

© 2012 г.

Вячеслав Буланов

доктор экономических наук, профессор Академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации
(e-mail: slava38@list.ru)

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

В статье анализируются эволюция социально-трудовых отношений, формирование отношений социального партнерства и отношений государственно-частного партнерства (ГЧП). При этом ГЧП в социальной сфере рассматривается как разновидность социального партнерства, а частно-государственное партнерство в других сферах – как экономическое партнерство. Делается вывод о том, что переход к социально ориентированной экономике требует более развитых социально-трудовых отношений и нового типа работника, способного обеспечить наивысшую социальную и экономическую эффективность.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, социальное партнерство, государственно-частное партнерство, социальная эффективность, социально-экономическая эффективность, экономическая эффективность, новый тип работника.

Социальное партнерство – это новый и молодой по историческим меркам механизм взаимодействия наемных работников, работодателей и государства, механизм совершенствования социально-трудовых отношений. Он сформировался в развитых странах только в XX веке. Хотя еще в XIX в. термин «партнерство» использовал английский экономист Дж. С. Милль. В работе «Основы политической экономии» он писал: «Отношения между хозяевами и работниками будут постепенно вытесняться отношениями партнерства в одной из двух форм: в некоторых случаях произойдет объединение рабочих с капиталистами, в других ... объединение рабочих между собой»¹.

Для социального партнерства характерны поиск и согласование возможных совпадений интересов наемных работников и работодателей в условиях существования еще значительных антагонистических противоречий между ними, особенно связанных с противоположными интересами при распределении дохода, получаемого в результате реализации произведенного ими продукта. Однако глубинной основой их взаимодейст-

¹ Милль Дж. Основы политической экономии. Т.6. – М. : 1980. – С.100.

вия, и это надо подчеркнуть, становится объективной необходимостью сохранения и продолжения рода человеческого, повышения уровня и качества жизни и, что особенно актуально, необходимость стабильного существования и прогрессивного эволюционного развития общества. И по мере осознания этих ценностей экономическими субъектами данная объективная необходимость будет все более настоятельной. Ее реализация должна проявиться в новых социально-трудовых отношениях, в которых антагонизмы будут все более сглаживаться, теряя характер господства и подчинения. Такой характер связи сторон еще ощущается и в практике современного социального партнерства, о чем свидетельствует резкое обострение противоречий сторон в периоды кризиса.

Субъекты социального партнерства формируют институты (трехсторонние комиссии, наблюдательные советы, рабочие комитеты и т.п.), позволяющие разрешать эти противоречия путем переговоров, достижения компромиссов. Так достигается сохранение равновесия, удается избежать кровопролитных, разрушительных столкновений, т.е. обеспечиваются прогрессивные общественные преобразования мирным, ненасильственным, цивилизованным путем.

В развитых странах механизм социального партнерства, узаконенный трудовыми законодательными актами, получил широкое распространение во многих национальных экономиках, став в ряде из них (Швеция, Дания, Германия) основной формой взаимодействия работников, работодателей и государства. Это не значит, что в этих государствах сложилась «тишь да благодать». Государство и работодатели нередко нарушают договорные условия, но в результате массового протеста наемных работников вынуждены идти на компромисс.

В России становление социального партнерства еще не завершено, хотя создана значительная правовая база. В соответствии с принятыми законами и нормативными документами в РФ реализуется вертикальная система социального партнерства, включающая в себя все уровни экономической деятельности общества и предполагающая необходимость и возможность заключения генерального (федеральный уровень), межрегионального, регионального, отраслевого (межотраслевого) и территориального соглашений, а также коллективные договоры на предприятиях и в организациях (локальный уровень).

Сегодня в деле формирования партнерских отношений еще много нерешенных проблем, механизм социального партнерства полностью не отработан, отсутствует устойчивое сближение интересов социальных партнеров, что проявляется в увеличивающейся дифференциации в оплате труда, слабой стимулирующей роли заработной платы для основной массы работников, а для немалой ее части она не обеспечивает воспроиз-

водства не только семьи, но и их самих как полноценных работников, велик разрыв в доходах и уровне жизни между регионами. На многих частных предприятиях, особенно финансово неустойчивых и малых предприятиях, отсутствуют коллективные договоры, а там, где они есть, далеко не всегда выполняются.

