УДК 304.44

АДАПТИРУЮЩАЯ КУЛЬТУРНАЯ ПОЛИТИКА В УСЛОВИЯХ УСИЛЕНИЯ ТЕНДЕНЦИИ СОКРАЩЕНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Синецкий Сергей Борисович,
Челябинский государственный
институт культуры,
проректор по научной
и инновационной работе,
доктор культурологии,
кандидат педагогических наук, доцент,
г. Челябинск, Россия.
E-mail: sbs62@mail.ru

Аннотация
Описана тенденция сокращения рабочего времени без пропорционального уменьшения оплаты труда. Указывается на необходимость осуществления в России адаптирующей культурной политики для извлечения наибольшего эффекта при усилении данной тенденции в российской экономике.

Ключевые понятия:
культурная политика,
досуг,
производительность труда,
рабочее время.

Экономические проблемы, обострившиеся в России в 2014–2015 годах, побудили многих серьезных российских политиков и членов правительства высказать свое мнение относительно путей преодоления кризиса и дальнейшего развития страны. В известной мере квинтэссенцией соответствующих поисков является статья премьер-министра страны Д. Медведева «Новая реальность: Россия и глобальные вызовы»[1]. По мнению руководителя правительства, ключевым фактором конкурентоспособности России является рост производительности труда, добиться которого можно только «серьезными реформами», забыв про «догоняющее развитие», уйдя от «инерционной модели развития», стимулируя творческую и предпринимательскую активность, непрерывность образования. Трудно не согласиться с данными установками, тем более что они по большому счету, не новы. Дело научного сообщества предложить варианты их воплощения, имеющие максимально продолжительный эффект.

В самом конце 2014 года указом президента РФ были утверждены «Основы государственной культурной политики», в которых культура названа государственным приоритетом, а культурное и гуманитарное развитие – основой экономического процветания, государственного суверенитета и цивилизационной самобытности страны[2]. В начале 2016 г. в развитие данного документа Распоряжением Правительства РФ утверждена «Стратегия государственной культурной политики до 2030 года», представляющая возможные сценарии трансформации российской культурны и пути прикладного использования возможностей культуры для преодоления кризиса в различных областях жизни РФ[3].

В данной статье я рискну затронуть тему, которая до настоящего времени является периферийной в дискурсе ученых и управленцев, однако ее прикладная культурологическая проработка может существенно оптимизировать реализацию задач, поставленных руководством страны. Это тема *нормативного (т.е. на государственном уровне) сокращения продолжительности рабочего времени без пропорционального уменьшения вознаграждения за труд.*

[1] Медведев, Д. Новая реальность: Россия и глобальные вызовы [Текст] / Д. А. Медведев // Российская газета. 2015. 24 сентября. № 6785.

[2] Основы государственной культурной политики [Электронный ресурс] URL // http://www.kremlin.ru/acts/47325 (дата обращения 25.04.2016).

[3] Стратегия государственной культурной политики до 2030 года [Электронный ресурс] URL // http://mkrf.ru/upload/mkrf/mkdocs2016/09_03_2016_01.pdf (дата обращения 25.04.2016).

Сразу уточню, что нормативное сокращение рабочего времени без пропорционального уменьшения вознаграждения за труд актуально только для технологически развитых обществ, в которых этот процесс объективирован ростом производительности труда и массовым внедрением программных продуктов и технических устройств, заменяющих человека во многих видах труда и бытовых хозяйственных делах. В обществах отсталых, с большой долей ручного труда, архаичными средствами труда, искусственное сокращение рабочего времени невозможно, т.к. приведет к падению экономических показателей и, соответственно, снижению уровня жизни. Мы полагаем, что уровень технологического развития России первой четверти XXI века позволяет реализовать здесь предлагаемую идею.

