхозакадемии по 10-процентным группам

Группы работников	проценты
Зарплата – всего, в том числе по 10-процентным группам	100
Первая (с наименьшей заработной платой)	7,46
Вторая	7,83
Третья	7,91
Четвертая	8,04
Пятая	8,47
Шестая	9,24
Седьмая	11,47
Восьмая	11,81
Девятая	12,64
Десятая (с наибольшей заработной платой)	15,15
Коэффициент фондов	2
Децильный коэффициент	1,7

50,4% зарплаты директора, главного зоотехника, главного инженера, главного ветврача и главного бухгалтера – 40,6% зарплаты директора. Коэффициент осцилляции заработной платы (отношение разности между наибольшим и наименьшим значениями к среднему) всех работников предприятия без зарплаты директора составил 1,26, с зарплатой директора 3,2. Распределение заработной платы работников по 10-процентным группам приведено в таблице 2.

Значения коэффициента фонда и децильного коэффициента говорят о низком уровне дифференциации заработной платы на рассматриваемом предприятии, что логично при имеющемся низком среднем уровне оплаты труда, иначе зарплата малооплачиваемых работников не смогла бы обеспечить даже простого (на прежнем уровне) воспроизводства рабочей силы.

При этом сам низкий уровень заработной платы сельскохозяйственных работников экономически не обоснован, так как доля зарплаты в ВВП России в 2010 г. составила 38,8%, в 2011 г. – 36,8% [10], а удельный вес зарплаты с отчислениями в производственных затратах растениеводства и животноводства, по данным Ф.Г. Арутюняна [11], менее 20%, а по некоторым видам сельскохозяйственной деятельности менее 10% [11].

Причем обозначенные пределы удельного веса зарплаты с отчислениями в производственных затратах растениеводства и животноводства, также по данным Ф.Г. Арутюняна, держатся и в регионах [11].

Что касается доли тарифной части в оплате труда сельскохозяйственных работников, то для Федерального государственного унитарного

элитно – семеноводческого предприятия «Красное» в соответствии с анализируемым штатным расписанием, для фонда оплаты труда в целом она составляет 63,7%, что соответствует значению, указанному в Отраслевом соглашении по агропромышленному комплексу 2009–2011 гг., установленном для 2010г. (не менее 60%), (напомним, что Российская академия сельскохозяйственных наук присоединилась к Соглашению только в конце 2011 г.). Но для отдельных подразделений эта доля ниже 60% (таблица3).

Распределение надбавок по видам неравномерно. Наибольшую долю в надбавках занимает надбавка за качественное выполнение работ (76,76% суммы всех надбавок). Эта надбавка не зависит от оклада, имеет постоянное значение – 2300 руб. и начисляется подавляющему большинству работников ФГУП «Красное», за исключением директора, уборщика мойки автомашин и отдельных совместителей в обслуживающим производстве.

Так же большинству работников предприятия (включая директора) выплачиваются прочие ежемесячные надбавки в размере 250 руб. (для директора это единственная надбавка, остальная часть заработной платы является тарифной). Доля этого вида надбавки в общем объеме нетарифной части оплаты труда на предприятии составляет 0,27%.

Надбавку за совмещение профессий и расширение зоны обслуживания получают заведующий центра ремонта машин (5,86% суммы всех надбавок), агроном – рисовод, работники подчиненных им подразделений, гаража, электроцеха, техник по искусственному осеменению,

Таблица 3

Доля тарифной части заработной платы работников Федерального государственного унитарного элитно-семеноводческого предприятия «Красное» ВНИИ риса Россельхозакадемии

Подразделения	Доля тарифной части (%)
Администрация и специалисты	71,14
Центр ремонта машин	48,28
Гараж	58,14
Электроцех	59,32
Молочно-товарная ферма	65,00
Растениеводство	65,83
Обслуживающее производство	57,43
Строительная часть	56,16

временные лаборанты, занятые в растениеводстве, часть работников пекарни.

Надбавки за вредные и ночные условия труда (4,13% нетарифной части оплаты труда на предприятии) получает ветврач, заведующая складом горюче-смазочных средств, работники центра ремонта машин, водители бензовоза, топливозаправщика, ассенизаторской машины и мусоровоза, слесарь по ремонту двигателей, часть работников молочно – товарной фермы, сторожа, пекари и некоторые другие работники. Надбавка за профессионально мастерство (1,48% суммы всех надбавок) начисляется главному агроному, за классность (2,08%) – медроботнику и водителям гаража, за разделение смен – посудомойщице молочно-товарной фермы, рабочим по уходу

за животными, свиноводу, но эти надбавки представляют собой незначительную часть надбавок на предприятии и не могут играть стимулирующей функции.

Проведенный анализ оплаты труда работников государственных сельхозпредприятий показал, что уровень зарплаты указанной категории работников повторяет тенденции отрасли в целом и является крайне низким. Решение задач продовольственной безопасности страны и расширенного воспроизводства рабочей силы, обеспечивающей население продуктами питания, требует пересмотра системы оплаты труда работников сельского хозяйства в целом и работников государственных предприятий отрасли в частности.

