

0-792232

*На правах рукописи*



**Андронович Светлана Алексеевна**

**ЭВОЛЮЦИЯ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ТРУДОМ И КАПИТАЛОМ  
В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ РОССИИ**

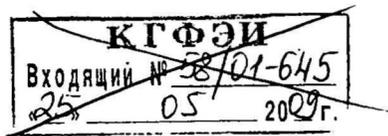
Специальность 08.00.01 – «Экономическая теория»

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени

кандидата экономических наук

Кострома – 2009



Работа выполнена на кафедре экономической теории ГОУ ВПУ  
«Костромской государственной университет им. Н. А. Некрасова»

Научный руководитель: Заслуженный деятель науки РФ,  
доктор экономических наук, профессор  
**Скарянский Матвей Исаакович**

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор  
**Тяжов Анатолий Иванович**  
кандидат экономических наук, доцент  
**Блинова Татьяна Сергеевна**

Ведущая организация: **Астраханский государственный  
университет**

Защита состоится «20» июня 2009 года в 14 часов на заседании  
диссертационного совета ДМ 212.094.01 при Костромском  
государственном университете им. Н.А. Некрасова по адресу 156961, г.  
Кострома, ул. 1-го Мая, д.14, корп. «А», ауд. № 35.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Костромского  
государственного университета им. Н.А. Некрасова.

Автореферат разослан «15» мая 2009 года

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000690009

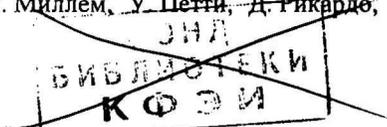
Ученый секретарь  
диссертационного совета  
к.э.н., доцент

Степанов Е.Б.

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Современный этап развития рыночного хозяйства в России характеризуется значительным усложнением экономических процессов, влиянием кризисных явлений, приостановкой работы многих промышленных предприятий и необходимостью решать государством дополнительные социально-экономические проблемы. Все эти процессы коренным образом изменили отношения между трудом и капиталом, как неотъемлемую часть современной социально-экономической системы. Взаимодействие основных субъектов этих отношений, олицетворяющих труд и капитал, несмотря на совпадение общенациональных экономических интересов, – определяется тем, что частные интересы разных рыночных агентов зачастую имеют прямо противоположную направленность и эти противоречия не всегда можно разрешить даже путем вмешательства государства. Несовместимость экономических интересов разных рыночных агентов выражается в таких негативных социально-экономических феноменах, как текучесть кадров, оппортунистическое поведение работников в процессе производства, наличие криминогенных ситуаций и ряда других социально-экономических явлений. Именно поэтому преодоление того огромного разрыва в экономических интересах работодателей и наемных работников, который существует на современном этапе развития национального рыночного хозяйства, является актуальной социально-экономической задачей. От решения этой задачи зависит, в конечном итоге, экономическая эффективность не только отдельных предприятий, но и всего рыночного хозяйства страны, его устойчивый экономический рост и формирование нового социально-экономического климата в российском обществе. Все это свидетельствует о том, что поиск путей сближения и согласования экономических интересов представителей труда и капитала в сложившейся социально-экономической системе является своевременным и актуальным.

**Состояние научной разработанности темы исследования** определяется тем, что отношения между трудом и капиталом всегда находились в центре внимания крупнейших экономистов мира. Теоретические основы этих отношений были заложены классиками политической экономии: Ф. Кенэ, Дж.С. Миллем, У. Петти, Д. Рикардо,



А. Смитом. В их работах различные классы общества как агрегированные экономические субъекты предстают в отношениях, как взаимного дополнения, так и взаимного противостояния в процессах производства и распределения экономических благ. Особая заслуга в разработке научных подходов к исследованию отношений между трудом и капиталом принадлежит К. Марксу, который в своих работах провел всесторонний анализ производственных отношений и показал их антагонистический характер. Не подвергая сомнению это положение основоположника марксизма, следует заметить, что отношения между трудом и капиталом не всегда являлись непримиримыми, и их характер может меняться в зависимости от фаз экономического цикла и общественно-исторических эпох. В неоклассическом направлении и труд, и капитал стали рассматриваться как экономические ресурсы. Иными словами, соединение экономических интересов труда и капитала и конфликт в их отношениях переносился в сферу рынка ресурсов и выходил за рамки производства. В противовес К. Марксу, и опираясь на теоретические разработки классиков экономической науки Дж. Коммонс выдвинул идею поиска инструментов преодоления острых противоречий между трудом и капиталом и предложил компромиссный вариант, показав, что между этими экономическими субъектами изначально существует конфликт.