Я также исхожу из того, что потенциал культуры может быть эффективно использован лишь тогда, когда население страны имеет физическую возможность пользоваться культурными благами не фрагментарно (урывками, по выходным или праздникам), а включаясь в культурные процессы системно, ежедневно выступая в роли как объекта, так и субъекта культурного процесса. Увеличение показателей включения населения в любые виды культурной деятельности: посещение учреждений культуры (театров, концертных залов), внутренний туризм (рекреационный и познавательный), образование (базовое и дополнительное), семейный досуг (игры с детьми, прогулки), посещение спортивных объектов (для собственных занятий и в качестве зрителя соревнований), домашнее потребление культурной продукции (чтение книг, просмотр художественных фильмов), требует увеличения бюджета времени, которое человек может на это выделить. Это тот редкий случай, когда экстенсивный путь эффективнее интенсивного (посещение трех концертов в один день вряд ли является оптимальным вариантом культурного потребления, но посещение одного концерта раз в три дня – вариант вполне оптимальный).

Все это приводит к пониманию необходимости радикальных изменений в структуре социального времени, а именно – необходимости увеличения доли свободного времени в общем бюджете времени человека.

Позитивный смысл идеи сокращения рабочего времени может быть проявлен в различных аспектах, от организационно-экономического до личностного.

В организационно-экономическом плане сокращение рабочего времени будет способствовать:

1. Техническому увеличению производительности труда.

Производительностью труда принято считать плодотворность целесообразной деятельности работников, которая измеряется количеством работы (продукции, услуг), сделанной в единицу времени. Производительность труда характеризует способность работников создавать своим трудом товары и услуги за определенный период времени: час, смену, неделю, месяц или год [13]. «Производительность труда, как и любой другой показатель эффективности, является соотношением эффекта к затратам, необходимым для его достижения» [11]. Разумное сокращение количества времени (затратная составляющая) на выполнение работы без снижения объемов выработки объективно «повысит» производительность труда. Искусственность подобного повышения производительности труда лишь внешняя, поскольку сокращение продолжительности рабочего времени является системным процессом, запускающим цепочку других факторов, существенно влияющих на эффективность труда.

2. Существенному повышению мотивации к труду в перспективе периода привыкания.

Известно, что производительность труда – ключевой показатель эффективности системы стимулирования [11]. Для подавляющего большинства действующих работников сокращение рабочего времени без пропорционального уменьшения вознаграждения за труд будет сильнейшим мотивирующим качественное исполнение трудовых обязанностей фактором. В условиях привычного для работника темпоритмического производственного уклада работодатели вынуждены постоянно совершенствовать системы стимулирования, которые нередко обходятся дорого. Нормативное сокращение рабочего времени будет в перспективе периода привыкания восприниматься как особый тип стимулирования, подавлять запрос на иные стимулы. Продолжительность периода привыкания будет во многом зависеть от PR–поддержки нового порядка и может продолжаться до нескольких лет.

3. Побуждению менеджмента предприятий и организаций к совершенствованию условий труда.

Менеджмент предприятий и организаций, поставленный в новые условия, будет вынужден совершенствовать управленческие процессы, обновлять технический парк организации, устанавливать более производительное программное обеспечение и т. д.,

что в итоге привет к повышению конкурентоспособности организации. Особенно это важно для организаций и предприятий, действующих на зарубежных рынках и участвующих в глобальной конкуренции.

4. Уменьшению издержек пребывания на рабочем месте.

Сокращение рабочего времени в целом ряде случаев уменьшит время пребывания работника на территории организации, что сократит потребление ими воды, электричества, уменьшит амортизацию рабочего места, снизит непроизводственную активность (нахождение в социльных сетях, чаепития и т.д.).

5. В глобальном смысле – повышению трудовой мобильности.

Сокращение «привязывающего» рабочего времени позволит наиболее активной и предприимчивой части работников найти дополнительный заработок, полнее самореализоваться, улучшить свое (и своей семьи) материальное благосостояние.

