

УЧРЕЖДЕНИЕ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
ИНСТИТУТ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ И МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ РАН

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Выпуск XXIV

Преодоление социально-экономических рисков в сфере социально-трудовых отношений как фактор национальной безопасности

Редакционная коллегия:

**Л.Н.Андрукович
В.Т.Веденева
В.В.Комаровский
М.А.Морозова
Е.С.Садовая
В.А.Сауткина
М.Г.Хохлова**

**Москва
ИМЭМО РАН
2011**

УДК 316.47
349.2
ББК 65.240
Соци 691

Серия “Библиотека Института мировой экономики и международных отношений”
основана в 2009 году

Редакционная коллегия:

Л.Н. Андрукович, В.Т. Веденеева, В.В. Комаровский, М.А. Морозова,
Е.С. Садовая, В.А. Сауткина, М.Г. Хохлова

Соци 691

Преодоление социально-экономических рисков в сфере социально-трудовых отношений как фактор национальной безопасности. Социально-трудовые исследования. Выпуск XXIV / Ред. колл. – В.В. Комаровский, Е.С. Садовая и др. – М.: ИМЭМО РАН, 2011. – 115 с.

ISBN 978-5-9535-0292-4

Очередной 24 выпуск «Социально-трудовых исследований» посвящен анализу социально-экономических рисков в сфере социально-трудовых отношений и возможных путей их преодоления. Статьи сотрудников Отдела социально-трудовых исследований, вошедшие в его состав, касаются различных аспектов проблемы потенциальных рисков в сфере труда и трудовых отношений: кадровым стратегиям работодателей в условиях кризиса, в том числе на локальном уровне, проблеме представительности сторон социального диалога, в том числе плотности сети институтов представительства интересов работодателей, территориальной мобильности кадров, социально-правовым проблемам локальных сообществ (на примере научных). Несомненный интерес представляет и анализ форм нерегулярной занятости, представленный в переводе статьи А. Кейзера (Брэдфордский университет).

The forthcoming issue of "Social and Labour Research» (issue No. 24) is titled «**Overcoming social and economic risks in the sphere of social and labour relations as a factor of national security**». Articles written by the members of the Labour and social research unit that are included in the new issue deal with various aspects of the problem of potential risks in the sphere of work and labour relations: personnel strategies of employers during the crisis, including these at the local level, the representative nature of the parties to the social dialogue, including the density of the network of institutions representing employers' interests, the territorial mobility of personnel, and social and legal problems of local communities (e.g. scientific communities). The analysis of the forms of irregular employment presented in the translation of the article by A.Kejzera (University of Bradford) is undoubtedly of much interest.

Публикации ИМЭМО РАН размещаются на сайте <http://www.imemo.ru>

ISBN 978-5-9535-0292-4

© ИМЭМО РАН, 2011

Оглавление

Введение	4
В.А.Сауткина Локальные акты работодателя: права и традиции	5
Л.Н.Андрукович Кадровая стратегия российских предпринимателей в условиях кризиса	10
В.Т.Веденеева Территориальная мобильность как фактор российского рынка труда	29
Е.С.Садовая Проблемы представительства интересов сторон в системе социального партнерства России	44
В.В.Комаровский Сторона работодателей и отраслевые соглашения федерального уровня.	62
В.А.Сауткина Правовые и социальные проблемы локального научного сообщества в контексте развития гражданских свобод в России и за рубежом	83
Keizer Arjan B. (Брэдфордский университет) Нерегулярная занятость в Японии: продолжение и развитие дуализма. Перевод М.Г.Хохловой	98

Введение

Глубокие структурные сдвиги в мировой экономике, трансформационные социальные процессы, мировой экономический кризис, наконец, по-новому определили роль и место социально-трудовых отношений в общественной жизни. Особый интерес для исследователей представляют в этой связи выявление и анализ новых социальных рисков, возникающих в социально-трудовой сфере, причем анализ реальных и потенциальных рисков в сфере трудовых отношений приобретает все большую актуальность именно в условиях посткризисного развития российской экономики. Риски, возникающие в трудовой сфере, связаны и с процессами реструктуризации отечественного рынка труда (что проявляется как на макро-, так и на микроуровне), и с изменением характера трудовых отношений, и с необходимостью реформирования систем их регулирования, с ростом неустойчивости занятости.

Материалы, представленные в сборнике, посвящены рассмотрению некоторых аспектов перечисленных выше проблем. Так, в статье В.А.Сауткиной «Локальные акты работодателя: права и традиции» рассматриваются проблемы защиты прав работников на конкретных предприятиях.