Коренные преобразования в научно-технической и экономической сферах развитых стран в середине XX в. привели представителей западной экономической мысли к обоснованию того, что ценность человеческих ресурсов в этих условиях возрастает настолько, что они по существу превращаются в человеческий капитал. На повестку дня был поставлен вопрос о разработке теории человеческого капитала и социально-экономических путей его формирования. При этом понятие человеческого капитала, разработанное такими известными экономистами, как Т. Шульцем, Г. Беккером, Дж. Кендриком, охватывало как работодателей, так и наемных работников, которым требовался весьма высокий образовательный уровень в эпоху нарастающих инновационных процессов и научно-технического прогресса. Особую актуальность в теории человеческого капитала приобрела проблема его интеллектуализации, и было теоретически обосновано такое понятие, как интеллектуальный капитал. Эта категория широко рассматривается в работах Э. Брукинга, Дж. Гелбрейта, М. Мэлоуна, Т. Стюарта, Л. Эдвинссона. Все экономисты

считают, что определяющим ядром человеческого капитала является такая интеллектуальная составляющая как обучение и продвижение знания. Их экономическую роль в период перевода российской экономики на инновационный путь развития исследуют такие отечественные ученые, как Л.И. Абалкин, А.В. Бузгалин, А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, В.Л. Иноземцев, Р.И. Капелюшников, Г.Б. Клейнер, М.М. Критский, Б.Б. Леонтьев, Р.И. Цвылев, В.П. Щетинин. Особую значимость в разработке проблем и подходов к исследованию отношений между трудом и капиталом имеют работы Р.Ф. Абдеева, Б.Д. Бабаева, А.Г. Гапоненко, Н.П. Гибало, В.М. Мелиховского, Е.М. Скаржинской, М.И. Скаржинского, А.С. Тростина, А.И. Тяжова. Между тем, при достаточно большом объеме литературы, посвященной различным вопросам отношений между трудом и капиталом, некоторые аспекты эволюционных процессов в этих отношениях выпали из поля зрения экономистов и до сих пор остаются без внимания. Среди них эволюционное развитие трудовых отношений в сторону их компромиссного характера, реализуемого с помощью переговорного процесса между экономическими субъектами, олицетворяющих труд и капитал. Это немаловажное обстоятельство определило выбор темы диссертационного исследования и постановку тех проблем, которые в нем нашли отражение и были рассмотрены.

**Гипотеза исследования.** Институциональное обеспечение непрерывного переговорного процесса между представителями труда и капитала позволяет найти точки совпадения их экономических интересов и пути компромиссного разрешения противоречий, что является необходимым условием для ускоренного развития национального рыночного хозяйства России.

**Цель диссертационного исследования** заключается в поиске, разработке и теоретическом обосновании путей преодоления противоречий в экономических отношениях между трудом и капиталом.

В связи с этим поставлены следующие **задачи исследования**, которые определили содержание диссертационной работы:

- раскрыть качественные изменения в экономической структуре совокупного капитала общества;
- определить роль труда в динамике экономических отношений;
- охарактеризовать взаимоотношения между трудом и капиталом в различных странах;

- выявить возникающие противоречия в экономических интересах между работодателями и наемными работниками в современной России;
- охарактеризовать институциональную структуру социального партнёрства и обосновать пути ее оптимизации;
- обосновать необходимость включения наемных работников в число собственников российских предприятий и на этой основе раскрыть формы их участия в управлении производством;
- определить основные пути совершенствования отношений между трудом и капиталом в современной экономике России.

**Объект исследования:** труд и капитал как структурные элементы современной экономической системы.

**Предмет исследования:** экономические отношения между представителями труда и капитала.

**Методологическая и теоретическая база исследования.** В основу методологии диссертационного исследования положен принцип плюрализма, охватывающий как традиционно сложившиеся, так и новые подходы, нашедшие отражение в институциональной и неинституциональной экономической теории. В рамках плюралистической методологии применялись методы системного, структурно-логического, сравнительного анализа, нормативные и позитивные подходы к теоретическим разработкам, а также использовались статистические и фактологические данные, характеризующие те или иные экономические процессы, происходящие в экономике современной России и других стран. Теоретической базой исследования являются теоретические положения классиков и неоклассиков экономической науки, современных авторов по проблемам институциональной теории, труды отечественных и зарубежных ученых-экономистов, непосредственно занятых исследованием отношений между трудом и капиталом.

Диссертационная работа выполнена в соответствии с п. 1.1 – «Политическая экономия: структура и закономерности развития экономических отношений; закономерности эволюции социально-экономических систем» специальности 08.00.01 – «Экономическая теория» Паспорта специальностей ВАК (экономические науки).

**Научная новизна диссертационного исследования** заключается в следующем:

- выявлена специфика экономических отношений между трудом и капиталом в национальном хозяйстве современной России и показано, что в отличие от других стран в этих отношениях присутствуют как острые противоречия, ведущие к сложным социальным конфликтам, так и компромиссный вариант их разрешения;

- обосновано, что в условиях трансформации индустриального общества в постиндустриальное произошли изменения в отношениях между трудом и капиталом: увеличивается доля человеческого капитала в совокупном капитале фирм, что приводит к ослаблению зависимости работников от работодателей;

- показано, что связующим звеном в экономических интересах между трудом и капиталом является социальный капитал, обеспечивающий сближение интересов всех субъектов производственных отношений;

- выявлено значение корпоративного управления в формировании стоимости интеллектуального капитала фирмы; в частности, показана положительная связь между элементами корпоративной культуры, институционализирующими внутрифирменные трудовые отношения, и капитализацией компании;

- определена роль профсоюзов в конфликтно-компромиссных отношениях между трудом и капиталом: показано, что традиционные профсоюзы оказываются менее эффективными в процессе регулирования этих отношений по сравнению с альтернативными, которые создаются по инициативе, как труда, так и капитала в разнообразных организационно-правовых формах.