В плане самообразования и саморазвития персонала сокращение рабочего времени будет способствовать:

1. Высвобождению дополнительного времени для получения высшего образования, повышения квалификации или переподготовки персонала.

2. Высвобождению дополнительного времени для самообразования, расширения профессионального кругозора и эрудиции.

В плане личностном сокращение рабочего времени будет способствовать:

1. Более качественному отдыху и более полному восстановлению эмоциональных и физических сил работников.

2. Увеличению времени для семейного общения и занятий с детьми.

3. Смещению досуговых приоритетов в сторону активных видов отдыха, что позитивно скажется на здоровье работников.

4. Эмоциональному комфорту работников, повышению уровня удовлетворенности жизнью.

В целом законодательное сокращение продолжительности рабочего времени должно существенно интенсифицировать производственные процессы. С учетом влияния образовательных и личностных факторов на результативность труда, можно прогнозировать реальный рост производительности труда, как объективного эффекта предлагаемого нововведения.

Основания для нормативного сокращения продолжительности рабочего времени без пропорционального уменьшения вознаграждения за труд.

Основаниями для принятия соответствующего нормативного акта являются: логика исторического процесса, рекомендации Международной организации труда, результаты научных исследований ученых в области экономики труда.

Строго говоря, само нормативное регулирование продолжительности рабочего времени – исторически молодое явление. Так, в России первые нормативные акты, регламентирующие продолжительность рабочего времени разных категорий работников, датируются периодом 1882–1886 гг. [9]. Избегая детализации, присутствующей в источнике, отметим лишь, что нормативно закрепленная продолжительность работы несовершеннолетних составила 8 часов в день. Продолжительность же работы взрослых составляла тогда по факту 12–13 часов в день при одном выходном. Аналогичная ситуация наблюдалась и в европейских странах, и в США [8; 14; 15]. На рубеже XX–XXI веков, в связи с ростом производительности труда, рабочий день взрослых работников в России составляет 8 часов в день при двух выходных. Что касается труда несовершеннолетних, то существующие здесь ограничения порой делают невозможным само трудоустройство представителей этой возрастной категории. В странах Западной Европы и США годовая продолжительность рабочего времени ниже, чем в России [10] при более высокой производительности труда. Иными словами, сама экономическая практика последних двух веков однозначно демонстрирует зависимость между ростом экономики и нормативным сокращением рабочего времени. Рабочее время сокращается – экономика растет.

В русле указанной тенденции находятся рекомендации Международной организации труда, которая последовательно и обоснованно рекомендует нормативно сокращать рабочее время[4]. Однако МОТ

[4] Конвенция об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю. Принята Международной организацией труда 29 октября 1919 г. [Электронный ресурс] URL // http://docs.cntd.ru/document/1901831 (дата обращения 25.04.2016); Конвенция о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю. Принята Международной организацией труда 22 июня 1935 г. [Электронный ресурс] URL // http://docs.cntd.ru/document/1900847 (дата обращения 25.04.2016); МОТ предложила сократить рабочую неделю до четырех дней [Электронный ресурс] URL // http://1dzer.ru/articles/4357-mot-predlozhila-sokratit-rabochuyu-nedelyu-do-chetyreh-dney (дата обращения 25.04.2016).

ориентируется не только на прямую экономическую эффективность. Одна из важных мотивировок ее рекомендаций – это сохранение качества рабочей силы (физического и психического здоровья, интеллектуального развития) и дальнейшее увеличение уровня свободы личности. Последнее крайне важно, т.к. автоматически повышает ответственность личности за собственную жизнь. Несколько упрощая картину, можно определить, что жизнь человека как бы разбивается на две важные части.

Первая часть – это необходимый труд, где он «принадлежит» предприятию и вынужден действовать по воле старшего менеджмента и подчиняться внешней регламентации. Эту часть жизни человек находится в зоне влияния работодателя, который в конечном счете и несет ответственность за все, что в ней происходит.

