

ДОСТОЙНАЯ ОПЛАТА ТРУДА КАК КЛЮЧЕВОЙ КРИТЕРИЙ СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОГО ПОВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ НЕОИНДУСТРИАЛЬНОЙ ПАРАДИГМЫ РАЗВИТИЯ*

Татьяна Николаевна САВИНА

кандидат экономических наук, доцент, докторант кафедры «Экономическая теория»,
Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева, Саранск, Республика Мордовия, Российская Федерация
savinatn@yandex.ru

История статьи:

Принята 01.03.2016
Принята в доработанном виде
24.03.2016
Одобрена 12.04.2016

УДК 316.332.65.01

JEL: E24, E64, J31, M4

Аннотация

Предмет. В последнее время активно обсуждается идея о неоиндустриальной парадигме развития современного общества, приобретают ключевое значение проблемы социально ответственного поведения бизнеса. В сложившихся условиях неизбежным становится переход России на государственно-корпоративную стадию развития. Речь идет о построении социально ответственной модели управления микроэкономическими системами. Осуществить последнее невозможно без обеспечения права на достойный труд и его оплату. Таким образом одним из ключевых критериев социально ответственного поведения бизнеса является достойная оплата труда. Достойный труд – стержень современного социального и экономического развития.

Цели. Исследовать достойную оплату труда с позиции ключевого критерия социально ответственного поведения бизнеса.

Методология. Методологической основой исследования послужили как общенаучные методы познания (диалектический, сочетание исторического и логического единства, методы структурного и функционального анализа, традиционные приемы экономического анализа и синтеза), так и специфические методы оценки достойной оплаты труда.

Результаты. На основе анализа существующих подходов к определению понятия «достойный труд», установлено, что исследуемой категории присуща сложная, многоаспектная природа. Это позволило выявить ее отличительные особенности и характеристики. Автором исследована динамика индикаторов социальной напряженности (коэффициент Джини, децильный коэффициент). Установлено, что чрезмерная дифференциация доходов населения блокирует развитие социально ответственного предприятия. Предложен алгоритм поведенческих целей государства в области градации социальных нормативов.

Выводы. Исследование показало, что современный уровень реальной заработной платы не соответствует понятию достойной заработной платы и не обеспечивает доступности благ, необходимых для обеспечения расширенного воспроизводства человека. Сделан вывод о том, что построение социально ответственной модели управления экономическими системами в условиях неоиндустриальной парадигмы развития невозможно без обеспечения права на достойный труд и его оплату. Ядром достойного труда как ключевого критерия социально ответственного поведения бизнеса должна стать система достойных доходов трудоспособного населения. Результаты исследования могут быть использованы при разработке программ и стратегий социально-экономического развития как на макро-, так и на мезоуровне, концепции устойчивого развития, доктрины социальной безопасности.

Ключевые слова: достойная оплата труда, достойный труд, социально ответственное поведение, дифференциация доходов

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2016

Актуализация проблем социально ответственного поведения бизнеса

В последнее время все более пристальное внимание привлекают проблемы, охватывающие круг интересов социальной ответственности бизнеса, его роли в социально-экономическом развитии. Действительно, в целях избежания потенциальных угроз поставленным стратегическим целям и повышения конкурентоспособности современные компании вынуждены поддерживать свой имидж, работать над улучшением деловой репутации, строить свою

работу, опираясь на существующие принципы и придерживаясь установленных критериев социально ответственного поведения.

Проблемы, касающиеся социально ответственного поведения бизнеса, находятся в центре внимания как отечественных, так и зарубежных исследователей. Так среди зарубежных исследований, специально посвященных проблемам Корпоративной социальной ответственности (КСО), следует выделить фундаментальные работы Г. Боуэна [1], Э. Карнеги [2], А. Берли и Г. Минза [3], А. Чандлера [4], М. Шварца и А. Кэрролла [5] и др.

* Статья подготовлена при финансовой поддержке
Российского гуманитарного научного фонда
(проект № 15-02-00174а).

Среди отечественных авторов-исследователей теории и практики социального развития, вопросов КСО и устойчивого развития следует назвать Ю.Е. Благова [6], С.М. Вдовина¹, Н.Д. Гуськову², Л.М. Никитину, С. Гончарова, Н.А. Кричевского, Э.М. Короткова [7], Т.А. Салимову [8], И. Соболеву [9] и др. Работы этих ученых представляют ценность прежде всего с позиции теоретико-методологических основ исследуемой проблемы. В методическом и практическом плане особый интерес представляют издания под редакцией М.И. Либоракиной [10], С. Литовченко [11], Г.Л. Тульчинского, В.Н. Якимец [12] и др.

В целях лучшего понимания и осознания вопроса – какие компании можно считать социально ответственными – необходима выработка критериев отнесения работодателей к категории социально ответственных. Заметим, что в кругу ученых экономистов, активно проявляющих интерес к проблемам социальной ответственности, до сих пор не сложилось единого взгляда

к пониманию критериев социально ответственного поведения компании. Они имеют узкое и широкое толкование. Узкое толкование включает обыденное представление о расходах на «социалку», содержание объектов социальной сферы и благотворительность. В широком смысле оно охватывает гармонизацию всех интересов бизнеса с интересами работников, территорий функционирования и обществом в целом.