Анализ социально-трудовых отношений показывает, что в Российской Федерации трудовые права работников очень часто нарушаются. Это связано прежде всего с низким уровнем правовой дисциплины, особенно на малых и средних предприятиях: не соблюдается трудовое законодательство, слаба правовая и социальная защита работников. Права работников нарушаются как при найме (дискриминация по полу, возрасту, семейному положению и т.д.), так и при осуществлении расчетов по заработной плате (несвоевременная или не в полном объеме выплата или невыплата ее вообще, особенно при устной договоренности, или выплата «в конверте»). Последняя форма оплаты (в конверте) позволяет работодателю уходить от налогов и выплат страховых взносов в пенсионный фонд, фонд обязательного медицинского страхования и, следовательно, лишает работника возможности получать пенсию в соответствии с трудовым вкладом, положенную бесплатную медицинскую помощь, и также ставит работника в положение нарушителя трудового законодательства. Не перечисленные налоги, страховые взносы ставят в трудное положение Пенсионный фонд России при выплате пенсий сегодняшним пенсионерам, ибо пенсионная система в значительной степени базируется на принципе солидарной ответственности поколений.

Большая роль в решении указанных проблем и в целом в становлении социального партнерства в России принадлежит государству. Оно обладает законотворческой инициативой, довольно большим исполнительным аппаратом, имеет возможность получать широкую информацию о процессах, происходящих в экономике, имеет значительные материальные и финансовые ресурсы.

Все это дает возможность государству быть активной и эффективной стороной социального партнерства. Вместе с тем отдельные структуры государства, институты макроэкономического регулирования, преследуя свои интересы, тормозят принятие важных решений. Например, набивший оскомину вопрос об установлении минимальной заработной платы на уровне прожиточного минимума. Закон РФ «О прожиточном минимуме» принят в 1997 г. и вступил в силу в 1998 г. Однако только в 2009 г. минимальная заработная плата была установлена на уровне прожиточного минимума (4330 руб.). Но рост цен стал быстро повышать денежную оценку потребительской корзины и снижать ценность установленной величины минимальной оплаты труда. В 2011 г., по данным Росстата, про-

житочный минимум в среднем на душу населения в месяц составил 6369 руб., а минимальная заработная плата немногим более 4500 руб., т.е. доля минимальной оплаты труда составила примерно 70% к прожиточному уровню. Профсоюзам приходится постоянно вести борьбу за установление минимальной заработной платы на уровне прожиточного минимума. Вместе с тем следует признать, что и сам прожиточный минимум занижен примерно в два раза. Он обеспечивает только физическое выживание, а нужно, чтобы обеспечивал развитие рабочей силы, повышал ее инновационные возможности, формировал «человеческий капитал». Назрел вопрос об установлении минимальной заработной платы в процентном отношении к средней заработной плате, как это делается во многих западных странах, где она устанавливается на уровне 40-60% (в Турции на уровне 70% от средней) и поддерживается на этом уровне.

Требует корректировки размер минимального пособия по безработице. Федеральный центр передал основные полномочия содействия занятости населения на региональный уровень, а установление минимального уровня пособия по безработице оставил за собой, что в целом правильно. Но в целях более качественного воспроизводства рабочей силы целесообразно было бы законодательно разрешить субъектам РФ в зависимости от своих возможностей устанавливать региональный минимум пособия по безработице, но не ниже установленного федеральным законом.

Снижен государственный контроль за соблюдением законодательства о труде (отсутствие подразделений или лиц, отвечающих за охрану труда не только на малых, но и на многих других предприятиях, прекращение выплат льгот за тяжелые условия труда, уменьшение прав работников в целях самозащиты, сведение последних только к двум видам: отказу от работы, не предусмотренной трудовым договором, и отказу от работы, которая непосредственно угрожает жизни работника).