Вторая часть жизни – это свободное время, где человек принадлежит сам себе и, соответственно, вынужден самостоятельно эту часть жизни планировать, обустраивать. И это уже ответственность самого человека, пространство проявления его «сущностных сил» [7], личностных качеств, творческих потенциалов. Именно в этой части своей жизни человек занимается семьей, воспитывает детей, экспериментирует с видами занятий, то есть интеллектуально и духовно самосовершенствуется. Все это является необходимым условием повышение качества генофонда, человеческого капитала и в итоге – роста производительности труда и экономического подъема.

Целый ряд исследований современных ученых обосновывает продуктивность идеи нормативного сокращения рабочего времени без уменьшения вознаграждения за труд. Так, профессор, доктор экономических наук А.В. Золотов уже названием одной из своих статей утверждает, что «сокращение рабочего времени это закон инновационного развития производства и сферы услуг» [5]. На основании обстоятельного анализа изменений продолжительности рабочего времени в развитых странах автор указывает, что «общий вектор изменения нормальной продолжительности рабочего времени направлен в сторону ее сокращения» [5, с. 96]. Причем речь не только о промышленности, которая традиционно задает верхнюю планку временной занятости работника, но и о непроизводственном секторе экономики: «очевидно, что, так же как и для производственной деятельности, сокращение рабочего времени в сфере услуг – необходимое условие повышения эффективности соответствующих видов труда» [5, с. 96]. Что касается России, то здесь, по мнению А.В. Золотова «назрело безотлагательное введение 6-часового рабочего дня без сокращения уровня заработной платы» [5, с. 98].

Анализируя опыт Японии, А.В. Золотов в соавторстве с профессором А.В. Беловым приходят к выводу о том, что сокращение рабочего времени не только является инструментом преодоления дефицита труда, но и позитивно сказывается на качестве рабочей силы [1].

Что касается конкретно России, то и здесь объективно происходит сокращение потребности экономики в рабочей силе, что предполагает нормативное сокращение рабочего времени (хотя бы для сохранения существующей занятости). Как прогнозирует профессор А. В. Кашепов: «Потребность экономики в рабочей силе будет в долгосрочной перспективе переживать периоды роста и сокращения, но общий тренд будет понижательный» [6, с. 12].

«Сокращение рабочего дня в нашей стране может привести к эмоциональному подъему и увеличению интенсивности выполнения заданий», – такую мысль на страницах «Российской газеты» высказывает заместитель заведующего кафедрой труда и социальной политики Института госслужбы и управления РАНХиГС профессор А. Щербаков. «Прибыль компаний надо вкладывать в техническое оснащение, только так можно увеличить объемы производства. Тогда и у людей свободное время появится автоматически», – считает ученый[5].

На позитивную экономическую роль свободного времени указывает В.В. Демина, обнаруживая зависимость научно-технического прогресса от роста количества свободного времени за счет увеличения времени на образование и повышения качества жизни работника [4, с. 11–12].

Мы намеренно привели мнения лишь российских ученых, ибо на Западе процессы сокращения рабочего времени без уменьшения вознаграждения и иные гиб-

[5] Домчева Е. Рабочий стол по-шведски. Трудовой день россиян предлагают сократить до шести часов. Интервью с А. Щербаковым [Электронный ресурс] / Е. Домчева // Российская газета. 2015, 23 сентября. № 6784. URL// http://www.rg.ru/2015/09/23/rabota.html (дата обращения 25.04.2016).

кие формы снижения производственных нагрузок на человека уже активно практикуются. Достаточно очевидно, что рано или поздно данная тенденция придет в Россию, и государство в партнерстве с бизнесом и обществом должно к этому планомерно готовиться.

