

## **Возвышение общественной значимости работника умственного труда в глобальном обществе знаний**

*Уверенность в надежной защите интеллектуальной собственности работника  
умственного труда – мотивационный фактор  
интеллектуальной деятельности.*

**Оноприенко В.И.,**

доктор философии (Grand PhD), к.э.н.,

профессор

*/Примечание Автора - О.В.И.: Следует оговориться, что личных идей автора в данном докладе почти нет. Напротив, здесь представлены ссылки на существующие мнения и выдержки из тематических публикаций. Такой подход представляется вполне оправданным, так как позволяет «не изобретать велосипед», а компактно представить широкое тематическое поле для выявления актуальных сегментов поиска путей и инструментов решения проблем./*

Ключевые слова:

Работник умственного труда, институция «Общество знаний», состояние охраны и защиты интеллектуальной собственности в России.

### Возвышение работника умственного труда

Работники умственного труда в обществе знаний будут в меньшинстве. Но во многих странах, скорее всего, в большинстве развитых стран, они окажутся крупнейшей самостоятельной группой населения. Другие социальные группы превзойдут их по численности, однако именно работники умственного труда будут определять характер и социальный профиль зарождающегося глобального общества знаний.

Работники умственного труда не могут быть правящим классом, но они уже стали лидирующей силой общества знаний. По своим характеристикам, социальному положению, по своим ценностям и ожиданиям они фундаментально отличаются от любой другой группы в истории, которая когда-либо занимала лидирующие позиции в обществе.

### Социальные преобразования и общество знаний

По количеству и силе радикальных социальных потрясений 20-е столетие стало беспрецедентным в истории человечества. Эти преобразования оказались самыми значимыми событиями 20-го столетия, а их влияние будет сказываться еще не один десяток лет. В развитых странах, исповедующих принципы свободного рынка (в которых проживает лишь пятая часть населения нашей планеты, но которые могут служить моделью для всех остальных стран), работа и рабочая сила, общество и государство, особенно в последние годы, и в качественном, и в количественном отношении отличаются от того, что мы видели в первые годы 20-го столетия, и от того, что наблюдалось прежде в истории человечества. Отличия наблюдаются и в структуре, и во внутренних процессах, и в проблематике.

Намного меньшие по масштабам и временной интенсивности социальные перемены, которые происходили в истории человечества до этого, приводили к жесточайшим интеллектуальным и духовным кризисам, революциям и гражданским войнам. Но резкие социальные преобразования 20-го столетия, как правило, не вызвали серьезных волнений. Они приводили к весьма незначительным трениям, вызывали минимальные потрясения и привлекали к себе не очень пристальное внимание ученых, политиков, прессы и общественности. Даже тем, кто верит в исторический детерминизм, будет нелегко доказать, что причиной социальных преобразований 20-го столетия были громкие политические события; или наоборот — продемонстрировать, что причиной громких политических событий были социальные преобразования. Однако именно социальные преобразования, действующие подобно океанским течениям глубоко под бушующими волнами, оказывают долговременное, но непрерывное влияние на все, что происходит в нашем мире. Именно они — а не насилие и суета на политической арене — изменили до неузнаваемости общество и экономику, общину и государство, в которых мы сейчас живем.

#### Социальные преобразования – общество, экономика, государство

##### Расцвет и падение пролетариев

В середине 20-го столетия промышленные рабочие в каждой развитой стране (в том числе и в коммунистических странах) превратились в крупнейшую самостоятельную группу, хотя фактическое большинство они составляли только в военное время. Они стали в высшей степени респектабельны. Во всех развитых

странах с рыночной экономикой они превратились — в экономическом отношении — в "средний класс". Они были надежно защищены законами о труде, получали пенсию, пользовались правом на продолжительные оплачиваемые отпуска, получали пособия по безработице и, фактически, завоевали право на "пожизненное трудоустройство". И самое главное — они добились определенного политического влияния. Профсоюзы играли роль "реального правительства" во многих странах, располагая едва ли не большей властью, чем премьер-министр и парламент.