Чтобы повысить ответственность государства за неисполнение или не должное исполнение своих обязанностей перед социальными партнерами, необходимо эти обязанности прописать в законе «Об участии государства в социальном партнерстве», как это сделано в отношении профсоюзов и работодателей. В законе должны быть определены основные, но не исчерпывающие направления содействия социальному партнерству, требующие материального и финансового обеспечения на кредитной и безвозмездной основе. В законе также должен быть прописан механизм рассмотрения причин, обстоятельств, а в оговоренных случаях и санкций за неисполнение обязательств, достигнутых договоренностей. Таким образом, необходимо повышение ответственности государства за соблюдение договоров и соглашений.

Одновременно государство должно повышать ответственность других участников социального партнерства, снижая риски нанесения ущерба добросовестным партнерам со стороны необязательных коллег. При этом использовать в этих целях не только меры законодательного характера, но и стимулировать ответственное поведение налоговыми и кредитными льготами, более оперативным решением социальных и экономических проблем отраслей и предприятий, своевременно и качественно выполняющих свои обязательства.

Дальнейшее развитие социального партнерства требует более активных действий всех социальных партнеров, а также некоммерческих негосударственных организаций, не входящих в число основных субъектов переговорного процесса – творческих союзов, образовательных учреждений, пенсионных фондов, партий и т.д., поскольку так или иначе некоммерческие организации лоббируют свои интересы или непосредственно в государственных структурах, или через ассоциации работодателей, или через профсоюзы.

При этом важно, чтобы все профессиональные союзы имели соответствующих партнеров в лице объединений работодателей. Например, Федерация независимых профсоюзов (ФНПР) представляет интересы работников более широкого круга предприятий, чем их охватывает Российский союз предпринимателей и промышленников (РСПП). Несоответствие организационных форм союза работодателей и профсоюзов приводит к тому, что процесс разработки соглашений, особенно отраслевых, затягивается и что в переговорном процессе недостаточно учитываются интересы сторон. Зарубежный опыт свидетельствует о том, что такое соответствие может быть достигнуто. Например, в Конфедерацию промышленников Италии входят те же организации, что и в итальянскую Конфедерацию профсоюзов.

Есть резервы для улучшения информационного и научного обеспечения социального партнерства в части создания единой информационной базы, которая давала бы возможность отслеживать причины затягивания заключения соглашений. В этих же целях необходимо улучшить подготовку кадров, занимающихся регулированием трудовых отношений путем переговоров. Нужны специалисты, которые знали бы не только экономическую сторону предмета переговоров, но знали бы и учитывали правовой, психологический, социологический, философский, этический и этнический аспекты проблемы, т.е. нужны специально подготовленные кадры.

Недостаточен уровень ответственности за нарушение коллективных договоров и соглашений, закрепленный в законодательстве. А сами соглашения и коллективные договоры не содержат механизма экономиче-

ской (материальной) ответственности за нарушение закрепленных в них норм (например, за задержку выплаты заработной платы). Остается крайне низким охват коллективно-договорным регулированием социально-трудовых отношений на предприятиях среднего и малого бизнеса.

Государство осуществляет регулирование самозанятости населения, а также содействует занятости проблемных категорий граждан (инвалидов, пенсионеров, подростков и др.). Работу по трудоустройству граждан, которые не могут самостоятельно сделать это сами, оно не может переложить ни на кого. Здесь должен четко действовать государственный механизм содействия занятости населения и регулирования рынка труда. И государство должно нести всю полноту ответственности за это направление экономической деятельности.

По своей сути на принципах социального партнерства стало развиваться государственно-частное партнерство (ГЧП). Государственно-частное партнерство – это новая сфера отношений государства и бизнеса. Оно еще менее сложилось, чем социальное партнерство, поэтому нет еще его общепризнанного определения. В широком смысле под ним понимают любое взаимодействие государства и бизнеса. В узком смысле имеется много определений, включающих в себя различные формы взаимодействия государства и бизнеса: от государственного заказа до частного партнерства.