Одним из стратегических направлений подготовки к нормативному снижению продолжительности рабочего времени является адаптирующая культурная политика. Под культурной политикой мы понимаем целенаправленную, перспективно (долгосрочно) ориентированную деятельность, обеспечивающую развитие общества (его части) в рамках обоснованно отобранных и искусственно внедряемых культурных норм, пропагандируемых ценностей. Сокращение нормативного рабочего времени автоматически приведет к увеличению свободного времени в общем бюджете времени человека. Таким образом, культурная политика должна обеспечивать максимально эффективное освоение человеком дополнительного объема свободного времени, а точнее той его части, которая определяется как досуг. Под эффективностью досуга здесь понимается деятельность человека, способствующая развитию имманентных ему социально значимых самореализационных потенциалов.

Напомним, что в науке существуют две основные трактовки понятия «досуг» [подробнее см.: 2; 3]. По одной из них, «досугом» является часть свободного времени, не занятая непреложными обязанностями: уборкой квартиры, приготовлением пищи, иными обязательными делами, без которых человек не может обойтись. То есть досуг – время, которым человек может полностью распоряжаться по своему усмотрению, исходя из собственных культурных интенций. Вторая трактовка изначально ассоциирует досуг с «возвышенной деятельностью» (Аристотель), творчеством, личностным развитием и т. п.

Первая трактовка полагает досуг как *возможность* самоопределения, время личной свободы, при этом допуская, что выбор может быть любым: от занятий творчеством до асоциального поведения. По второй трактовке, досуг – это исключительно позитивная самореализация. Однако без свободного времени как такового не может быть и позитивного досуга. В этом смысле обе трактовки делают саму идею увеличения досуга крайне плодотворной в контексте повышающихся требований к личности как носителю субъектности и творческой единице социума. Как бы парадоксально это ни выглядело – количество свободного, а в его структуре – досугового времени постепенно становится одним из базовых условий и показателей качества жизни индивидов и социальных групп, а деятельностная (содержательная) структура досуга – важнейшей характеристикой конкурентоспособности того или иного сообщества (нации).

У значительного количества жителей России, которые в перспективе обретут дополнительное досуговое время, скорее всего, будет отсутствовать опыт его эффективного использования [см. 12, с 7–8]. Соответственно существуют социальные и персональные риски «прожигания жизни», погружения в низкокачественный масскульт, бытового отупения от пассивного времяпрепровождения и т.п. В этом и заключается потенциальная проблема, которую необходимо минимизировать с помощью заранее разработанной культурной политики.

Адаптирующая культурная политика при переходе к сокращению нормативного рабочего времени может реализовываться на двух уровнях.

I. Административный уровень.

Существуют различные варианты структурирования дополнительного объема свободного времени. Первый заключается в добавлении одного полного выходного дня (например, пятницы) к уже имеющимся двум (субботе и воскресенью). Второй – в распределении сокращаемых восьми рабочих часов на пять рабочих дней, и таким образом сокращении продолжительности рабочего дня без добавления нового выходного. И здесь возможны адаптирующие варианты. Например, рабочее время понедельника, среды и пятницы может быть сокращено на два, а вторника и четверга – на один час.

Есть и другие варианты. Каждый вариант имеет свои достоинства и недостатки, их пропорции требуют специальных расчетов и обоснований. Но от выбранного варианта будет во много зависеть методология досуговой политики и технологии ее реализации, начиная от формирования новых предложений форм досуговой занятости и кончая графиком работы культурно-досуговых учреждений.

II. Информационно-просветительский уровень.

На данном уровне необходимо обеспечить демонстрацию как можно боль-

шего количества образцов позитивной досуговой занятости. В реальной жизни подобная демонстрация культурных, а значит, поведенческих моделей происходит естественным образом, стихийно. Соответственно, ее можно осуществлять и целенаправленно, поощряя (продвигая) социально-полезные занятия (чтение, прогулки с семьей, посещение спектаклей и концертов, получение дополнительного образования и т. д.) и критикуя негативные, асоциальные занятия (либо минимизируя их нахождение в информационном пространстве).