Таким образом, опираясь на системно-функциональный подход к исследованию проблемы, под критерием социально ответственного поведения бизнеса следует понимать наличие нерыночных элементов в воспроизводственном поведении фирмы, связанных с формированием партнерских отношений³.

В условиях, когда речь идет о неоиндустриальной модернизации или так называемой неоиндустриальной парадигме развития современного общества (обозначенная проблема активно обсуждается в трудах известного ученого

экономиста С.С. Губанова)⁴, одним из ключевых критериев социально ответственного поведения бизнеса является достойная оплата труда. Важность данного критерия определяется прежде всего тем, что для обеспечения нормальной жизнедеятельности человека и восстановления сил необходимы денежные средства, на которые человек смог бы обеспечить себя всем необходимым. Достойный труд – стержень современного социального и экономического развития. Ключевым элементом достойного труда является заработная плата, обеспечивающая работнику экономическую независимость, отдых, содержание семьи, возможность инвестировать в свое развитие.

Многоаспектная природа категории «достойный труд»

Построение социально ответственной модели управления экономическими системами невозможно без обеспечения права на достойный труд и его оплату. Достойный труд предполагает собой безопасность и гигиену труда, гарантии дохода и доступность социальных услуг, надлежащие доходы в старости и в случае болезни, а также право организовываться и защищать свои права, право быть свободным от насилия и угнетения. Понятие достойного труда воплощает в себе ожидания людей, связанные с их трудовой жизнью. Люди хотят работать в безопасных условиях точно так же, как они стремятся к производительному труду, приносящему достойное вознаграждение. Люди хотят иметь социальные гарантии на рабочем месте и социальную защиту для своих семей, а также возможности для индивидуального роста и социальной интеграции. Трудящиеся стремятся к свободе выражения мнений, к свободе объединения и участию в принятии решений по жизненно важным вопросам, к равенству возможностей и обращения для женщин и мужчин.

Впервые понятие достойного труда было употреблено в докладе «Достойный труд», представленного на 87-й сессии Международной организации труда (МОТ) Генеральным директором МОТ Х.А. Сомавиа «Достойный труд – это труд, при котором права трудящихся защищены, который приносит адекватный доход и обеспечивает социальную защищенность. Также достойный труд подразумевает достаточный труд в том смысле, что каждый индивид имеет полный и свободный доступ к возможностям зарабатывать и получать доход. Кроме того, соблюдение

¹ Вдовин С.М. Предпосылки формирования стратегии устойчивого развития региона // Региональная экономика: теория и практика. № 16. 2012. С. 22–27.

² Гуськова Н.Д., Вдовин С.М., Краковская И.Н. Стратегия устойчивого развития региона: экономическое содержание и подходы к разработке // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2013. № 43. С. 21–27.

³ Савина Т.Н. Анализ критериев оценки социально ответственного поведения бизнеса // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2016. № 3.

⁴ Губанов С.С. Неоиндустриальная парадигма как формула развития России. URL: <http://yury-st.livejournal.com/80606.html>

принципов достойного труда означает новые перспективы с точки зрения экономического и социального развития, новые возможности, при которых занятость, доход и социальная защищенность могут быть достигнуты без компромисса между правами трудящихся и социальными стандартами». Заметим, что МОТ распространяет принципы достойного труда, продвигая охрану труда, а также работая в сфере занятости, социальной защиты, разработки трудовых стандартов, фундаментальных принципов и прав в сфере труда, развития социального диалога.

В многочисленных научных трудах, специально посвященных проблемам политики доходов и заработной платы [13, 14] неоднократно предпринимались попытки раскрыть содержание понятия «достойный труд». Еще в дореволюционной литературе существовали правовые исследования, затрагивавшие проблему достойного труда и вознаграждения за него. Так П.И. Новгородцев и И.А. Покровский подчеркивали юридическое значение естественного права человека на существование и прямо связывали его с «достойным вознаграждением» за труд на уровне не ниже прожиточного минимума и социальной поддержкой со стороны государства [15].

Л.А. Костин характеризует «достойный труд» как «высокоэффективный труд в хороших и безопасных производственных условиях, дающий работнику удовлетворение, возможность в полной мере проявить свои способности, навыки и мастерство, труд с достойной оплатой и справедливым распределением плодов прогресса, труд, когда права трудящихся защищены, и они активно участвуют в деятельности организации, внося максимально возможный вклад в общее благополучие» [16]. С.С. Худякова считает, что «сущность достойного труда в трудовом праве следует искать не просто в прямом правовом закреплении притязаний работников к труду, предопределенных пониманием «собственного человеческого достоинства», субъективной оценкой собственного «Я», а в корреспондировании подобного восприятия в деятельности государства, других субъектов нормотворчества, работодателей по установлению и реализации юридических гарантий трудовых прав и свобод, воспринимаемых работниками через призму «собственного достоинства» как адекватный и желаемый уровень безопасности и защищенности» [17].

Анализ изложенных подходов позволяет рассматривать достойный труд как сложное социальное явление, лежащее в плоскости таких наук, как право, экономика, политика, и объединяющее духовную сферу жизни общества. При этом, с позиции социально ответственного поведения, важнейшую роль в его реализации играет трудовое право. Речь идет об установлении императивных гарантий для работников, а также для обеспечения прав и законных интересов социальных партнеров в целом [18].