На наш взгляд, ГЧП – это разновидность социального партнерства. Государственные органы и государственный аппарат (выборные лица и государственные служащие) обладают большими властными полномочиями, которые им предоставило население страны для управления обществом, социальной сферой, инфраструктурой для законодательного регулирования экономики. Государственные управленцы и служащие – это весьма многочисленная и консолидированная прослойка общества, управляющая государственной собственностью. Близко к ним стоят выборные лица и служащие муниципального самоуправления, управляющие муниципальной собственностью, но их возможности крайне ограничены. По поводу использования государственной и муниципальной собственности возникают определенные взаимоотношения между государственными и муниципальными органами, с одной стороны, и предпринимателями, ведущими коммерческую деятельность, с другой стороны. Предприниматели – это экономически наиболее активный слой (класс) общества, осуществляющий деятельность с целью получения прибыли. Поэтому взаимоотношения между чиновниками государства, муниципалитетов и предпринимателями как социальными слоями по поводу использования государственной и муниципальной собственности можно рассматривать как разновидность социального партнерства. В пользу такого понимания го-

ворит и уточнение названия статьи 23 Трудового кодекса Российской Федерации. Так, в первой редакции статья 23 Трудового кодекса РФ называлась: «Понятие социального партнерства» (Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2002. – С. 16), в одной из последних редакций от 07.11. 2011 г. № 305-ФЗ дано более точное название этой статьи: «Понятие о социальном партнерстве в сфере труда» (Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: ЭКСМО, 2011. С. 21), т.е. предполагается, что социальное партнерство может быть и в других сферах.

Нам представляется целесообразным выделить два вида государственно-частного партнерства: государственно-частное социальное партнерство (ГЧСП) и государственно-частное экономическое партнерство (ГЧЭП). ГЧСП – это совокупность отношений по поводу реализации федеральных и региональных целевых программ (национальных проектов и др.), предметом которых выступают социальные объекты (т.е. объекты, которые непосредственно воздействуют на развитие человека) государственной и муниципальной собственности, а также социальные услуги, оказываемые государственными и муниципальными органами, организациями и учреждениями.

В эту совокупность отношений входят отношения, связанные с совместным финансированием (софинансированием), разделением рисков, определением компетенций, совместной ответственностью за реализацию проектов в установленный срок, оформлением партнерства специальным договором.

К ГЧЭП относится та же совокупность отношений, что и к ГЧСП, но она касается совместной деятельности государства и предпринимательских структур в производственной сфере, т.е. связанной с производством товаров и услуг производственного назначения, иначе говоря, с производством товаров и услуг, опосредованно воздействующих на развитие человека.

В зависимости от понимания сути ГЧП в публикациях выделяются различные формы взаимодействия государства и частного предпринимательства. В настоящее время определились критерии, по которым можно относить взаимодействие государства и частного предпринимательства к ГЧП, а именно:

- предмет партнерства – государственная и муниципальная собственность и услуги, оказываемые государством, муниципалитетами, бюджетными организациями;
- оформление партнерства специальным договором или формирование общего капитала;
- ограниченность срока договора (как правило);
- софинансирование;
- разделение рисков.

Принимая во внимание указанные критерии, можно дать следующее определение ГЧП: государственно-частное партнерство – это система отношений между государством, муниципалитетами, с одной стороны, и юридическими (частными) и физическими лицами, с другой стороны, по поводу реализации проектов, относящихся к общественному сектору на условиях соинвестирования, разделения рисков, обязательств и компетенций, закрепленных в специальных договорах, как правило, на определенный срок.

Классическими формами реализации ГЧП стали концессии, соглашения о разделе продукции; аренда государственной и муниципальной собственности; совместные предприятия. Большое распространение получают различного рода контракты на строительство, эксплуатацию, управление объектами и т.п. за счет бюджетных средств с софинансированием частным сектором.