Важно также понимать, что досуг – это огромный, постоянно воспроизводимый рынок, генерирующий бесконечное разнообразие обеспечивающих его индустрий. Причем сами индустрии в процессе своего совершенствования предъявляют все более высокие требования к личности потребителя, заставляя его соответствовать предлагаемым продуктам и процессам по уровню знаний, интеллекта, эрудиции, физической формы и т. д. А в целом ряде случаев сам человек начинает выступать субъектом культуры. Это характерно для ситуаций передачи опыта детям, реализации хобби (досугового увлечения), внерабочего профессионального самосовершенствования, разнообразной творческой деятельности. Мы согласны с К.В. Строковым в том, что «именно в подсистеме свободного времени формируется структура потребления, определяемая современными жизненными стандартами» [12, с. 3].

В Советском Союзе педагогика досуга существовала в качестве самостоятельного научного направления и, при всех негативных идеологических издержках того времени, во многом являлась уникальной мировой практикой культурной политики. В нашей стране накоплен огромный опыт эффективного влияния на досуговую деятельность людей в самых разных условиях и обстоятельствах. Данный опыт сохраняется, в частности, в сотнях диссертационных исследований и в значительном объеме может быть восстановлен и использован в процессе реализации идеи по увеличению досугового времени.

1. Белов, А.В. Сокращение рабочего времени как инструмент преодоления дефицита труда: парадоксальный опыт Японии для российских реформ [Электронный ресурс] / А.В. Белов, А.В. Золотов // Проблемы современной экономики. 2013. № 4 (48). URL: http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=4753 (дата обращения: 25.04.2016).

2. Волощенко, Г.Г. Досуг: научная гипотеза генезиса и логика развития [Текст] / Г.Г. Волощенко // Личность. Культура. Общество. 2004. Вып 3 (23). С. 233–239.

3. Волощенко Г.Г. Досуг как явление культуры: генезис и развитие [Текст] / Г.Г. Волощенко. Диссертация на соискание ученой степени доктора культурологии. Омск, 2006. 249 с.

4. Демина, В.В. Трансформация социально–экономического содержания рабочего и свободного времени в постиндустриальной экономике [Текст] / В.В. Демина. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. Москва, 2011. 47 с.

5. Золотов, А.В. Сокращение рабочего времени как закон инновационного развития производства и сферы услуг [Текст] / А.В. Золотов // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2013. № 3 (3). С. 93–99.

6. Кашепов, А.В. Россия в 2020 году: прогнозы численности населения и рабочей силы [Текст] / А.В. Кашепов // Вестник Российского нового университета. 2012. № 2. С. 7–12.

7. Коган, Л.Н. Теория культуры [Текст] / Л.Н. Коган. Учебное пособие. Екатеринбург, Уральский государственный университет. 1993. 160 с.

8. Либлик, К. Понятие и режимы рабочего времени в США: традиции и новации [Текст] / К. Либлик // Сравнительное трудовое право. 2010. № 4. С. 1–12.

9. Правовое обеспечение рабочего времени и режима рабочего времени. Учебное пособие [Электронный ресурс] // Авторский коллектив Allpravo.Ru. 2007. URL: http://www.allpravo.ru/library/doc4012p/instrum5984/item5986.html (дата обращения: 25.04.2016).

10. Продолжительность рабочего времени в промышленно развитых странах [Электронный ресурс] URL: http://ereport.ru/articles/firms/prodolzh.htm (дата обращения: 25.04.2016).

11. Производительность труда и эффективность систем мотивации и стимулирования [Электронный ресурс] URL: http://motivtrud.ru/PCost/effect.html (дата обращения: 25.04.2016).

12. Строков, К.В. Развитие подсистемы свободного времени как инструмента постиндустриальной трансформации национальной экономики [Текст] / К.В. Строков. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Тамбов: 2013. 23 с.