**Теоретическая значимость работы** заключается в приращении теоретических знаний в области трудовых отношений, взаимодействия труда и капитала, а также в обосновании теоретических подходов, открывающих путь для дальнейших научных исследований в процессе поиска компромиссных вариантов разрешения противоречий между наемными работниками и работодателями.

**Практическая значимость работы** заключается в том, что результаты диссертационного исследования могут быть использованы: во-первых, государственными органами власти различных уровней, экономическая политика которых должна быть нацелена на разрешение

противоречий между трудом и капиталом компромиссным путем; во-вторых, результаты исследования могут быть использованы бизнесом для смягчения противоречий между работодателями и наемными работниками; в-третьих, в дальнейших теоретических исследованиях; в-четвертых, в преподавании курсов экономической теории, микроэкономики, современного состояния экономики России, государственного регулирования экономики.

**Апробация результатов исследования.** По теме диссертации опубликовано 9 работ общим объемом 2,27 п.л. Основные положения и выводы диссертации докладывались на четвертой, пятой и шестой общероссийской научно-технической конференции «Вузовская наука – региону» (г. Вологда, 2006, 2007, 2008), на научно-практической конференции «Институциональные реформы: история и современность» (г. Вологда, 2007), на смотре-сессии аспирантов и молодых ученых (г. Вологда, 2007), на второй межрегиональной научно-практической конференции «Актуальные вопросы социально-экономического развития России в XXI веке: аспиранты и студенты в научном поиске» (г. Смоленск, 2007), на первой международной научно-практической конференции «Соловьевские экономические чтения» (г. Кострома, 2008).

**Структура работы.** Структура построения диссертации определена логикой рассмотрения взаимосвязанных вопросов и совокупностью решаемых задач. Работа состоит из введения, двух глав, включающих шесть параграфов, заключения, списка литературы, содержит 129 страниц основного текста, 7 таблиц, 3 схемы. Библиография включает в себя 167 наименований.

## **II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во **введении** обосновывается актуальность темы диссертационной работы, характеризуется степень разработанности проблемы, формулируется гипотеза, цель и задачи, определяется объект, предмет и методология исследования, показаны научная новизна, теоретическая и практическая значимость проведенного исследования.

Первая глава **«Объективные предпосылки изменения отношений между трудом и капиталом»** содержит три параграфа: 1.1 «Расширение и модификация понятия капитал», 1.2 «Роль труда в динамике

экономических отношений», 1.3 «Изменения взаимоотношений между трудом и капиталом в системе экономических отношений». Автором раскрывается экономическое содержание понятия «капитал» и приводятся обобщения существующих взглядов на его современную структуру. Показывается, что основным импульсом экономического развития постиндустриальной экономики, где определяющую роль играют знания, является рост объемов наукоемкого производства. В структуре современного капитала наибольший удельный вес занимает та его часть, в которой воплощена интеллектуальная составляющая, требующая от наемных работников такого объема новейших знаний, который, возникая во время учебы, имеет высокую степень отдачи и определяется как «человеческий капитал» с доминантой в нем интеллектуального потенциала. Автором отмечается, что человеческий капитал в реальной экономической жизни шире понятия интеллектуального капитала потому, что в него входят такие общественно значимые составляющие, как неформальные нормы – обычаи, традиции, образующие культуру людей и возникающие в детстве с момента воспитания. Но каждая фирма при найме работников при прочих равных условиях ведет экономическую оценку главной составляющей человеческого капитала – умело и оперативно применять в сложных эвристических ситуациях, постоянно возникающих в производственной деятельности, – личные интеллектуальные способности. Именно скорость мыслительных процессов, в основе которых лежит богатейший арсенал разносторонних знаний наемных работников и определяет их интеллектуальный капитал как индивидуально-экономический феномен. Поэтому большинство экономистов (напр. Л. Эдвинсон), ставят интеллектуальный капитал во главу угла и включают в него как человеческий, так и структурный капитал. Интеллектуальный капитал как базисный признак человеческого капитала не обладает такой высокой экономической ценностью, если наемные работники слабо ориентируются в организации производства и в управлении сложными социально-экономическими процессами, существующими на данном предприятии. Знание организации производства, организационной культуры, существующих в рамках отдельной фирмы, вторичны, потому что они лишь отражают реальную организационно-управленческую структуру, которая, заметим, без людей, без их знаний и производственного опыта также не существует.

Структурный капитал является проявлением организационных способностей компании отвечать требованиям рынка, возможности их использования вновь и вновь для создания новых ценностей. С точки зрения Э. Брукинга, интеллектуальный капитал содержит рыночный капитал как совокупность брэндов, товарных знаков, деловой репутации; интеллектуальную собственность, в которую включаются патенты, авторские права, ноу-хау и инфраструктурные активы, охватывающие информационные ресурсы и корпоративную культуру. Однако автором отмечается, что составляющие части интеллектуального капитала сходны для многих фирм и по их поводу между трудом и капиталом складываются особые экономические отношения.