Реализация программ ГЧП в России часто сталкивается с определенными рисками и барьерами. Прежде всего это связано с отсутствием идеологии, цели, стратегии партнерства, не сложилась культура партнерства, не выстроены цивилизованные отношения между государственным сектором и частным предпринимательством, что порождает много проблем. В частности, либо функция контроля над решениями в сфере экономики полностью принадлежит чиновникам, принуждающим предпринимателей к участию в невыгодных для них проектах, либо, наоборот, бизнес покупает власть, выдвигает в нее своих людей, по сути приватизирует ее. В результате формируются теневые, криминальные, коррупционные отношения, т.е. в обоих случаях монополия порождает как минимум коррупционные взаимосвязи. Необходимо в отношении государства и бизнеса более активно включать гражданское общество, передавая ему часть гражданских функций.

К рискам и барьерам можно также отнести:

- неразвитость законодательной базы, связанную как с отсутствием некоторых законов и подзаконных актов, так и с наличием «прорех» в существующем законодательстве, прежде всего связанных с недостаточной защитой интересов участников ГЧП, которые затрудняют работу над совместными проектами;

- неравноправие сторон, участвующих в ГЧП. Чиновники изначально обладают большим числом полномочий и не готовы к прозрачности своих действий. Нередко их действия мотивируются личной материальной заинтересованностью и приводят к появлению коррупционных схем, в которых задействованы аффилированные с государством частные компании;

– низкий уровень квалификации и компетентности. Со стороны чиновников это проявляется в непонимании сути ГЧП, неготовности к партнерским отношениям с бизнесом, неумении работать с проектами, бюрократизме, стремлении к максимизации своих полномочий и минимизации собственной ответственности, нежелании признавать допущенные ими ошибки и необходимости корректировки принятых решений в надежде на «авось пронесет» и на то, что негативные последствия проявятся лишь со временем, когда ответственность можно возложить на кого-то другого. Этому способствуют краткосрочность государственного бюджетирования и практика частого изменения «правил игры»;

– короткий горизонт стратегического планирования. Несмотря на принятие еще в 1995 г. федерального закона «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Российской Федерации», где отмечалась необходимость долгосрочных и среднесрочных планов и их реализации в индикативном планировании, долгосрочное индикативное планирование не нашло практического применения на федеральном уровне. Да и в тех программах по развитию территорий возможности бизнеса по финансированию таких программ (проектов) не учитываются. Для развития ГЧП необходимы долгосрочные финансовые планы, учет и гарантирование инвестиций частного сектора, вложенных в объекты государственной собственности, оценка экономической эффективности проектов, система мониторинга реализации проектов ГЧП, реагирование на необходимость их корректировки. Поэтому эффективное партнерство реально при условии прозрачности и предсказуемости стратегии развития страны, стабильности «правил игры».

Начался активный диалог государства с общественными организациями. По инициативе отдельных граждан все больше создается общественных организаций, которые берут на себя ответственность за осуществление важных для населения дел, позволяющих улучшить жилищные условия (например, потребительские кооперативы индивидуальных застройщиков), отдых (садовые некоммерческие товарищества и др.), благоустройство дворов, забота об инвалидах, организация досуга детей и т.д. Тем самым они способствуют повышению качества воспроизводства способностей к труду, качества рабочей силы, а это благотворно сказывается и на деятельности коммерческих организаций, где применяется такая рабочая сила. Государство уже оказывает содействие таким начинаниям. На федеральном уровне и во многих субъектах приняты программы поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций. Некоммерческие организации как составные части гражданского общества включены в регулирование не только жизнедеятельности своих организаций, но и в создание благоприятных условий для функционирования

коммерческих организаций, решения их задач, в том числе получения прибыли, повышения заработной платы. Особенно это относится к таким некоммерческим организациям, как государственные корпорации. Социальное партнерство все более становится стержнем общественных отношений в целом.

Некоммерческие организации и создаваемые ими сети коммуникационного взаимодействия образуют элементы механизма общественного регулирования отношений между людьми, между экономическими субъектами. По мере их укрепления, повышения зрелости и эффективности государство все большую часть решений по удовлетворению потребностей общества будет передавать организациям гражданского общества. Тем самым будет формироваться и развиваться механизм общественного регулирования, а рыночная экономика все более будет приобретать характер социально ориентированной. Другими словами, в социально ориентированной рыночной экономике к рыночному и государственному регулированию добавляется общественное регулирование.