Таким образом достойный труд следует рассматривать как сложное, многоаспектное понятие. С одной стороны, оно охватывает экономические, политические и правовые явления; с другой – создает условия для эффективного и производительного труда; с третьей – содействует достижению общественного, культурного и технического прогресса в целях социальной защиты трудящихся и их семей.

Многоаспектная природа достойной оплаты труда позволяет выделить присущие ее следующие особенности и отличительные характеристики:

- обеспечивает экономическую свободу работающему человеку и его семье;
- создает базовые основы для систем социальной страховой защиты и социального обеспечения;
- может обеспечить человеку свободное развитие, отдых, доступ к достижениям цивилизации;
- отвечает понятию справедливого распределения результатов труда;
- зарабатывается в условиях, не унижающих достоинство человека;
- решает проблему материальной базы для расширенного воспроизводства населения страны, обеспечивает экономику квалифицированными трудовыми ресурсами.

Нельзя не согласиться с мнением И.Н. Узуна о том, что достойная оплата труда это не только основополагающий критерий социально ответственного поведения бизнеса, но и системообразующий элемент механизма функционирования гражданского общества [19]. На взгляд автора статьи, высказывание И.Н. Узуна является бесспорным и своевременным. К сожалению, за годы рыночных реформ отечественной экономики размер заработной платы существенно сократился. Более того, исчезла регулярность в получении заработной

платы при одновременном снижении покупательной способности. Это, в свою очередь, привело к существенному ослаблению трудовой мотивации среди значительной части наемных работников. Влияние данных процессов наблюдается и сегодня. В результате модернизированные изменения общественного уклада привели к смене модели воспроизводства населения. Возникла необходимость вместо государственного, тотального регулирования на всех уровнях управления, сформировать рыночную модель воспроизводства трудового фактора, в которой ключевую роль призвана занять оплата труда наемных работников. Ее задачей, на взгляд автора, должно стать обеспечение в должном объеме как текущих, т.е. первичных потребностей работников и членов их семей, так и материальных и общественных (жилье, образование).

Достижение достойной оплаты труда представляет собой перманентное условие причисления российского государства к сообществу стран, относимых к категории «цивилизованное государство». Только в этом случае может идти речь об обеспечении базовой предпосылки гарантированного соблюдения прав человека, что, в свою очередь, является движущим фактором становления и развития социально ответственного поведения бизнеса.

Неравенство в распределении доходов – фактор, блокирующий развитие социально ответственного предприятия

В последние годы степень важности концепции достойного труда значительно выросла. Она затрагивает главные проблемы социального развития, в том числе и уровень трудовых доходов работников, как одного из важнейших составных элементов достойного труда [20, 21].

Говоря о достойной оплате труда как ключевом критерии социально ответственного поведения бизнеса, не менее значимым и важным является вопрос, касающийся дифференциации доходов. Подчеркнем, что социально-экономическое неравенство является важнейшим фактором и результатом общественного развития. Низкий уровень неравенства доходов населения (или равенство по доходам) имеет отрицательное влияние на развитие экономики, как и чрезмерное неравенство доходов, которое замедляет общественный прогресс и создает угрозу стабильности общества. Причинами неравенства доходов населения являются:

- неравное распределение доходов и собственности;
- неодинаковые стартовые условия для развития индивидуальной трудовой деятельности, предпринимательства, бизнеса;
- относительно низкий размер оплаты труда отдельных категорий занятого населения;
- повышение доли иждивенцев в семье;
- наличие незанятых трудоспособных лиц;
- низкий уровень социальных выплат;
- несвоевременные выплаты заработной платы, пенсий, пособий.

Российская действительность демонстрирует серьезное противоречие в сфере заработной платы, проявляющееся в резкой дифференциации заработной платы и крайне недостаточном уровне средней заработной платы, о чем свидетельствуют данные табл. 1. Существенную роль в этом сыграло необоснованное (ни с экономической, ни с социальной точки зрения) сдерживание минимального размера оплаты труда, устанавливаемого государством в качестве государственной гарантии, как одного из основных элементов, характеризующих качество распределения социальной ответственности между государством и предпринимателями.

Различают номинальную и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата – это количество денег в номинальном размере, которое получает работник в виде вознаграждения за труд.

К номинальной заработной плате относятся:

- оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ;
- оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам;
- доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные работы, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и т.д.

Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную заработную плату. Иными словами реальная заработная плата – это «покупательная способность» номинальной заработной платы.

Реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги.

Справедливо отметим, что современный уровень реальной заработной платы все еще не соответствует понятию достойной заработной платы и не обеспечивает доступности жилья и других благ, необходимых для обеспечения расширенного воспроизводства человека, о чем свидетельствуют данные табл. 2.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что реальные доходы населения значительно снизились за последние два года, что говорит о том, что на самом деле люди стали зарабатывать меньше, а, следовательно, и количество товаров и услуг, которые они могут приобрести на эти деньги также уменьшилось, что свидетельствует и о снижении уровня жизни⁵. Социальная ответственность бизнеса в этих условиях становится принципиально важным вопросом.