Поскольку интеллектуальный капитал концентрирует в себе все его органические части, постольку экономически значимой задачей является его измерение. Оно определяется не путем сложения трех перечисленных его частей (человеческого, структурного, потребительского), а на основе их взаимодействия и возникновения синергических эффектов. Для интегральной стоимостной оценки величины интеллектуального капитала в западной экономической литературе, а также в практике деятельности многих отечественных фирм применяется коэффициент Тобина – отношение рыночной цены компании к цене замещения ее реальных активов: зданий, сооружений, оборудования и запасов. Если коэффициент Тобина равен единице, т.е. объект стоит дешевле, чем его замена, то компании нет смысла инвестировать в аналогичный объект. И наоборот, выгоднее купить новый объект, если его приобретение обойдется компании дешевле. Коэффициент Тобина помимо прочего может характеризовать степень эквивалентности товарного обмена компании и его выгодность для потенциального покупателя. Например, при коэффициенте Тобина равном двум (рыночная стоимость компании вдвое дороже стоимости его гипотетической замены) компания извлекает из этого вида собственности большую (выше средней в этом виде деятельности) выгоду и не ощущает на себе действие закона убывающих возвратов. В этом смысле коэффициент является показателем монопольной ренты, т.е. способности компании получать более высокую прибыль благодаря тому, что у нее есть нечто такое, чего нет у других. Это и есть осязаемое проявление интеллектуального капитала компании. Обладая примерно равными с конкурентами вещественными ресурсами (фондами),

компания зарабатывает гораздо больше, что свидетельствует об определенных преимуществах ее работников, организации работы, отношений с клиентской сетью и т.д.

Автором рассмотрены выборочные данные коэффициента Тобина по некоторым российским компаниям (табл. 1) и на этом основании сделан вывод о том, что ряд компаний, которые характеризуются высоким уровнем конкурентоспособности, использованием современных методов и технологий менеджмента, которые создали собственный дорогостоящий бренд, – имеют достаточно высокий коэффициент Тобина. Это свидетельствует о том, что такие компании обладают значительным интеллектуальным капиталом. Среди них Вимм-Билль-Данн, Вымпелком, Норильский никель, Росбизнесконсалтинг. Основными факторами формирования интеллектуального капитала Вимм-Билль-Данн стали устойчивый, популярный бренд и успешная стратегия развития, Росбизнесконсалтинг – компания, которая занимается распространением, переработкой и сбором информации, поэтому она обладает в основном именно интеллектуальным капиталом. Вымпелком действует в сфере коммуникаций и благодаря этому также имеет традиционно высокий коэффициент Тобина. Передовые российские фирмы уже обладают достаточно большим интеллектуальным капиталом. В то же время автор констатирует, что значительная часть российских предприятий характеризуется несущественным капиталом этого вида. Более того, в ряде случаев его величина отрицательна. В стране в целом величина интеллектуального капитала также существенно ниже той, которая могла бы быть в случае более успешного экономического развития.

Таблица 1

**Коэффициент Тобина крупных российских компаний**

Компания	Коэффициент Тобина	Компания	Коэффициент Тобина
Вимм-Билль-Данн	3,9	Славнефть	1,0
Вымпелком	2,7	Сургутнефтегаз	1,2
Норильский никель	1,6	Юкос	5,3
Росбизнесконсалтинг	9,9	Лукойл	1,0
РАО ЕЭС России	1,0	Татнефть	0,5
Газпром	0,3	Камаз	0,1
Сверсталь	1,2	АвтоВАЗ	0,2

Источник: Безопасность Евразии. – 2004. - № 4.

Далее автором рассматривается концепция социального капитала, которая, по мнению автора, позволяет глубоко исследовать коллективное взаимодействие, являющиеся мощным фактором роста как общественной, так и индивидуальной производительности. Рассмотрев основные характеристики социального капитала, автор отмечает, что социальный капитал разделяет ряд ключевых черт человеческого капитала. Во-первых, в процессе грамотного использования он не уменьшается, а увеличивается и, напротив, будучи не задействован, постепенно исчезает. Эта особенность его накопления подобна моральному износу с обратным (положительным) знаком. Во-вторых, и человеческий, и социальный капитал в отличие от физического имеют внутреннюю ценность для их обладателей, отдельную от экономической отдачи, которую они способны приносить. В то же время, если физический и человеческий капитал могут быть собственностью отдельных лиц (собственность на человеческий сугубо индивидуальна), социальный капитал, воплощенный в отношениях между людьми, в принципе не может быть ни присвоен, ни сохранен отдельным человеком.

Автором определено, что деятельность человека включает две компоненты. Первая из них характеризует труд, выполняемый по заданной технологии, инструкции, схеме, когда исполнитель работы не вносит в нее никаких элементов новизны, собственного творчества. Такой труд называется регламентированным или  $\alpha$ -трудом. Вторая компонента характеризует труд, направленный на создание новых материальных, интеллектуальных и духовных благ, а также новых методов производства. Этот вид труда называется новационным, творческим или  $\beta$ -трудом. На современном этапе социально-экономического развития изменяется соотношения между трудом различной квалификации – творческим ( $\beta$ -трудом) и чисто исполнительским ( $\alpha$ -трудом). Возрастающее значение творческого труда связано с усилением роли образования в экономическом развитии и с серьезными изменениями во взаимодействии субъективного и объективного факторов производства. Необходимость выделения двух компонент труда объективно обусловлена принципиальными различиями в их влиянии на формирование дохода предприятия и национального дохода страны. Увеличение конечного продукта за счет  $\alpha$ -труда возможно только при увеличении численности работников, продолжительности времени труда и его интенсивности. В отличие от этого, за счет  $\beta$ -труда рост объема

продукции обусловлен тем, что на основе новых технических, организационных и предпринимательских идей создаются новые виды изделий, улучшаются параметры существующих, снижаются затраты труда.