Механизм социального партнерства способен решать более широкий круг вопросов, чем рыночный механизм, и имеет возможность использовать резервы для расширения круга решаемых проблем, в частности усиления защиты населения, улучшения экологии жизнедеятельности.

В перспективе развитие отношений социального партнерства должно привести к разрушению «барьера враждебности» между наемными работниками и работодателями (и представляющими их интересы администрациями предприятий), который имеет место в рыночной экономике, в том числе и в современной социально ориентированной рыночной. По мере роста образовательного уровня всего населения, повышения профессионализма работников, удовлетворения материальных и духовных потребностей, воспитания уважения к закону, все более будет утверждаться необходимость равноправных отношений, равноправных не только в смысле предоставления равных возможностей всем членам общества, но и в смысле создания условий для полной реализации заложенных в каждом человеке способностей. Но это уже будет переход к более высокой ступени общественных отношений.

Переход к инновационному социально ориентированному типу экономического роста требует более развитых социально-экономических и социально-трудовых отношений и нового типа работника. Более развитые, более гуманные социально-трудовые отношения должны строиться на основе высокого доверия и ответственности, социальной справедливости и экономической эффективности, добросовестной конкуренции и взаимовыгодного сотрудничества, интеллектуализации труда и повыше-

ния творческого потенциала, равенства прав и свобод, создания условий для развития и реализации личности, сохранения окружающей среды.

Первые шаги перехода России на инновационный путь развития показали, что здесь имеется много проблем и трудностей как объективного, так и субъективного характера. Сказывается примитивная трактовка либеральной модели, при которой развитие экономики рассматривается лишь как процесс, направляемый рыночными силами. Такой подход снижает темпы и эффективность движения общества и экономики по инновационному пути. Необходимы контроль общества над тенденциями научно-технического и экономического развития, создание новых механизмов государственно-общественного направленного воздействия на стихийные силы, чтобы предотвратить или минимизировать возникновение негативных последствий неконтролируемого роста, не допускать их накопления до уровня, угрожающего существованию страны и человечеству. Это может спровоцировать появление авторитарных методов решения возникающих проблем с большими издержками для населения страны и мирового сообщества.

Опыт наиболее развитых стран свидетельствует о том, что в ходе развития принимаются и отрицательные, и позитивные управленческие решения. К позитивным и перспективным можно отнести следующие новации:

- горизонтальные (сетевые) неформальные связи постепенно заменяют вертикальные формальные отношения;
- жесткие формы управления, присущие индустриальной организации, уступают место гибким, постиндустриальным формам;
- ведущая роль в экономике закрепляется за четвертичным сектором, представленным высокотехнологичными отраслями, производителями не материальных благ, а знаний, информации, формирующих всесторонне развитого человека, а не только его как работника;
- радикально повышается степень свободы работника, ощущение им самого себя как творца социальных отношений. Предпринимательство, научная, социально-культурная деятельность, инновационная активность на производстве становятся главными проявлениями творческих способностей личности;
- все большее развитие получают «креативные»(творческие) корпорации, идущие на смену «адаптивным», занятые преимущественно интеллектуальной деятельностью. Продукт их деятельности является наукоемким и качественно новым. В силу чего и рынок для этих товаров создают сами креативные корпорации, творчески используя в этих целях рекламу;

- дальнейшее распространение и развитие получает самоуправление, которое в конечном итоге заменит отношения господства и подчинения, прямое подавление и принуждение. Предстоит выработать механизмы, не допускающие осуществление монополистическими, олигополистическими, тоталитарными группами действий, выгодных для этих групп.

В этих условиях формируется новый тип работника. Новый тип работника – это не просто социальный партнер, ориентированный на сиюминутные выгоды, а равноправный субъект экономической деятельности, высокообразованный, творчески мыслящий, социально ответственный, психологически устойчивый, гибкий, многофункциональный специалист, нацеленный на самореализацию и самовыражение в гармонии с окружающей средой. И в то же время обеспечивающий наивысшую социальную и экономическую эффективность.