К сожалению, сегодня в ряде организаций отрасли индексация заработной платы не проводится, минимальная тарифная ставка рабочего I разряда почти в 2 раза ниже прожиточного минимума, крайне низкой (10–13%) остается доля заработной платы в себестоимости продукции.

Говоря о достойной оплате труда особо серьезной и хронически большой проблемой, с точки зрения автора, является отставание минимального размера оплаты труда (МРОТ) от физиологического прожиточного минимума (ПМ). Сегодня, по разным оценкам, эти показатели выглядят соответственно как 6 204 (по состоянию на начало 2016 г.) и 9 673 руб. (по состоянию на 3 квартал 2015 г.)⁶. В табл. 3 приведена динамика МРОТ за период 2010–2016 гг.

Официальным показателем, который отражает минимально необходимый размер денежных средств, необходимых для выживания в рамках

⁵ Савина Т.Н. Политика формирования доходов населения // Экономический анализ: теория и практика. 2015. № 5 (404). С. 45–54.

⁶ Величина прожиточного минимума за 3 квартал 2015 г. установлена Постановлением Правительства Российской Федерации № 1291 от 30.11.2015. В размере в среднем на душу населения 9 673 руб., для трудового населения 10 436 руб., для пенсионеров 7 951 руб., для детей 9 396 руб. Данные по прожиточному минимуму Республики Мордовия за 4 квартал 2015 г. предоставлены 27.01.2016. Согласно Постановлению № 26, величина этого показателя составляет в расчете на душу населения – 7 863 руб./мес.; для трудоспособного населения – 8 445 руб./мес.; для пенсионеров – 6 473 руб./мес.; для детей – 7 982 руб./мес.
URL : <http://working-papers.ru/pm-resp-mordoviya>

существующей экономической конъюнктуры является прожиточный минимум. Прожиточный минимум – минимальный уровень дохода, который считается необходимым для обеспечения определённого уровня жизни в определённой стране. Динамика величины прожиточного минимума представлена в табл. 4.

Анализируя данные, представленные в таблицах можно заметить некоторый парадокс: величина МРОТ значительно мала по сравнению с величиной прожиточного минимума, что позволяет сделать вывод о том, что не каждый человек может обеспечить приемлемый уровень жизни. Таким образом, к сожалению, приходится констатировать, что в России, как и в большинстве стран бывшего СССР, МРОТ не выполняет своей конституционной цели – гарантирования работникам выплаты минимальных средств для достойного существования, поскольку прожить на него фактически невозможно. Текущий российский минимум оплаты труда составляет только 57,3% от величины прожиточного минимума для трудоспособного населения.

То есть для тех, кто входит в разряд бедных и получает заработок в размере от МРОТ (и ниже) до ПМ (а таких немало — это сотни тысяч работников сельского хозяйства; текстильной промышленности; бюджетной сферы; низкой квалификации, но нужных экономике из других ее отраслей), этого заработка не хватает для того, чтобы восстановиться и банально выжить. Парадоксально, но факт, что тем самым работодатель и государство дают добро (государство устанавливает параметры МРОТ) на такие потрясения для значительной части населения страны, для которых доход ниже прожиточного минимума является единственным⁷. На взгляд автора, официальное разрешение и допущение выплаты работодателями наемному работнику зарплаты, недостаточной для выживания человека, нельзя объяснить никакими причинами и проблемами, в том числе затяжным кризисом.

Одним из важных показателей, с помощью которого определяется уровень неравенства, является коэффициент Джини. В большинстве европейских стран, США, Канаде, странах Восточной и Центральной Европы коэффициент Джини равен 0,25–0,45. Достаточно высокая

⁷ Кормишкина Л.А. Социальная безопасность Российской Федерации в условиях глобального финансово-экономического кризиса: проблемы и пути решения // Национальные интересы : приоритеты и безопасность. 2009. № 10. С. 61–65.

степень неравномерности доходов в ЮАР, где коэффициент Джини составляет 0,63. В России на период 2013 г. коэффициент Джини составил 0,41, что позволяет говорить о существенной неравномерности доходов населения.

Степень социального расслоения общества характеризует также так называемый децильный коэффициент (коэффициент фондов). Децильный коэффициент представляет собой отношение совокупного дохода 10% самых богатых граждан страны к совокупному доходу 10% самых бедных граждан. Согласно данным Росстата, в России этот коэффициент в 2013 г. составил 16,2, что еще раз подтверждает и аргументирует вывод о высокой степени расслоения общества. Для сравнения в европейских странах децильный коэффициент равен 9, в частности в Японии – 4,8.

Таким образом, сравнивая данные таблиц, можно сделать вывод о том, что в современной России коэффициент дифференциации имеет критическое значение и, по данным на 2013 г., составляет 41,8%, что на 0,2% меньше, чем в предыдущем году.

Социальное неравенство остается значимой проблемой даже в самых продвинутых странах ОЭСР. Здесь устойчиво воспроизводятся целые слои населения, которые, не имея материального достатка, лишены доступа к «индустрии знаний», открывающей путь к современному квалифицированному труду⁸. Часть из них опускается на «социальное дно», превращается в прослойку иждивенцев, отторгающих трудовую деятельность и живущих на пособия.