Автором отмечено, что в информационном обществе рабочая сила, трансформируясь в человеческий капитал, освобождается от подчиненности вещественным факторам производства, становясь ведущим звеном хозяйственного процесса в целом. Из средства экономического развития и общественного прогресса человек превращается в их цель, а экономическая система становится социально ориентированной. Качество человеческого капитала становится весьма высоким, а информационное, техническое и технологическое обеспечение труда инновационным. Это, в свою очередь, стимулирует собственника рабочей силы к дальнейшему творчеству, к более эффективному освоению инвестиций в человеческий капитал. Процесс воспроизводства квалификации работника аналогичен процессу воспроизводства материально-технической базы предприятия, если она своевременно возобновляется, реконструируется, модернизируется расширяется и т.п., то предприятие обладает материально-техническим фундаментом для достижения высокого уровня конкурентоспособности. Работодатель, если он контролирует сложное, наукоемкое и достаточно масштабное производство, должен делать все от него зависящее для обеспечения условий квалификационного роста работников и стимулирования их мотивации к росту квалификации.

Далее автор рассматривает подход, связанный с разграничением общего и специального образования. Результаты специального образования пригодны для деятельности в одной фирме (или их ограниченном круге). Результатами общего образования можно пользоваться во всех фирмах. Теоретически предприниматели не имеют причин платить за общее образование. Они могут нанять работника с общими навыками из других фирм, не неся при этом затрат. Фирма, нанимающая работника с общим образованием, должна платить ему более высокую заработную плату, чтобы застраховать себя от текучести кадров. Таким образом, выгоды общего образования в виде более высокой зарплаты достаются наемному работнику. Работодатель нуждается в его услугах, но не получает никакой выгоды. В развитых странах характер современного производства таков, что фирмы не могут довольствоваться

общим образованием, первоначально получаемым работником. Компании вынуждены затрачивать колоссальные суммы на обучение на рабочем месте и повышение квалификации занятых, приспособляя их к специфическим требованиям, составляющим конкурентные преимущества именно данной фирмы. В этих условиях работник становится специфическим активом фирмы – активом, потенциал которого может наилучшим (а иногда и вообще единственным) образом использоваться только на данной конкретной фирме. Работодателю выгодно инвестировать в специальное образование, т.к. работник с навыками, пригодными для использования в данной фирме, вряд ли станет объектом внимания другого работодателя. Отсюда автор делает вывод, что фирмы, склонные к формированию человеческого капитала своих работников в процессе общего и специального образования и его активному использованию находятся в более благоприятном положении. Внутрифирменное образование обеспечивает высокую компетентность и неформальную вовлеченность работника в дела коллектива, позволяет ему максимально проявить инициативу, раскрыть свои способности и дарования.

Однако помимо явного знания существует и неявное – это персональное знание, неразрывно связанное с индивидуальным опытом. Его можно передать путем прямого контакта – «с глазу на глаз», при помощи специальных процедур извлечения знаний. Понятно, что успех, а иногда и сама возможность процессов социализации, таких, как например наставничество, очень сильно зависит от культуры организации. Следовательно, конструктивная корпоративная культура, основанная на деловом партнерстве и приветствующая обмен знаниями, обучение, экспериментирование и инновации, является одним из важнейших факторов, определяющих успех или неудачу любого проекта в области управления знаниями.

Автором определено, что нормы и правила социально-экономических взаимодействий должны быть доступны для соответствующих потребителей, приняты и поняты ими. Другими словами, собственники формирующейся рабочей силы лишь тогда будут руководствоваться созданными обществом и государством институтами, когда эти институты на деле обеспечат благоприятные условия высокоэффективного формирования и последующего использования своих

способностей к различным видам конкретного труда. Однако прогрессивная направленность социально-экономического развития обязывает личность принимать активное участие в развитии рассматриваемых институтов в процессе их потребления, под которым понимается непосредственная деятельность личности по формированию и совершенствованию своего человеческого капитала и рабочей силы в рамках определенного «институционального каркаса». В ходе данного потребления собственник рабочей силы постоянно улучшает, изменяет, диверсифицирует отдельные нормы и правила в системе рассматриваемой общественной формы присвоения.

Автором выявлено, что с переходом к постиндустриальному обществу существенно меняется система взаимоотношений труда и капитала. Важнейшим фактором эффективности экономики, основанной на высоких технологиях, выступает привлечение к НИОКР государства и корпораций интеллектуального потенциала общества, высококвалифицированных специалистов. В экономике современного мира интеллектуальные ресурсы играют определяющую роль в достижении конкурентных преимуществ и обеспечении качественных параметров экономического роста. Следовательно, высококвалифицированный работник, главное средство производства которого – интеллект – является неотчуждаемой собственностью, стал превращаться в ключевую фигуру производства. Отношения ученых, инженеров, программистов и экспертов, выступающих как независимые производители интеллектуального продукта, с работодателями, заинтересованными в их услугах, неизбежно приобретают партнерский характер. Невозможно установить нормы производства творческого, интеллектуального труда и констатировать их выполнение. Единственный метод получения полной отдачи от работника – создание для него положительных стимулов, моральных и материальных. Отсюда, сокращается зависимость работников от работодателей, и изменяются те отношения, которые складываются между владельцами и управляющими корпораций, с одной стороны, и организациями и сообществами, представляющими непосредственных «носителей» человеческого, интеллектуального капитала – с другой.