В статье Л. Андрукович анализируются проблемы адаптации кадровой стратегии российских работодателей к условиям жизнедеятельности компаний в период мирового финансово-экономического кризиса.

В статье В. Веденеевой рассматривается проблема мобильности российского населения в период со второй половины 1960-х гг. до 2004 г., анализируется масштаб и характер миграционных процессов на различных этапах экономического развития нашей страны.

В статье Садовой Е.С. анализируются правовые основы становления института представительства интересов сторон социально-трудовых отношений в системе социального партнерства РФ, а также рассматривается практика формирования объединений работодателей на всех уровнях системы социального партнерства.

В статье В.В. Комаровского «Сторона работодателей и отраслевые соглашения федерального уровня» рассматривается один из основных аспектов системы регулирования социально-трудовых отношений – уровень представительности работодателей в отраслевых соглашениях федерального уровня.

В статье Сауткиной В.А. «Правовые и социальные проблемы локального научного сообщества в контексте развития гражданских свобод в России и за рубежом» поднимается вопрос о развитии академических свобод внутри локальных научных сообществ в России.

В статье А.Кайзера «Нерегулярная занятость в Японии: продолжение и развитие дуализма»(в переводе Хохловой М.Г.) рассматриваются проблемы, нерегулярной занятости в Японии. Наряду с отрицательными ее последствиями (например, ограничение возможностей для женщин и пр.), констатируется преимущества нерегулярной занятости, способствующей усилению гибкости рынка труда.

Данный сборник будет полезен как специалистам в данной и смежных сферах исследований, так и всем интересующимся проблематикой трудовых отношений и рынка труда.

Локальные акты работодателя: права и традиции

Существенным показателем радикальных изменений, которые происходят в стране в последние десятилетия, является отход государства от непосредственного управления трудом. По мере развития рыночных отношений происходит смещение этой функции с государственного уровня непосредственно до юридических и физических лиц. Таким образом, непосредственным субъектом управления трудом становится работодатель. Государство лишь устанавливает правила игры, по которым реализуются индивидуальный механизм управления трудом работников, нанятых физическим или юридическим лицом. По мере расширения прав работодателей существенно возрастает уровень и значение их нормотворчества.

Для того чтобы такая деятельность работодателя реально отвечала новым условиям в области хозяйствования, необходимо эффективное регулирование этих процессов со стороны законодателя. В теории локального нормотворчества выделяется собственно нормотворческая деятельность как способ создания локальной нормы права и локальное нормотворчество работодателя в качестве разновидности его управленческой деятельности.

Важным моментом в понимании юридической природы нормативной власти работодателя, наш взгляд, является то, что она происходит не только из его права собственника, но и доверена ему обществом. По этой причине право работодателя издавать нормативные акты в целях обеспечения необходимого в его хозяйственной деятельности правопорядка не может быть вполне независимо от нанятых им работников, которые также являются самостоятельными субъектами трудовых правоотношений. Важным залогом успешного развития бизнеса является его эффективность, в чем одинаково заинтересованы и хозяин, и нанятые им работники. Чтобы не свести на нет деятельность работодателя в качестве субъекта управления трудом, не целесообразно ограничивать круг создаваемых им актов. В то же время, нанятые им работники должны быть надежно защищены от возможного ущемления их прав в качестве равноправных субъектов трудовых отношений.

С точки зрения юристов, работающих в области разработки теории трудового права, а также сама практика его применения на предприятиях, показывает, что существующая законодательная база не вполне отвечает на вызовы, которые постоянно предлагает реальная хозяйственная деятельность в жестких условиях рынка. Речь идет не только о более четком определении терминов и понятий, о которых совершенно справедливо заботятся юристы, но о выработке тех новых положений, которые бы могли повысить уровень мотивации работодателей проявлять свою готовность учитывать интересы и права всех участников трудовых отношений на вверенных им предприятиях. Право работодателя принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, определено в статье 8 трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ). Уже сама терминология, которая применяется в этой статье для обозначения пределов, в которых работодатель вправе осуществлять такое нормотворчество, вызывает у юристов возражения. В частности в этой главе указано, что работодатель принимает локальные нормативные акты в пределах своей компетенции. Однако работодатель в качестве самостоятельного субъекта права, обладает не компетентностью, а является субъектом права. Компетенцией же могут обладать не сами субъекты права, а их органы. В ТК РФ в целом нет системного отражения хозяйской власти работодателя. Одни специалисты считают, что такое отражение будет возможно в будущем при условии создания кодекса – энциклопедии (кодекса прямого действия),

которым будут охвачены все аспекты регулирования отношений, составляющих предмет трудового права. Другие полагают, что это следует сделать в рамках действующего ТК РФ в особом разделе об основах управления трудом¹. Получается, что государство предоставило работодателю широкие права по изданию нормативных актов в сфере организации и управления трудом, но при этом в ТК РФ отсутствует отдельно выделенная система требований, которым должны соответствовать эти документы. Такие «недоработки» со стороны законодателя связаны с последствиями практики, существовавшей в советские времена. Они должны преодолеваются в процессе формирования условий для более эффективного информационного обмена между работниками и работодателями.