Однако в 1990 году работники физического труда и их профсоюзы были вынуждены перейти в глухую оборону. Они начали неуклонно сокращаться количественно. Если в 1950-е годы промышленные рабочие составляли две пятые трудоспособного населения Соединенных Штатов Америки, то в начале 1990-х они составляли лишь одну пятую трудоспособного населения страны, т.е. не больше, чем в начале XX столетия, когда начался стремительный рост их численности. В других развитых странах с рыночной экономикой сокращение численности работников физического труда поначалу было не столь стремительным, но после 1980 года оно нарастает повсеместно. К 2020-2030 году в каждой из развитых стран с рыночной экономикой промышленные рабочие будут составлять не больше одной десятой, самое большее — одной восьмой всего трудоспособного населения.

Сегодня вместо "класса", т.е. прочно спаянной, легко узнаваемой, определенной и сознающей себя как особую общность группы, работники физического труда в производственных отраслях постепенно превращаются в одну из многих "групп давления".

#### Стабилизирующий социальный фактор

Существовали вполне весомые причины, чтобы возвышение промышленных рабочих происходило достаточно мирным, а не насильственным (и уж тем более, не революционным) путем. Но чем объясняется то, что их закат прошел не менее мирно, чем их возвышение, и не сопровождался значительными социальными протестами, потрясениями и беспорядками?

"Класс", который пришел на смену промышленным рабочим, стал для них серьезным вызовом. Самой молодой доминантной группой становятся работники умственного труда. Они составляют не меньше трети трудоспособного населения Соединенных Штатов Америки, т.е. примерно такую же долю, какую составляли в

лучшие годы промышленные рабочие (за исключением военного времени). Труд большинства работников умственного труда оплачивается не хуже, а нередко даже и лучше, чем труд работников физического труда. А новые рабочие места предоставляют им намного лучшие возможности.

Но — и это очень существенное "но" — новые рабочие места в своем большинстве требуют квалификации, которой работники физического труда не только не обладают, но и не могут приобрести. Новые рабочие места требуют определенного формального образования, а также умения приобретать и применять на практике теоретические и аналитические знания. Они требуют несколько иного подхода к работе и иного образа мышления. И главное, они требуют, чтобы у работника выработалась привычка к постоянному обучению и приобретению новых знаний.

#### Работники умственного труда в профсоюзной работе

Структурная и технологическая трансформация металлопромышленности обусловила кардинальные перемены в профессиональном составе рабочей силы. Неуклонно растет число работников умственного труда, которые в большинстве своем остаются за рамками профсоюзных организаций. При этом они ничуть не в меньшей степени, чем работники физического труда, становятся жертвами глобальной «гонки в пропасть».

ГЕРМАНИЯ: Около трети всех первичек IG Metall отметили, что работа со специалистами является для них приоритетной в этом году. Структурные изменения в отрасли требуют решительных действий по привлечению в профсоюзы работников этой группы. Специалисты могут повысить эффективность профсоюзной работы, но вместе с тем они должны быть лучше представлены на всех уровнях профсоюзной структуры. Хотя общее число членов IG Metall в прошлом году уменьшилось, профсоюзу удалось расширить охват специалистов — эта тенденция, по-видимому, сохранится в 2010 году. Работники умственного труда, ранее считавшие, что образование и квалификация гарантируют им известную защищенность, обнаружили, что увольнения и вывод за штат бьют по ним точно так же, как по «голубым воротничкам». Более того, рост численности и повышение роли специалистов на многих предприятиях означают, что для корпораций они представляют основную «расходную графу». Растущая

неопределенность в отношении работы, зарплат и соцпакета изменяет взгляды специалистов. В ходе недавних трудовых споров IG Metall удалось привлечь многих специалистов, которые ощутили конкретные преимущества профсоюзного членства и солидарности. Работники умственного труда – неоднородная группа. Поэтому необходим подход, ориентированный на конкретные обстоятельства, различные интересы и ожидания. Многие первички IG Metall привлекли в свою структуру инженеров и технических специалистов и разрабатывают программы, нацеленные на их проблемы. В штаб-квартире профсоюза специальная рабочая группа разрабатывает программы для инженеров. Было организовано несколько конференций специалистов, ставших платформой для обсуждения общих проблем и участия в формировании профсоюзной политики. Эти конференции могут способствовать не только сохранению прежнего уровня членства, но привлечению новых работников в профсоюзы.