13. Сущность производительности труда [Электронный ресурс] URL: http://laboureconomics.ru/glava5/p51 (дата обращения: 25.04.2016).

14. Чикалова, И.Р. У истории социальной политики государств Западной Европы [Текст] / И.Р. Чикалова // Журнал исследований социальной политики. 2006. Т.4. № 4. С. 501–524.

15. Чикалова, И.Р. Русскоязычные публикации источников для изучения фабричного и социального законодательства западноевропейских государств рубежа XIX–XX вв. [Текст] / И.Р. Чикалова // Актуальные проблемы источниковедения. Витебск: ВГУ им. П.М. Машерова. 2015. С. 123–125.

References

1. Belov A.V., Zolotov A.V. (2013) *Problemy sovremennoj jekonomiki*, no 4 (48), available at: http://www.m–economy.ru/art.php?nArtId=4753 (accessed 25.04.2016) [in Rus].
2. Voloshhenko G.G. (2004) *Lichnost'. Kul'tura. Obshhestvo*, vyp 3 (23), pp. 233–239 [in Rus].
3. Voloshhenko G.G. (2006) Dosug kak javlenie kul'tury: genezis i razvitie. Omsk. 249 p. [in Rus].
4. Demina V.V. (2011) Transformacija social'no–jekonomicheskogo soderzhanija rabochego i svobodnogo vremeni v postindustrial'noj jekonomike. Moscow, 47 p [in Rus].
5. Zolotov A.V. (2013) *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo*, no 3 (3), pp. 93–99 [in Rus].
6. Kashepov A.V. (2012) *Vestnik Rossijskogo novogo universiteta,* no 2, pp. 7–12 [in Rus].
7. Kogan L.N. (1993) Teorija kul'tury. Ekaterinburg, 160 p. [in Rus].
8. Liblik K. (2010) *Sravnitel'noe trudovoe pravo*, no 4, pp. –12 [in Rus].
9. Pravovoe obespechenie rabochego vremeni i rezhima rabochego vremeni (2007), available at: http://www.allpravo.ru/library/doc4012p/instrum5984/item5986.html (accessed 25.04.2016) [in Rus].
10. Prodolzhitel'nost' rabochego vremeni v promyshlenno razvityh stranah, available at: http://ereport.ru/articles/firms/prodolzh.htm (accessed 25.04.2016) [in Rus].
11. Proizvoditel'nost' truda i jeffektivnost' sistem motivacii i stimulirovanija, available at: http://motivtrud.ru/PCost/effect.html (accessed 25.04.2016) [in Rus].
12. Strokov K.V. (2013) Razvitie podsistemy svobodnogo vremeni kak instrumenta postindustrial'noj transformacii nacional'noj jekonomiki. Tambov, 23 p. [in Rus].
13. Sushhnost' proizvoditel'nosti truda, available at: http://laboureconomics.ru/glava5/p51 (accessed 25.04.2016) [in Rus].
14. Chikalova I.R. (2006) *Zhurnal issledovanij social'noj politiki*, t.4, no 4, pp. 501–524 [in Rus].
15. Chikalova I.R. (2015) *Aktual'nye problemy istochnikovedenija*, pp. 123–125 [in Rus].

UDC 304.44

ADAPTING CULTURAL POLICY IN THE CONTEXT OF STRENGTHENING THE TENDENCY OF REDUCING WORKING TIME

Sinetskiy Sergey Borisovich,
Chelyabinsk State Institute of Culture,
Pro-rector for Research and Innovative Activity,
Doctor of Cultural Studies,
Cand. Sc. (Pedagogics),
Associate Professor,
Chelyabinsk, Russia.
E-mail: sbs62@mail.ru

Annotation
The article describes the tendency of reducing working time without proportional reducing payment for labor. The author points out the necessity of performing adapting cultural policy, to achieve greater effect by strengthening the given tendency in Russian economy.

Key concepts:
cultural policy,
leasure,
labor productivity,
working time.