Социальная эффективность – это понятие, характеризующее непосредственно уровень развития человека или общества. Он (уровень) измеряется такими показателями, как средняя ожидаемая продолжительность жизни; средняя продолжительность обучения; индекс гендерного неравенства; индекс многомерной бедности; расширение прав и возможностей, взятых в динамике, и др.

Социально-экономическая эффективность – это понятие, характеризующее результативность государственных, корпоративных и личных средств в процентах к ВВП, вкладываемых в развитие социальной сферы, т.е. в отрасли, непосредственно воздействующие на человека. Она характеризует степень развитости этих отраслей и качество предоставляемых ими услуг.

Экономическая эффективность – эта категория характеризует результативность вложений в отрасли и виды деятельности, опосредованно, своим вещным продуктом воздействующим на человека. Другими словами, экономическая эффективность – это отношение эффекта (результата вложений) к затратам. К показателям, характеризующим экономическую эффективность, относятся такие показатели, как ВВП на душу населения, ВВП на одного занятого (производительность труда), валовые вложения в основной капитал, государственные расходы на НИОКР и многие другие.

По данным ПРООН (Доклад о развитии человека за 2010 г.) в России Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) в 1990 г. составлял 0,692 (30-е место), т.е. Россия входила в группу с очень высоким развитием человеческого потенциала (по последней градации этого индекса). Шоковые реформы начала 90-х годов привели к снижению ИРЧП. В 1995 г. он составил 0,644. И только в 2005 г. Российская Федерация достигла по этому показателю уровня 1990 г., заняв в рейтинге 65-е место из 169 стран. Нужно сказать, что на 65-66 место Россия вышла еще в 2000 г. В

2010 г. ИРЧП в РФ достиг 0,719. Но Россия по-прежнему остается на 65 месте. Другими словами, Россия, если и не топчется на месте, то темпы ее развития не позволяют приблизиться к лидирующим странам.

Одна из причин недоиспользования имеющегося человеческого потенциала – увеличивающаяся дифференциация доходов, которая в России выше, чем в развитых странах. Согласно данным Доклада ПРООН, Индекс развития человеческого потенциала с учетом неравенства в 2010 г. составил в РФ 0,636, т.е. был на 11,%% меньше, чем тот ИРЧП (0,729), который выражает потенциально возможный уровень развития в данных условиях. Индекс ожидаемой продолжительности жизни, скорректированный с учетом неравенства, составил 0,661, т.е. был ниже потенциально возможного на 11,7%. Индекс образования с учетом неравенства составил 0,631, т.е. был ниже потенциально возможного на 11,2%. Чтобы выйти на потенциально возможный уровень реализации человеческого потенциала, необходимо устранение мешающих этому процессу препятствий. И в этом плане опора на средний класс, создание новых 25 млн высокотехнологических рабочих мест, как это обещал в своей статье В. Путин¹, отвечает не только требованиям сегодняшнего дня, но и задачам развития страны на длительную перспективу, а потому на общество и государство ложится большая ответственность за выполнение этих обещаний.

Таким образом, оптимизация дифференциации в доходах, в уровне образования, увеличение продолжительности жизни, в том числе трудовой, будет способствовать расширению базы движущих сил развития человека и общества, следовательно, и экономики, т.е. «расширению пространства свободы для каждого человека». Такой акцент в социально-экономической политике означает, что цель развития общества и экономики задает социальная политика, но она должна осуществляться с учетом экономической эффективности различных социальных программ и проектов.

В ходе научно-технического и социального прогресса складываются новые социально-экономические и социально-трудовые отношения и формируется новый тип работника. Но этот процесс идет медленно, встречает сопротивление со стороны консервативных сил, получающих значительную выгоду от сложившихся социально-экономических и организационно-управленческих отношений и форм их реализации.

¹ «Известия» 16 января 2012 г.