Сегодняшние студенты – это будущие специалисты. На некоторых предприятиях, где действуют технические школы, IG Metall удалось привлечь студентов, которые стали активными членами профсоюза. Как и многие другие профсоюзы, не только в Германии, IG Metall действует в университетах и технических школах через свои отделения, предоставляющие информацию и услуги студентам и выпускникам, что помогает поднять авторитет профсоюза. Такие отделения дают возможность студентам связать теорию и практику и установить контакт с предприятиями.

*Оригинал статьи - <http://www.imfmetal.org/index.cfm?n=656&l=24>*

#### Формирование институции «Общество знаний»

Работники умственного труда, какими бы ни были их знания — примитивными или "продвинутыми" — будут, по определению, обладать специализированными знаниями. Знание, когда речь идет о его практическом применении, может быть эффективным лишь в случае, когда оно специализированное. По сути, чем специализированнее знание, тем оно эффективнее.

Не менее важно второе следствие того, что работники умственного труда в силу необходимости станут узкими специалистами: эти люди будут работать в

составе той или иной организации. Именно организация в состоянии обеспечить базовую непрерывность, без которой невозможна высокая эффективность работников умственного труда. Именно организация в состоянии превратить специализированные знания работников умственного труда в конкретные результаты.

#### Обладание специализированными знаниями

Общество знаний — это общество наемных работников. Традиционное общество, т.е. общество, существовавшее до появления производственного предприятия и работника физического труда, не было обществом независимых индивидуумов. С возникновением общества знаний мы стали обществом организаций. Большинство из нас работают в тех или иных организациях. Наша эффективность и, в меньшей степени, наше благосостояние зависит от доступа к организации — в качестве штатных или нештатных сотрудников этой организации. Все больше работников, оказывающих "услуги поддержки" организациям, сами организуются в определенные компании.

#### Общество наемных работников

Социальная теория индустриального общества базируется, в основном, на взаимосвязи и отношениях между этими фондами (идет ли речь о конфликте или о необходимом и взаимовыгодном сотрудничестве и балансе между ними). В обществе знаний происходит слияние этих двух фондов. Пенсионный фонд представляет собой "отсроченную заработную плату" и как таковой может рассматриваться как "фонд заработной платы". Но роль пенсионных фондов как основного (если не единственного) источника капитала в обществе знаний постоянно возрастает. Не менее (а возможно, и более) важно то, что в обществе знаний наемные работники (т.е. работники умственного труда) опять-таки владеют средствами производства.

Но в обществе знаний истинными капиталовложениями будут вложения не в станки и инструменты. Все чаще такими капиталовложениями будут вложения в работника умственного труда. В отсутствие работника умственного труда все эти станки и инструменты, какими бы современными и совершенными они ни были, бесполезны.

#### Менеджмент как практика

Менеджмент как практика насчитывает не один десяток столетий. Самым успешным руководителем в истории человечества был тот египтянин, который первым в мире придумал пирамиду, спроектировал и построил ее, выполнив все эти работы в рекордно сжатые сроки. Эта первая в мире пирамида стоит до сих пор, как памятник гениальному менеджеру-организатору, ее создавшему. Сущность менеджмента заключается в том, чтобы сделать знания производительной силой. Иными словами, менеджмент представляет собой социальную функцию. А с точки зрения практики, менеджмент относится к гуманитарным дисциплинам.

В обществе знаний человек с легкостью меняет место проживания, место работы, сферу интересов, круг общения. Эта мобильность означает, что в обществе знаний социальные задачи множатся и усложняются. У человека уже нет "корней". У него нет "круга", который контролировал бы его жизнь, его поступки, а по большому счету — его печали и его радости, определяя, над чем ему позволено задумываться и чему можно радоваться. Общество знаний по определению есть конкурентное общество — общество, в котором каждый имеет доступ к знаниям, где каждый может подыскать себе достойное место, где каждый может совершенствоваться и развивать себя, ставить перед собой какие-то цели и достигать их.

В этом обществе успеха добивается намного больше людей, чем когда бы то ни было. Но вместе с тем в этом обществе, по определению, намного больше людей терпят неудачу или, по крайней мере, оказываются "на вторых ролях". И если современное общество стало намного богаче по сравнению с предыдущими социальными устройствами благодаря применению знаний, то неудачи, в чем бы они ни выразались — в бедности или алкоголизме, физическом насилии над женщинами или преступности среди несовершеннолетних, — тоже следует рассматривать как неудачи общества в целом. В традиционном обществе эти неудачи воспринимались как должное. В обществе знаний они воспринимаются как оскорбление — и не только в юридическом, но и в моральном смысле, так как они ставят под сомнение компетентность общества и его чувство самоуважения.