Проведенный анализ оплаты труда с уверенностью позволяет убедиться в том, что именно достойный его уровень является ключевым критерием корпоративной социальной ответственности в условиях, когда речь идет о таком инструменте развития, как неоиндустриальная модернизация.

Методологические подходы к определению достойного уровня оплаты труда

В качестве основы для определения базового уровня заработной платы предлагается методологически обосновать:

- потребительскую корзину для семьи из 4 человек (двое взрослых и

двое детей), ориентированную на нормы потребления принятые в обществе;

- расходы на приобретение жилья в кредит (до 20 лет);
- расходы для получения профессионального (среднего или высшего) образования на платной основе;
- расходы работника на обязательное социальное страхование в размере 8% от заработной платы, в т.ч. 5% на пенсионное страхование, с целью обеспечения пенсии в размере дореформенного уровня пенсии.

На любом историческом этапе социально-экономического развития общество предъявляет определенные требования к уровню и качеству жизни. Эти требования различаются в зависимости от принадлежности человека к той или иной социальной, региональной или профессиональной группе. Совокупность этих требований и определяет стандарт жизни, или социальный стандарт.

По мнению автора, сложившаяся система социальных норм и нормативов недостаточно структурирована. В ней не выделяются приоритетные показатели уровня жизни, связанные с решением неотложных жизненно важных проблем. Устанавливаемые социальные нормы и нормативы не содержат качественных характеристик, а их количественная величина, как правило, недостаточно обоснована, поскольку в основу норм и нормативов не положены требования поддержания определенного стандарта потребления материальных благ и услуг. В результате не обеспечивается стабильность уровня государственных гарантий, поскольку увеличение стоимостного значения нормы или норматива не всегда сохраняет соответствующий набор товаров или услуг.

Предлагается использовать следующую градацию социальных нормативов доходов населения:

- минимальный норматив – гарантируемый государством для всех граждан уровень доходов, обеспечивающих прожиточный минимум наемного работника и его семьи;
- общественно необходимый норматив – уровень доходов, который государство обеспечивает для работников бюджетной сферы и принимает для его применения в остальных сферах поощрительные меры к работодателям частной сферы;

⁸ Земскова Е.С., Горин В.А. Дифференциация доходов как препятствие для формирования модели инновационного экономического роста // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2010. № 30. С. 68–71.

– желаемый норматив – уровень доходов населения, который не подвергается ограничительному регулированию со стороны государства;

– оптимальный норматив – уровень доходов, превышающий желательный норматив, рассматривается с позиции социальной справедливости как чрезмерный, и с доходов данной группы граждан могут взиматься повышенные налоги.

Алгоритм программных и законодательных действий государства, направленный на совершенствование механизма регулирования заработной платы можно представить матрицей задаваемых поведенческих целей (рис. 1).

В ближайшее время необходимо перейти от использования минимальных социальных нормативов доходов населения к социальным нормативам «общественно необходимым», а в дальнейшем – к «желаемым» и «оптимальным». Высокий уровень специализации и регламентации труда, повышение квалификационных и психофизиологических требований к персоналу, а также возрастающая гибкость труда – эти и ряд других характеристик современной экономики требуют создания условий для качественно нового механизма общественного воспроизводства. Это может быть обеспечено только на основе полноценной по своему уровню оплаты труда наемных работников. Ядром достойного труда должна стать система

достойных доходов трудоспособного населения. Важнейшей методологической установкой определения уровня достойной оплаты труда должна стать стоимость потребительских благ, необходимых для жизнеобеспечения работника и его семьи. В этом случае она позволит в условиях рыночных отношений покрыть весь необходимый набор потребностей человека в рамках не только потребительской корзины, но и платных услуг, образования и здравоохранения, полную оплату жилья и коммунальных услуг.

Чрезвычайно важным условием изменения сложившейся на отечественном рынке труда ситуации должно стать повышение оплаты труда большей части наемных работников. Производительность труда зависит от стоимости человеческого капитала, который формируется из накоплений семейных бюджетов, зарплаты, государственных расходов на социальные нужды и т.д. Поэтому именно оплата труда должна стать главным источником финансирования повышения квалификации человека.

Другим существенным условием является рост инвестиций в образование.

Достойный труд должен занять центральное место в разработке экономической и социальной политики на глобальном, национальном и местном уровне. Достойный труд играет ключевую роль в борьбе с бедностью, он является средством для достижения справедливого и устойчивого развития на благо всего общества.

Таблица 1

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций по видам экономической деятельности в Российской Федерации за 2007–2014 гг., руб.