Работодатель, являясь публичным агентом государства в области управления трудом, исполняет дополнительные функции, неверное исполнение которых влечет за собой административную ответственность. Таким образом, проявляется двойственная природа нормативной деятельности работодателя, так как его право издавать нормативные акты в целях оптимизации заработной платы исходит не от государства, а от сути проявления его хозяйской власти, направленной на постоянное повышение эффективности своей деятельности. В результате могут возникать такие ситуации, которые скрывают множество неблагоприятных последствий для нанятого им работника за пределами конкретного места работы. В частности, дисциплинарные взыскания могут привести к потере непрерывного стажа работником, уволенным за нарушение трудовой дисциплины. Так же в одном конкретном случае могут скрываться и другие неочевидные сразу, но наступающие в качестве следствия принятых решений. Поэтому, необходимо более четко прописывать «правила игры» не лишая при этом возможности работодателя и работника слышать друг друга и оперативно договариваться.

Локальные нормативные акты, согласно статье 8 ТК РФ, подразделяются на те, которые принимаются работодателем в одностороннем порядке, и при участии представительного органа работников. Таким образом, в механизм управления трудом заложена возможность проявления концепции социального партнерства. В ТК РФ предусмотрен приоритет профсоюзного представительства. Кроме того, в Гражданском Кодексе Российской Федерации (ГК РФ) предусмотрена возможность создания иных представительных органов работников, которые могут функционировать в качестве органа общественной самодеятельности. Вместе с тем, принимая участие в создании некоторых локальных актов, представительный орган работников не может заменить правотворческую деятельность работодателя.

При создании правил внутреннего распорядка работодатель вынужден фактически переписывать положения ТК РФ, так как в статье 189 имеется конкретный перечень вопросов, которые предприниматель обязан отразить в указанном акте. Так законность этого акта соблюдается как бы автоматически, если не случится каких-либо нарушений ни с той, ни с другой стороны. В реальной жизни все не так просто, поэтому возникает целый ряд проблем, которые необходимо решать и работодателю, и представительным органам наемных работников для того, чтобы нормативные акты, принимаемые на предприятиях, реально отвечали интересам всех сторон, участвующих в их исполнении.

Наиболее острые, «наболевшие» вопросы гораздо проще решать путем вступления в переговоры относительно оптимального их решения. Так, например, Генеральный директор ООО «Ювитель-проект» Ю.В. Пенев приводит данные о том, что на многих предприятиях нормативные акты, принятые работодателем при

¹См. Пенев Ю.В. Правовые формы проявления хозяйской власти работодателя //Государство и право, 2006, № 8, С.75.; Хохлов Е.Б. Филиппова М.В. / Трудовой Кодекс Российской Федерации. Вступительная статья. СПб. 2002, С. 51, 61.

участии представителей работников, по своему содержанию фактически заменяют положения коллективных договоров и, тем самым, делают их принятие нецелесообразным². Однако существует целый ряд проблем, который невозможно решать в процессе переговоров и требуют дополнительных мер со стороны законодателя. При этом важно, что сами работодатели озабочены необходимостью их обсуждения и решения. Известно, что на практике, создавая тот или иной документ, работодатель не всегда достаточно точно и полно соблюдает трудовое законодательство. Лучше всего причины таких «отклонений» видны изнутри. Поэтому предложения к законодателю, которые исходят от самих создателей тех или иных приказов, распоряжений и иных документов, относящихся к локальным актам, являются важной инициативой снизу, способной реально улучшить положение вещей.

Во-первых, по мнению Ю.В. Пенова, необходимо нормативно определить какие именно категории работодателей обязаны издавать акты управления в письменном виде. Дело в том, что ТК РФ фактически освобождает работодателей, имеющих статус физических, например, от издания приказа от приема наемного работника на работу. Однако многие работодатели, относящиеся к этой категории, имеют достаточное число работников, иногда даже большее, чем некоторых коммерческих организациях. Поэтому для определения категории работодателей из числа физических лиц, обязанных издавать акты управления, предлагается ввести два критерия – численность работников, так же оборот или прибыль, исходя из выбранного ими налогового режима. Вторым критерий должен применяться к физическим лицам, которые занимаются предпринимательской деятельностью.