#### Социальные задачи

Учреждение-работодатель: было и останется - "организацией". Отношения между организацией и человеком не характеризуются неразрывной двусторонней связью. Для выживания требуется гибкость наемного труда. Но все чаще работники умственного труда и особенно люди, обладающие передовыми знаниями, рассматривают организацию как инструмент для достижения своих собственных целей и, следовательно, отвергают — причем даже в Японии — любые попытки подчинить их организации как общине, т.е. поставить их под контроль организации. Они также противятся требованиям организации войти в систему пожизненного найма и подчинить свои собственные устремления целям и ценностям своей организации. Это неизбежно, поскольку обладатель знаний, как говорилось выше, остается владельцем своих "средств производства" и волен перейти туда, где его перспективы и возможности представляются ему более привлекательными.

Таким образом, правильный ответ на вопрос, кто должен взять на себя ответственность за решение социальных задач общества знаний, не может сводиться к тому, что такую роль должно взять государство или организация-работодатель. Такую роль должен взять на себя новый, самостоятельный социальный сектор.

#### Социальный сектор

Возникновение общества организаций предъявляет новые требования к функциям государства. Социальные задачи в обществе организаций все чаще выполняют отдельные учреждения, каждое из которых создается для какой-то особой функции, будь то образование, медицинское обслуживание или уборка улиц. Общество, таким образом, стремительно диверсифицируется.

Тем не менее, наши социальные и политические теории по-прежнему отталкиваются от общества, в котором нет иных центров власти, кроме законного правительства. Разрушить или, по крайней мере, дискредитировать все другие центры влияния было, по сути, важным направлением политики Запада на протяжении 500 лет, начиная с 14-го столетия. Кульминация пришлась на 18-е и 19-е столетия, когда такие традиционные институты, как университеты и церковь, стали частью государства, а их функционеры превратились в государственных служащих. Но затем, начиная с середины 19-го столетия, возникают новые центры,



первый из которых, современное коммерческое предприятие, появился примерно в 1870 году. С тех пор возникают, одна за другой, новые организации.

### Новый плюрализм

В обществе организаций отсутствует какая-то единая объединяющая сила, которая сводила бы отдельные организации в некую коалицию. Традиционные партии — возможно, наиболее успешные политические творения 19-го столетия — уже не в состоянии объединить разнородные группы и зачастую противоположные точки зрения во имя прихода к власти и ее удержания. Напротив, партии становятся полями сражений за влияние на эти группы, причем каждая сторона сражается за абсолютную победу и не согласна ни на что иное, кроме полной и безоговорочной капитуляции противника.

В связи с этим возникает вопрос: как должно вести себя государство? В странах, где существует традиция сильной и независимой бюрократии, в частности в Японии, Германии и Франции, все еще не прекращаются попытки скрепить государство таким проверенным средством, как государственная служба. Но даже в этих странах сплоченность государства подвергается все большим испытаниям на прочность так называемыми "специальными интересами" и, главное, внеэкономическими, морально-этическими, особыми интересами.

### Единая объединяющая сила

В 21-м столетии мы, несомненно, станем свидетелями едва ли не самых продолжительных социальных, экономических и политических катаклизмов. Эпоха великих социальных преобразований еще не закончилась. И проблемы, которые нам предстоит решить в ближайшем будущем, могут оказаться еще более серьезными и даже более устрашающими, чем те, с которыми были связаны социальные преобразования 20-го столетия и с которыми мы уже сталкивались. Тем не менее, у нас нет ни малейших шансов решить эти новые, еще только вырисовывающиеся проблемы, если мы сначала не решим наши насущные проблемы. Если 20-е столетие было столетием социальных преобразований, то 21-е столетие должно стать столетием социальных и политических инноваций.