1. Федеральный закон от 29.12.2006 № 264-ФЗ (в редакции Федерального закона от 28.02.2012 № 6-ФЗ) «О развитии сельского хозяйства». URL: <http://www.pravo.gov.ru> - 29.02.2012.
2. Устав Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных наций (ФАО). Принят в г. Квебеке 16.10.1945.
3. Постановление Правительства РФ от 21.03.1994 № 210 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)» //Собрание актов Президента и Правительства РФ, 28.03.1994, № 13, ст. 991.
4. Письмо Минтруда РФ от 28.04.1994 № 727-РБ «О порядке применения Постановления Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 г. № 210 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)» //Российские вести, № 104, 08.06.1994.
5. Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2012-2014 годы (утверждено Профсоюзом работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, Минсельхозом РФ, Общероссийским агропромышленным объединением работодателей, Россельхознадзором, Ассоциацией крестьянских (фермерских) хозяйств сельскохозяйственных кооперативов России, Россельхозакадемией 15.12.2011) //Охрана и экономика труда, № 2(7), 2012.
6. Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2009-2011 годы (утверждено Профсоюзом работников агропромышленного комплекса Российской Федерации 26.12.2008, Минсельхозом РФ 26.12.2008, Общероссийским агропромышленным объединением работодателей 25.12.2008, Россельхознадзором 26.12.2008, Ассоциацией крестьянских (фермерских) хозяйств сельскохозяйственных кооперативов России 26.12.2008) //Труд и страхование, № 4, 2009.
7. Сельское хозяйство, охота и охотничье хозяйство, лесоводство в России. 2011. Стат. сб. /Росстат. – М., 2011.
8. Основные показатели сельского хозяйства в России. 2012: Стат. сб. /Росстат. – М., 2013.
9. Труд и занятость в России. 2011: Стат. сб. /Росстат. – М., 2011. – 637 с.
10. Новости экономики в цифрах. URL: <http://webecon.ru/glavnaja-novost/36-8-sostavil-dolja-zarabotnoi-platy-v-vp-rosi-v-2011-godu.html>
11. Арутюнян Ф.Г. Оценка условий организации заработной платы сельскохозяйственных организаций // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2013. – № 1.

10/2013 (188)

**«LIVING STANDARD OF THE POPULATION
IN THE REGIONS OF RUSSIA»
Theoretical and practical journal**

V.N. Bobkov

**CONTRIBUTION OF NOBEL LAUREATES IN ECONOMICS IN
2010 IN DEVELOPMENT OF THE THEORY OF LABOUR MARKET
REGULATION AND EMPLOYMENT AND THE POSSIBILITIES OF
ITS USAGE.**

**DOI:
10.12737/1517**

This article is written on the basis of the author in the Saint-Petersburg State University at the conference «The role of Nobel laureates in the development of world civilization and scientific and technical progress», dedicated to 180th anniversary of the birth of Alfred Nobel on 22th October, 2013)

Annotation: In the article there is an estimation of the contribution of Nobel laureates in economics in 2010 in development of the theory of labor market regulation and employment. The author raises a problem of necessity of use of the theory and methodology of grounded in the works of P. Diamond, D. Mortensen and K. Pissarides for the analysis of precarious employment, given its large scale and costs of job search and employment, leading to unfavorable structure of Russian society by the standards of living and high social tension.

Key words: Nobel laureates in economics, P. Diamond, D. Mortensen and K. Pissarides, costs of job search, instability of employment, the social structure of Russian society by the standards of living/
Information about the author: V.N. Bobkov - Doctor of Economics, Professor of Lomonosov Moscow State University, General Director of PJSC "Russian Centre of Living Standard" (VCUG), Honored Science Worker of the Russian Federation.

V.N. Bobkov

**The contribution of European social scientists to the
resolution of national and global social tensions**

**DOI:
10.12737/1518**

The article investigates the collaboration between the Center for Living Standards and social scholars from Italy and several other members of the European Union (EU). The author points out several similarities between social-economic developments in Russia and the EU member states, paying particular attention to the positive role of European social scholars in addressing social-economic problems within the existing framework of government institutions and collaborating with political parties and non-governmental organizations. It is shown that research centers, especially in Italy, have significant influence over the public opinion and government actions by maintaining a concerted and active presence in the news media.

Key words: European social model, flexible labor markets, precarious work, public opinion, mass media.