Вид экономической деятельности	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Всего по экономике	13 593	17 290	18 638	20 952	23 369	26 629	29 792	32 495
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	6 144	8 475	9 619	10 668	12 464	14 129	15 724	17 724
Рыболовство, рыбоводство	14 797	19 499	22 914	23 782	25 940	29 201	32 437	37 062
Добыча полезных ископаемых:	28 108	33 206	35 363	39 895	45 132	50 401	54 161	58 959
– добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	33 276	39 051	41 568	46 271	51 588	57 210	61 084	66 780
– добыча полезных ископаемых, кроме топливно-энергетических	19 093	22 937	24 064	28 306	33 580	38 267	41 754	44 441
Обрабатывающие производства:	12 879	16 050	16 583	19 078	21 781	24 512	27 045	29 511
– производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака	11 069	13 930	15 653	17 317	19 094	21 105	23 327	25 081
– текстильное и швейное производство	6 590	8 454	9 021	10 302	11 004	12 095	13 489	14 453
– производство кожи, изделий из кожи и производство обуви	7 537	9 522	10 073	11 346	12 351	13 136	14 725	16 119
– обработка древесины и производство изделий из дерева	8 816	11 301	10 947	12 720	13 942	15 248	16 950	18 628
– целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность	13 792	17 632	17 707	20 104	23 710	26 312	28 505	29 222
– производство кокса и нефтепродуктов	28 565	34 913	37 964	41 563	48 463	59 195	64 760	75 517
– химическое производство	14 616	18 220	19 429	22 229	25 583	28 901	32 514	36 218
– производство резиновых и пластмассовых изделий	11 083	13 464	13 851	15 766	17 713	19 758	21 599	23 270
– производство прочих неметаллических минеральных продуктов	13 193	16 372	16 054	18 118	20 518	23 180	25 458	27 335
– металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	14 991	18 171	17 946	21 152	23 887	26 564	28 520	30 437
– производство машин и оборудования	13 480	16 940	17 010	20 103	22 778	25 671	28 231	30 268
– производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	13 114	16 609	17 360	20 178	23 375	26 354	29 354	32 779
– производство транспортных средств и оборудования	14 014	17 331	17 368	20 766	24 503	27 660	30 724	33 736
– прочие производства	10 114	12 593	12 543	13 674	15 573	17 146	18 736	19 711
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	15 587	19 057	21 554	24 156	26 966	29 437	32 231	34 808
Строительство	14 333	18 574	18 122	21 172	23 682	25 951	27 701	29 354
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	11 476	14 927	15 959	18 406	19 613	21 634	23 168	25 601
Гостиницы и рестораны	9 339	11 536	12 470	13 466	14 693	16 631	18 304	19 759
Транспорт и связь	16 452	20 761	22 401	25 590	28 609	31 444	34 576	37 011
Финансовая деятельность	34 880	41 872	42 373	50 120	55 789	58 999	63 333	68 565
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	16 642	21 275	22 610	25 623	28 239	30 926	33 846	37 559
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	16 896	21 344	23 960	25 121	27 756	35 701	40 449	42 659
Образование	8 778	11 317	13 294	14 075	15 809	18 995	23 458	25 862
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	10 037	13 049	14 820	15 724	17 545	20 641	24 439	27 068
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	10 392	13 539	15 070	16 371	18 200	20 985	24 740	27 876

Источник: Россия в цифрах. 2013: краткий статистический сборник. М.: Федеральная служба государственной статистики. 2013.

Таблица 2

Реальные располагаемые денежные доходы за 2010–2014 гг.

Период	2010	2011	2012	2013	2014	I квартал 2015
Реальные располагаемые доходы в % к предыдущему периоду	105,9	100,5	104,6	104	99,3	72,5

Источник: Россия в цифрах. 2013: краткий статистический сборник. М.: Федеральная служба государственной статистики. 2013.

Таблица 3

Минимальный размер оплаты труда в РФ за 2010–2016 гг.

Показатель	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
МРОТ, руб.	4 330	4 330	4 611	5 205	5 554	5 965	6 204
Темп прироста, %	–	0	6,5	12,9	6,7	7,4	4

Источник: Россия в цифрах. 2013: краткий статистический сборник. М.: Федеральная служба государственной статистики. 2013.

Таблица 4

Величина прожиточного минимума по РФ за 2010–2015 гг. (в среднем на душу населения, руб./мес.)

Период	Все население	из него по социально-демографическим группам населения		
		трудоспособное население	Пенсионеры	Дети
2010	5 688	6 138	4 521	5 489
2011	6 369	6 878	5 032	6 157
2012	6 510	7 049	5 123	6 259
2013	7 306	7 871	5 998	7 022
2014	8 050	8 683	6 617	7 752
I квартал 2015	9 662	10 404	7 916	9 489
II квартал 2015	10 017	10 792	8 210	9 806

Источник: Россия в цифрах. 2013: краткий статистический сборник. М.: Федеральная служба государственной статистики. 2013.

Таблица 5

Динамика дифференциации оплаты труда работников в РФ, 1992–2013 гг.

Показатель	1992	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Коэффициент Джини	0,289	0,387	0,395	0,409	0,416	0,423	0,422	0,422	0,421	0,417	0,42	0,418
Децильный коэффициент, разы	8	13,5	13,9	15,2	16	16,8	16,8	16,7	16,6	16,2	16,4	16,2

Источник: Россия в цифрах. 2013: краткий статистический сборник. М.: Федеральная служба государственной статистики. 2013.