Оригинал статьи - <http://www.businessfort.ru/industry/direction23/>

**«О состоянии правовой охраны и защиты интеллектуальной  
собственности  
в Российской Федерации  
в 2008 году»**

См. Аналитический доклад

[//http://rniiis.ru/](http://rniiis.ru/)

(Доклад подготовлен авторским коллективом ученых и специалистов РНИИС в составе: Лопатин В.Н. - доктор юридических наук (руководитель); Дорошков В.В. - доктор юридических наук; Потрашкова О.А. – кандидат юридических наук, Юсуфов А.Ш. – кандидат экономических наук).

Доклад представляет результаты мониторинга деятельности органов государственной власти и негосударственных структур по формированию рынка интеллектуальной собственности в России в 2008 году, как на федеральном, так и на региональном уровне. При подготовке доклада использованы статистические данные и справочные материалы по теме исследования, полученные из 39 федеральных органов государственной власти и половины субъектов РФ. Доклад является специализированным приложением (дополнением) к ежегодному докладу Совета Федерации «О состоянии законодательства Российской Федерации» и предназначается для федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, правоприменителей и правообладателей интеллектуальных прав.

Выводы состоят в следующем:

Нужны существенные коррективы в государственной инновационной политике во всех трех ее областях: законодательстве, правоприменении и развитии правосознания, чтобы ликвидировать разрыв между заявленной государственной стратегией и ее ведомственным обеспечением, между писанным правом и реальной жизнью, создать условия для формирования и развития цивилизованного рынка интеллектуальной собственности. Первоочередные меры в целях повышения инновационной активности и формирования рынка интеллектуальной собственности в рамках антикризисной стратегии включают: разработку и реализацию национального проекта в сфере государственного управления и формирования рынка интеллектуальной собственности в России как

стратегического ресурса России в инновационном развитии; восстановление функций единого центра выработки государственной инновационной политики и координации ее реализации в реальном секторе экономики с упорядочением полномочий соответствующих органов исполнительной власти; совершенствование законодательства в целях создания условий для формирования нематериальных активов и их последующей коммерциализации через введение эффективного правового режима для объектов рынка (прежде всего в отношении прав на секреты производства (ноу-хау), научно-техническую документацию, единую технологию), и правового статуса для его основных субъектов, в т.ч. инновационной мотивации и роста активности у частных инвесторов, устранение законодательных преград на пути включения в инновационный процесс вузов и научных организаций в части возможности учреждения ими малых инновационных предприятий и распоряжения полученными от инновационной деятельности средствами.

-----

**По теме Доклада смотри также публикации автора:**

- ЭКОНОМИКА ГУМАНИЗМА В РОССИИ

<http://www.econf.rae.ru/article/5142>.

- НАУЧНАЯ ШКОЛА В ГРАЖДАНСКОМ ОБЩЕСТВЕ

<http://www.econf.rae.ru/article/5121>.

- «Проблемы конституционно-правового регулирования в гражданском обществе. /Сборник научных работ/». (М.:, 2009).

- «Экономика гуманизма: индикаторы, факторы, энергетика системы» (М.:, 2004);

**Диссертабельные темы исследований:**

/Особенности авторского права на открытия и изобретения в естественных и гуманитарных сферах интеллектуальной деятельности / Уверенность в надежной защите интеллектуальной собственности работника умственного труда – мотивационный фактор интеллектуальной деятельности./ Включение проблем работников умственного труда во все сферы деятельности и проекты профсоюзного строительства / Разработка модели комплексной мотивации и материального стимулирования работников умственного труда, которая свяжет воедино методы стимулирования, климат организации и индивидуальные способности/ Медико-психологические факторы повышения продуктивности умственного труда/ Проблемы наследования авторского права и эквивалентности вознаграждения при передаче интеллектуальной собственности/ Объединение интеллектуальных сил российских и международных исследователей с целью

обмена опытом, информацией о результатах исследований и организации международной защиты авторских прав /Управление имущественными правами авторов (их правопреемников) в случаях, когда их практическое осуществление в индивидуальном порядке затруднительно (публичное исполнение, в том числе на радио и телевидении, воспроизведение произведений путем механической, магнитной записи, репродуцирование, тиражирование и т.п.) / Управление правами авторов на получение вознаграждений от изготовителей и импортеров оборудования и материальных носителей, использующих интеллектуальную собственность автора / Юридическая и физическая защита патентообладателя./

©Оноприенко В.И.