E. I. Novoselov	Italian social scholars advocate regulating the market economy	DOI: 10.12737/1519
<p>The article summarizes the views of Italian sociologists, economists, historians, and philosophers who take a position that economic and social life should be clearly separated into two distinct spheres: the market sphere, governed by the pursuit of profit, and the non-market one—encompassing health care, education and the provision of basic necessities such as water and electricity—where the profit criterion is inappropriate. For this reason, commercialization of the non-market sphere should be illegal. Italian social scholars have developed a conceptual framework for the above distinction and, in collaboration with professional associations, are using modern media to organize a broad-base campaign in support of traditional arts and crafts, including the making of wine, cheese, and dozens of other products according to traditional recipes. It is argued that traditional arts and crafts form an integral part of the cultural heritage and provide employment for thousands of people.</p> <p>Key words: National heritage, civil activism, traditional ar</p>		
E. I. Novoselov	Collaboration between Italian social scholars and the Catholic Church	DOI: 10.12737/1520
<p>The article analyzes several important events of the early period of collaboration between the Catholic Church hierarchy and university professoriate at the turn of the 20th century. At that time, both groups shared the common goal of building mass laymen groups (labor unions, cooperatives, and educational associations) that could serve as a counterbalance to existing social-democratic organizations. The article also investigates the post-war era when in Italy Christians and left-leaning trade unions and civic movements shared common goals in industrial relations and the social sphere.</p> <p>Key words: Catholic social teaching, trade unions, family, ethical values in the market economy</p>		
V. I. Bashmakov	SOCIAL PARTNERSHIP IN RUSSIA: WAYS OF BECOMING	DOI: 10.12737/1521
<p>The essence and principles of social partnership as a new form of institutional management. There are subjects (parties) and the objectives of social partnership. Special attention is paid to mechanisms of realization of the purposes of: legislative-legal – participation of subjects of legislative and contractual – development agreements collective agreements. Analyzes the domestic and foreign experience of social partnership. Identify deficiencies, unsolved problems and ways of development of the institute of social partnership in Russia.</p> <p>Key words: social partnership, social-labor relations, trade unions, agreements, collective agreement.</p>		
A. A. Troitskaya	Stimulation of Innovative Components of Human Capital by the Labor Market	DOI: 10.12737/1522
<p>The article based on data of the author's social survey investigates, which components of human capital that characterize innovative potential of the worker, bring him an additional reward on the regional labor market, and which of them can be called undervalued. Also the possible reasons of such undervaluation are being found. Employment and development of the factors which are evaluated enough are stimulated by the market itself; the problem of development of undervalued innovative human capital components is a market failure and requires more active government participation.</p> <p>Key words: human capital, component, innovation, survey, qualification, mobility, education, income, stimulation</p>		

Vakhovsky V. V.	The mechanisms of state influence on the formation of human resources competitive	DOI: 10.12737/1523
<p>The article represents an analysis of the forms and methods of the state's influence on the formation of competitive human resources. The three key stages of reproduction of human resources are outlined, each of them require the relevant participation of the authorities in the socio-economic processes. The author reflects on foreign experience in terms of employment and the competitiveness of human resources. Based on the current situation on the labor market, the article suggests appropriate measures of the state's influence, which can improve the effectiveness of the policies in the area of employment</p> <p>Key words: labor, human resources, competitiveness of human resources, labor market, human capital, employment.</p>		
G G Machkhelyan	Living Standard and Quality of Life in Great Britain: Problem of Leisure Time	DOI: 10.12737/1524
<p>The essay deals with the problem of leisure time as a part of free time reflecting the living standard and quality of life in Great Britain. It is pointed out that the length of leisure time and its structure are determined in many aspects by conditions for improving the quality of human assets, creating and developing economy knowledge, information society, civil society. Forms of leisure activities characteristic of today's Great Britain (clubs and pubs, promenade concerts, bank holidays and Sundays, holiday making, gardening, pets and picking mushrooms) are analysed in detail.</p> <p>Key words: standard of living, quality of life, free time, forms of leisure activities, clubs, pubs, promenade concerts, bank holidays, Sundays, holiday making, gardening, pets, picking mushrooms.</p>		
E.A. Golubev	WHETHER THE NOOSPHERE IS NECESSARY TO HUMANITY?	DOI: 10.12737/1525
<p>In the year of the 150th anniversary of the birth of V.I. Vernadsky considered the problems of sustainable development of human society on the basis of his theory of noosphere.</p> <p>Key words: global development, noosphere protection, noosphere law, NBIK-technologies, evolution foreshortening, legitimization of management, sustainable development</p>		
Rogoznikova Yu.A	Main principles of the wages formation	DOI: 10.12737/1526
<p>The article contains analysis of the theory and practice of labor remuneration, refers to the problem of low level of the minimum wage in Russia, and is considering various options for the development of the variable part of the salary and offers conclusions about the main principles of the wages formation.</p> <p>Key words: wage, remuneration level, minimum wage, collective bargaining agreement</p>		
E.A. FEDOROV	FORMATION OF THE WAGE SYSTEM AT THE STATE AGRICULTURAL ENTERPRISES	DOI: 10.12737/1527
<p>The article shows us the results of the analysis of the formation and development of pay at state-owned agricultural enterprises. The initial data used in regulations, data of Federal Service of State Statistics and staffing of the Federal State Unitary agricultural Enterprise "Red" Rice Research Institute of the Russian Academy of Agricultural Sciences.</p> <p>Key words: state agricultural enterprise, tariff rate, allowance, wages, differentiation of wages.</p>		