Рисунок 1

Алгоритм поведенческих целей государства в области градации социальных нормативов



Список литературы

1. *Bowen H.* Social Responsibilities of the Businessman. N.Y.: Harper & Row. 1953. P. 120–124.
2. *Карнеги Э.* Автобиография. Евангелие богатства. Санкт-Петербург: Попурри. 2014. С. 473.
3. *Berle A., Means G.* The Corporation and Private Property. N.Y.: The MacMillan Company. 1932. P. 256–274.
4. *Chandler A.D.* The Visible Hand. The Managerial Revolution in American Business. Cambridge, Mass.: Harvard Univ. Press. 1977. P. 87–92.
5. *Schwartz M., Carroll A.* Corporate Social Responsibility: A Three-Domain Approach // *Business Ethics Quarterly*. 2003. Vol. 13. Iss. 4. P. 503–530.
6. *Благов Ю.Е.* Корпоративная социальная ответственность. Эволюция концепции: монография. Санкт-Петербург: Изд-во «Высшая школа менеджмента». 2011. 272 с.
7. *Кричевский Н.А., Гончаров С.Ф.* Корпоративная социальная ответственность. Москва: Дашков и К. 2008. С. 216.
8. *Салимова Т.А., Ольховикова Н.* Инструменты системной деятельности по улучшению в области социально ответственного поведения организации // *Стандарты и качество*. 2012. № 12 (906). С. 74–78.
9. *Соболева И.* Социальная ответственность бизнеса: глобальный контекст и российские реалии // *Вопросы экономики*. 2005. № 10. С. 63–72.
10. *Либоракина М.И.* Социальные инвестиции российских компаний. Москва: Институт экономики города. 2004. 230 с.
11. Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания. Потребители, менеджеры, лидеры общественного мнения и эксперты оценивают социальную роль бизнеса в России / Под ред. Литовченко С., Корсаковой М. Москва: Ассоциация менеджеров. 2003. С. 100.
12. *Якимец В.Н.* Социальные инвестиции российского бизнеса: механизмы, примеры, проблемы, перспективы. Москва: КомКнига. 2005. 184 с.
13. *Волгин Н.А.* Доходы населения и оплата труда в современной России: монография / Н.А. Волгин, Ю.П. Кокин. Москва: Изд-во РАГС, 2009. 168 с.
14. *Жуков А.Л.* Рыночный механизм регулирования заработной платы. Москва: Академия труда и социальных отношений, 2011.
15. *Новгородцев П.И., Покровский И.А.* О праве на существование: Социально-философские этюды. М. – СПб.: Издание т-ва М.О. Вольф, 1911. 48 с.
16. *Костин Л.А.* Достойный труд в XXI веке // Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость: круглый стол «Достойный труд в XXI веке». 25 ноября 2005 г. Юбилейные Ломоносовские чтения, посвященные 250-летию Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова. М.: ТЕИС, 2005. 422 с.
17. *Худякова С.С.* Достойный труд: содержание понятия с позиции трудового права // *Вестник Пермского университета. Юридические науки*. 2010. Вып. 1 (7). С. 48–56.
18. *Кудрин А.С.* Реализация концепции достойного труда в современной России: социологический анализ // *Вопросы управления*. 2014. № 3 (28). URL: <http://vestnik.uapa.ru/ru/issue/2014/03/29/>.
19. *Узун И.Н.* Роль достойной оплаты труда в формировании институтов гражданского общества. URL: <http://strategiya-pmr.ucoz.net/news/?page24>.
20. *Удальцова М.В.* Достойный труд и его достойная оплата – вызовы современного российского общества // *Вестник НГУЭУ*. 2012. № 3. С. 10–16.
21. *Назарова Г.В., Степанова Э.Р.* Стимулирование трудовой деятельности как составной элемент концепции Достойного труда // *БИЗНЕС ИНФОРМ*. 2013. № 6. С. 221–225.

ADEQUATE REMUNERATION AS A KEY CRITERION OF SOCIAL RESPONSIBILITY OF BUSINESS IN TERMS OF THE NEO-INDUSTRIAL PARADIGM OF DEVELOPMENT

Tat'yana N. SAVINA

Ogarev Mordovia State University, Saransk, Republic of Mordovia, Russian Federation
savinatn@yandex.ru**Article history:**Received 1 March 2016
Received in revised form
24 March 2016
Accepted 12 April 2016**JEL classification:** E24, E64,
J31, M4**Keywords:** adequate remuneration, decent work, social responsibility, income differentiation**Abstract****Importance** It is indispensable to build a socially responsible model for managing microeconomic systems without enforcing the right to decent work and its adequate pay. Appropriate and adequate pay becomes one of the key criterion for social responsibility of business.**Objectives** The research examines adequate remuneration in terms of social responsibility of business.**Methods** The methodological framework comprises a dialectical method, historical and logic unity, methods of structural and functional analysis, conventional techniques for economic analysis and synthesis. I also applied specific methods to evaluate adequacy of remuneration.**Results** Having analyzed the existing approaches to the concept of decent work and its definition, I found out that the concept had complex and multifaceted nature. It allowed identifying its salience. I reviewed trends in social tension indicators (Gini coefficient, decile coefficient) and found that excessive differentiation in people's income impeded the development of socially responsible business. The article proposes an algorithm for governmental objectives in setting up ranges of social standards.**Conclusions and Relevance** As the research shows, the contemporary level of factual remuneration and pay fails to disaccord with the concept of adequate remuneration, without ensuring the affordability of benefits, which are needed for reproduction purposes. Adequate income of employable population should become a nucleus of decent work as a key criterion of socially responsible business. The findings can be used to develop socio-economic development programs and strategies at the macro- and mesolevel, the sustainable development concept, and social security doctrine.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2016

Acknowledgments

The article was supported by the Russian Foundation for Humanities, project No. 15-02-00174a.