Вторая глава **«Современные формы преодоления противоречий между трудом и капиталом»** содержит следующие параграфы:

2.1 «Социальное партнерство», 2.2 «Формы участия наемных работников в собственности и в управлении», 2.3 «Пути совершенствования отношений между работниками и работодателями в экономике современной России». Автор отмечает, что действие работников интеллектуального труда строится на основе неэкономических мотивов, совершенствуя свои творческие способности. Обладание частной собственностью на основные фонды и другие вещественные элементы общественного богатства не обеспечивает владельцу такой же хозяйственной власти, как в индустриальном обществе, т.е. ведущая роль переходит к владельцу прав на интеллектуальную собственность. Следовательно, успешное развитие общественного производства невозможно без соответствующей интеграции, объединения, кооперации, согласования деятельности людей. Это обозначает систему социального партнерства в практической деятельности по преодолению противоречий в рамках организационно-технического и общественного разделения труда.

С точки зрения автора, социальное партнерство является важнейшей формой социально-трудовых отношений и представляет собой такой тип и систему отношений между работодателями и работниками, при которой обеспечивается согласование их социально-трудовых интересов. Обобщив существующие взгляды на характер социального партнерства, автор выявил основные его характерные черты: 1) Наличие у взаимодействующих сторон «групп интересов», которые преследуют не только противоположные, но и совпадающие цели; 2) Отношения взаимодействующих сторон ориентируются на достижение взаимовыгодного «баланса интересов» путем соглашений, а не конфронтации; 3) Цивилизованное решение спорных вопросов при непосредственном и равноправном участии всех заинтересованных сторон; 4) Обязательность и равная ответственность сторон за исполнение добровольно принятых решений; 5) Наличие правовой базы для ведения переговоров и контроля за исполнением принятых соглашений, обязательств. Перечисленные черты отражают взаимную заинтересованность участвующих сторон в формировании атмосферы взаимопонимания, согласия, сплоченности и стабильности. Автор установил, что социальное партнерство является основой социально-экономического положения, развития современного общества и отношений между трудом, капиталом и государственной властью. Именно

социальное партнерство является инструментом решения острых социальных проблем и способом установления эффективной экономики. Однако сегодня социальное партнерство – это не только защита интересов партнеров, но и возможность соединить их усилия, концентрироваться на задачах, жизненно необходимых обществу для эволюции, устойчивого и продуктивного развития на уровнях предприятия, отрасли, корпорации, государства. Именно такой подход к социальному партнерству определяет эффективность бизнеса и работу корпорации. Однако социальное партнерство как институциональная форма регулирования трудовых отношений не предполагает полного отказа от традиционных инструментов профсоюзной борьбы – массовых действий вплоть до забастовок, пикетов и голодовок. Однако отношение к этим инструментам кардинально изменилось – появилась масса других рычагов воздействия, забастовка применяется либо как крайняя форма социального протеста, либо как пиаровский ход в комбинации с другими, более современными формами давления. Кроме того, изменилось место, занимаемое профсоюзами как представителями наемных работников в системе социальных связей и ролей. Смена доминирующих форм воздействия определялась изменением всего социального контекста. Развитие шло от разнообразных проявлений классовой борьбы в условиях становления капитализма через завоевание трудящимися основных социальных прав к достижению современного уровня благосостояния и широкого спектра социально-экономических возможностей, предоставляемых современным постиндустриальным обществом.

Автором выделены факторы, сдерживающие развитие социального партнерства в России: 1) Размытость субъектов социального партнерства. Нет сформировавшегося класса собственников-работодателей с высоким гражданским сознанием и чувством ответственности перед народом. Профсоюзное движение находится на стадии формирования (профсоюзные лидеры далеко не всегда являются независимыми от работодателей, недостаточно активно защищают права работников); 2) Современное российское общество слабо структурировано. Выделяется незначительный слой (10%) богатых и сверхбогатых людей, тогда как остальное население страны находится на или за гранью прожиточного минимума, что свидетельствует о несформированности среднего класса – социальной опоры партнерских отношений; 3) Отсутствие должной правовой базы.

Принятые законы «О предприятиях и предпринимательской деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», Трудовой кодекс в какой-то мере регламентируют правовые процедуры переговоров между работодателями и наемными работниками, но в них не предусматривается ответственность сторон. Кроме того, реализацию социального партнерства ослабляет несовершенный механизм соблюдения и исполнения действующего законодательства; 4) Рабочее движение выходит за чисто профессиональные рамки, приобретает социально-политическую ориентацию; 5) Независимость формирования гражданского общества, непоследовательность и противоречивость экономических и социальных реформ, низкий жизненный уровень населения и разрыв имущественного положения различных групп и др. Данные факторы негативно отражаются на становлении системы социального партнерства в России, ее внутренних структурных элементах и взаимосвязях, пронизанных, в свою очередь, противоречиями.