References

1. Bowen H. Social Responsibilities of the Businessman. New York, Harper & Row, 1953, pp. 120–124.
2. Carnegie A. *Avtobiografiya. Evangelie bogatstva* [The Autobiography of Andrew Carnegie and the Gospel of Wealth]. Saint-Petersburg, Popurri Publ., 2014, p. 473.
3. Berle A., Means G. The Corporation and Private Property. New York, The MacMillan Company, 1932, pp. 256–274.
4. Chandler A.D. The Visible Hand. The Managerial Revolution in American Business. Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1977, pp. 87–92.
5. Schwartz M., Carroll A. Corporate Social Responsibility: A Three-Domain Approach. *Business Ethics Quarterly*, 2003, vol. 13, iss. 4, pp. 503–530.
6. Blagov Yu.E. *Korporativnaya sotsial'naya otvetstvennost'. Evolyutsiya kontseptsii: monografiya* [Corporate Social Responsibility. The concept evolution: a monograph]. Saint Petersburg, Graduate School of Management Publ., 2011, 272 p.
7. Krichevskii N.A., Goncharov S.F. *Korporativnaya sotsial'naya otvetstvennost'* [Corporate Social Responsibility]. Moscow, Dashkov i K Publ., 2008, p. 216.
8. Salimova T.A., Ol'khovikova N. [Tools for consistent activities to improve social responsibility of entities]. *Standarty i kachestvo = Standards and Quality*, 2012, no. 12, pp. 74–78. (In Russ.)

9. Soboleva I. [Corporate social responsibility: global context and Russian reality]. *Voprosy Ekonomiki*, 2005, no. 10, pp. 63–72. (In Russ.)
10. Liborakina M.I. *Sotsial'nye investitsii rossiiskikh kompanii* [Social investment of the Russian companies]. Moscow, Institute for Urban Economics Publ., 2004, 230 p.
11. *Korporativnaya sotsial'naya otvetstvennost': obshchestvennye ozhidaniya. Potrebiteli, menedzhery, lidery obshchestvennogo mneniya i eksperty otsenivayut sotsial'nyu rol' biznesa v Rossii* [Corporate social responsibility: public expectations. Consumers, managers, leaders of public sentiments and experts evaluate the social role of business in Russia]. Moscow, Assotsiatsiya menedzherov Publ., 2003, p. 100.
12. Yakimets V.N. *Sotsial'nye investitsii rossiiskogo biznesa: mekhanizmy, primery, problemy, perspektivy* [Social investment of the Russian business: mechanisms, examples, challenging issues, prospects]. Moscow, KomKniga Publ., 2005, 184 p.
13. Volgin N.A. *Dokhody naseleniya i oplata truda v sovremennoi Rossii: monografiya* [Public income and remuneration in modern Russia: a monograph]. Moscow, RAGS Publ., 2009, 168 p.
14. Zhukov A.L. *Rynochnyi mekhanizm regulirovaniya zarabotnoi platy* [The market mechanism to regulate salaries and wages]. Moscow, Academy of Labour and Social Relations Publ., 2011.
15. Novgorodtsev P.I., Pokrovskii I.A. *O prave na sushchestvovanie: Sotsial'no-filosofskie etyudy* [On the right to exist: social and philosophical essays]. Moscow, Saint-Petersburg, Izdanie tovarishchestva M.O. Vol'f Publ., 1911, 48 p.
16. Kostin L.A. [Decent work in the 21st century]. *Dostoinyi trud – vysshaya tsel' i zhiznennaya neobkhodimost': materialy konferentsii* [Proc. Sci. Conf. Decent Work is the Supreme Objective and Vital Need]. Moscow, TEIS Publ., 2005, 422 p.
17. Khudyakova S.S. [Decent work: the substance in terms of the labor laws]. *Vestnik Permskogo Universiteta. Yuridicheskie nauki = Perm University Herald. Juridical Sciences*, 2010, iss. 1 (7), pp. 48–56. (In Russ.)
18. Kudrin A.S. [Implementing the concept of decent work in modern Russia: a sociological analysis]. *Voprosy upravleniya = Management Issues*, 2014, no. 3. Available at: <http://vestnik.uapa.ru/ru/issue/2014/03/29/>. (In Russ.)
19. Uzun I.N. *Rol' dostoinoi oplaty truda v formirovanii institutov grazhdanskogo obshchestva* [The role of adequate remuneration for the formation of civilian institutions]. Available at: <http://strategiya-pmr.ucoz.net/news/?page24>. (In Russ.)
20. Udaltsova M.V. [Decent work and adequate remuneration are challenges of today's Russian society]. *Vestnik NGUEU = Vestnik NSUEM*, 2012, no. 3, pp. 10–16. (In Russ.)
21. Nazarova G.V., Stepanova E.R. [Labor incentives as a component of the concept of decent work]. *БИЗНЕС ИФОРМ*, 2013, no. 6, pp. 221–225. (In Russ.)