Далее автор рассматривает основные схемы участия наемных работников в собственности и в управлении. Несомненно каждая из форм участия имеет определенный экономический эффект, выраженный в повышении дохода работников, в повышении производительности труда, прибыли. Выявлено, что использование схем участия в управлении несет в себе ряд недостатков: 1) Издержки на координацию и распределение работы (обсуждения, собрания); 2) «Размывание» ответственности в ходе коллективной выработки решений; 3) Передача наемным работникам прав принимать решения в политике фирмы способствует разрушению предпринимательских основ хозяйствования; 4) Работники склонны принимать решения, в которых меньше риска; 5) Работники избегают принятия инновационных решений; 6) При распределении дохода работники ориентируются на увеличение заработной платы, а не на инвестиции. Следовательно, с расширением схем участия возникает опасность подчинения экономики сиюминутным интересам.

По мнению автора, разрешение целого комплекса корпоративных противоречий достигается за счет сочетания форм участия, что приводит к синергическому эффекту, когда одна система участия усиливает положительный эффект другой системы. Основное сочетание – это совместное применение схем участия в собственности и схем участия в управлении, которое оказывается наиболее результативным. Такая система

порождает мощный импульс к производительному труду, обогащает его потоком творческих идей, повышает заинтересованность в развитии фирмы со стороны рабочих и служащих, умножает эффект количественных и качественных показателей. Таким образом, как в индустриально развитых странах, так и в национальной экономике современной России, антагонизм в отношениях между трудом и капиталом уходит в далекое историческое прошлое, и работодатели, и наемные работники пытаются найти наиболее приемлемые для себя и для предприятия условия разрешения тех конфликтов, с которыми они объективно сталкиваются.

Автор обосновывает, что комплексное разрешение противоречий между трудом и капиталом и установление взаимовыгодных отношений достигается путем их институционализации. На макроэкономическом уровне институционализация трудовых отношений происходит через государственное законодательство и, прежде всего, утверждение Трудового кодекса с защитой прав наемных работников и с соблюдением интересов работодателей. Положения, определенные в Трудовом кодексе РФ, безусловно, направлены на налаживание более эффективных социально-экономических отношений между работниками и работодателями. Однако следует отметить, что должного социокультурного фундамента, на основании которого в практике будут развиваться отношения социального партнерства, зафиксированные в нормативной базе, не сформировалось. В настоящее время часто встречаются мнения, что формальные институты должны лишь немного корректировать складывающиеся общественные стереотипы поведения. Более приемлемым, по мнению автора, является положение о том, что система формальных институтов должна эволюционировать вместе с развивающимися общественными отношениями. Для ее развития нужны определенные импульсы, инициатором которых должно являться государство, определяя характер и направление проводимых реформ. На мезоэкономическом уровне интересы наемных работников защищают отраслевые профсоюзы, регулирующие, предупреждающие и разрешающие трудовые конфликты. Однако профсоюзы существуют достаточно формально. Они участвуют в законотворческом процессе, выступают с различного рода акциями, в том числе протестными, выдвигают требования от имени занятых, но профсоюзы оторваны от

трудового коллектива предприятий. В крупных корпорациях профсоюзные организации и их руководство по существу являются независимыми и находятся большей частью под патронажем собственного менеджмента. В средних и мелких компаниях профсоюзы либо слабы, либо отсутствуют совсем. Автор считает, что ситуацию можно изменить, лишь кардинально реорганизовав традиционные профсоюзы. Раньше полагали, что с течением времени новые альтернативные профсоюзные организации сами вытеснят традиционные или заставят их видоизмениться. Но на деле ничего подобного не произошло. Трансформация традиционных профсоюзов в реально действующие защитные органы поначалу действительно началась, но потом этот процесс приостановился. Между тем альтернативные профсоюзы по новому Трудовому кодексу оказались отодвинутыми в сторону, их численность стала сокращаться. То есть очевидно, что стихийная трансформация профсоюзов не удалась. На микроэкономическом уровне становление новых эффективных отношений между трудом и капиталом определяется развитием этих отношений внутри корпорации. По мнению автора, совершенствование отношений между работодателями и наемными работниками предполагает переход к оплате персонала сообразно вкладу человеческого капитала. Этот вывод подтверждается практикой стимулирования персонала в странах, лидирующих в научно-технической сфере. Соответственно доходы квалифицированного работника должны состоять из трех частей: заработной платы за простой труд (базовая заработная плата, доплаты за условия труда и риски, статусные доплаты и т.д.), доходов на вложенный человеческий капитал (за опыт, за повышение квалификации, бонусы от бизнес-проектов и др.), корпоративные инвестиции в человеческий капитал (на повышение квалификации, финансирование бизнес-идей и др.).

Автор считает, что для формирования взаимовыгодных отношений между работодателями и наемными работниками необходимо решение трех основных проблем. 1. Необходимо конструирование формальных институтов. Социальное партнерство может стать важнейшим фактором преодоления противоречий между работодателями и наемными работниками. Однако чтобы это стало возможным, необходимо дальнейшее совершенствование действующих законов о коллективных договорах и соглашениях, о порядке разрешения трудовых споров, этой

цели должно способствовать также рассмотрению и принятию законов, регулирующих порядок создания и деятельности объединений работодателей, функционирования самих органов социального партнерства как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов федерации и муниципальных образований. 2. Важным фактором формирования взаимовыгодных отношений между работодателями и наемными работниками является эволюция неформальных институтов. Разрушение унаследованных от прошлого стереотипов поведения людей, сложившихся в условиях длительно существовавшей командно-административной системы хозяйствования. Следует отметить, что это достаточно длительный процесс (традиции несвободной жизни, полная зависимости от руководства предприятий и др.). Формальные институты всегда предполагают неформальную составляющую, без учета которой нельзя понять механизмы их функционирования и развития, вектор возможной трансформации. Поэтому значение неформальных норм состоит в том, что эти нормы должны быть надежной основой формальных институтов, потому что сил государства недостаточно для защиты законов и других формальных норм. Формальные институты наиболее эффективны тогда, когда становятся частью культуры, соединяются с неформальными институтами и требуют минимума государственного принуждения, иными словами, когда люди добровольно придерживаются формальных норм. Такое положение дел требует, конечно, длительной культурной эволюции общества. Иными словами вновь создаваемые формальные институты оказываются эффективными, если происходит их принятие неформальными институтами. В совокупности они образуют институциональную среду, которая, взаимодействуя с системой экономических отношений, формируется под ее воздействием и сама становится фактором их дальнейшего развития. 3. Необходимо темповое соответствие между конструированием формальных институтов и эволюцией институтов неформальных. Именно этим объективно задаются ограничения для скорости и глубины институциональных преобразований, но не для их последовательности и комплексности. Новый закон может быть принят относительно быстро. Неформальные же институты с трудом поддаются изменениям. Наибольшей инерцией обладают устоявшиеся традиции и ценности. Они не перестраиваются автоматически вслед за

изменением формальных норм. И даже если желательные изменения происходят, процесс требует более длительного периода времени.

В **заключении** диссертационной работы сформулированы выводы, к которым автор пришел в результате проведенного исследования. Достигнута поставленная в работе цель, связанная с разработкой и теоретическом обосновании путей преодоления противоречий в экономических отношениях между трудом и капиталом в современной России.

### **III. ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ**

**Статьи в ведущих рецензируемых научных журналах, включенных в перечень изданий, рекомендуемых ВАК для публикации основных результатов диссертаций:**

1. Андронович С.А. Социальный капитал и его развитие // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2006. – Специальный выпуск. – С. 19-20. – 0,25 п.л.

#### **Статьи в других изданиях:**

2. Андронович С.А. Интеллектуальный капитал и его роль в экономике предприятия // Вузовская наука – региону: Материалы четвертой всероссийской научно-технической конференции. В 2-х т. – Вологда: ВоГТУ, 2006. – Т. 2. – С. 8-10. – 0,22 п.л.
3. Андронович С.А. Противоречие и согласование экономических интересов работодателей и наемных работников // Институциональные реформы: история и современность: Материалы научно-практической конференции. – Вологда: Северо-Западная академия государственной службы, 2007. С. 293-300. – 0,41 п.л.
4. Андронович С.А. Совершенствование отношений между работниками и работодателями в экономике современной России // Материалы Ежегодных смотров-сессий аспирантов и молодых ученых по отраслям наук. Научные направления: «Технические науки», «Экономические науки». – Вологда: ВоГТУ, 2007. – С. 77-83. – 0,38 п.л.
5. Андронович С.А. Становление института социального партнерства в России // Актуальные вопросы социально-экономического развития России в XXI веке: аспиранты и студенты в научном поиске: Материалы второй межрегиональной научно-практической конференции. – Смоленск, 2007. – 0,17 п.л.

6. Андронович С.А. Динамика взаимодействия труда и капитала в процессе эволюции экономических систем // Вузовская наука – региону: Материалы пятой всероссийской научно-технической конференции. В 2-х т. – Вологда: ВоГТУ, 2007 г. – Т. 2. С. 10-12. – 0,27 п.л. (в соавторстве, вклад автора – 0,14 п.л.).
7. Андронович С.А. Место государственного интереса в структуре экономических интересов // Вузовская наука – региону: Материалы пятой всероссийской научно-технической конференции. В 2-х т. – Вологда: ВоГТУ, 2007 г. – Т. 2. С. 64-66. – 0,20 п.л. (в соавторстве, вклад автора – 0,1 п.л.).
8. Андронович С.А. Основные методологические подходы к анализу категории собственности // Вузовская наука – региону: Материалы шестой всероссийской научно-технической конференции. В 2-х т. – Вологда: ВоГТУ, 2008 г. – Т. 2. – 0,17 п.л. (в соавторстве, вклад автора – 0,1 п.л.).
9. Андронович С.А. Роль труда в динамике экономических отношений // Вузовская наука – региону: Материалы шестой всероссийской научно-технической конференции. В 2-х т. – Вологда: ВоГТУ, 2008 г. – Т. 2. – 0,20 п.л. (в соавторстве, вклад автора – 0,1 п.л.).

---

**Андронович Светлана Алексеевна**

**АВТОРЕФЕРАТ**

Подписано в печать 14.05.2009

Формат 60\*84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>

Бумага писчая. Печ. л. 1,0

Тираж 100 экз.

02