Во-вторых, предлагается в ТК РФ более четко прописать требования к актам и содержательно раскрыть разницу между приказом, распоряжением и иными типами актов, которые по тем, или иным причинам облечены в письменную форму. Среди необходимых требований к издаваемому документу должны быть: 1) четкое описание круга работников, на которых распространяется действие акта; 2) сроки исполнения акта; 3) обязательное опубликование в порядке, который устанавливается правилами внутреннего распорядка. Особенно важным представляется предложение четко определять основания, при которых работник освобождается от обязанности исполнять тот или иной акт. Например: в документе содержатся незаконные требования работодателя; в трудовую функцию работника не входит исполнение требований, содержащихся в документе; работодатель не предоставил для исполнения акта необходимых ресурсов; сам текст документа не опубликован должным образом; в случае наступления форс-мажорных обстоятельств. Необходимо предусмотреть процедуру письменного подтверждения ознакомления работника с актом, так как в случае его отсутствия и той, и другой стороне сложно доказать факт его неисполнения на законных основаниях.

Особенно важным представляется вопрос о внешних проявлениях дисциплинарной власти работодателя, так как последствия их применения могут выходить за рамки локальных отношений между работодателем и работником. Как уже отмечалось, самое неблагоприятное из них – это возможность утраты непрерывного стажа, что влечет за собой и уменьшение размера пособия по временной нетрудоспособности. В этих случаях, как показывает практика, стороны предпочитают «договариваться». Сложилась всем известная «традиция», когда в большинстве конфликтных ситуаций провинившийся сотрудник пишет заявление об увольнении «по собственному желанию». На время кризисных ситуаций стороны, при возможности, также договариваются, и работодатель, пользуясь возможностью

² Пенов Ю.В. Правовые формы проявления хозяйской власти работодателя // Государство право, 2006, №8, С.77.

«придержать» у себя необходимые ему на будущее кадры, отправляет часть из них в отпуск без сохранения содержания. Для того чтобы рассуждать, насколько полезна та или иная мера с экономической, социальной и правовой точки зрения, необходимы как оперативные, так и долгосрочные исследования. В первую очередь, важно не переходить за рамки экономической целесообразности, но, в то же время, учитывать неотвратимые социальные последствия. Среди прочих негативных последствий существенным представляется то, что если время пребывания в таких отпусках затягивается, работник теряет навыки и время на возможное переобучение и получение профессии, востребованной на рынке.

Неотъемлемой частью проявления хозяйской власти работодателя являются те локальные акты управления, которые включают в себя распоряжения о привлечении работников к материальной ответственности. Оказывается, как утверждает Генеральный директор ООО «Ювитель-проект», российский работодатель давно «мечтает» узаконить такой вид дисциплинарного взыскания, как штраф. Таким образом выражена позиция тех работодателей, которые считают, что существуют случаи, когда мерами, предусмотренными статьей 192 ТК РФ, не удастся обеспечить соблюдение трудовой дисциплины на вверенных им предприятиях. Решение вопроса о том, каким образом направить наложение штрафных санкций на сотрудника, который нарушил трудовую дисциплину, в правовое русло, вновь приводит к проблеме двойственной природы проявления хозяйской власти работодателя. С одной стороны, дисциплинарная власть является неотъемлемым правом работодателя, а с другой – его обязанностью в качестве публичного агента государство по поддержанию правопорядка в сфере управления трудом. С одной стороны, ограничивая возможность работодателя материально наказывать виновного нарушителя внутреннего трудового распорядка, законодатель существенно ограничивает экономическую свободу хозяйствующих субъектов и, тем самым, способствует снижению уровня эффективности его деятельности. Вместе с тем, в отсутствие четких правовых критериев, пока суд да дело, некоторые работодатели возродили «традицию», существующую в дореволюционной России, когда штрафы, взимавшиеся с работника и по поводу, и без повода, поступали в полное распоряжение хозяина и становились существенным источником его дохода. Как правило, такое незаконное взимание штрафов работодателем в наше время, чаще всего, остается в потоке невидимых миру слез работника, никак не защищенного от таких действий. В таких случаях стороны опять предпочитают «договариваться», при этом очевидно, на какой стороне оказываются, практически, все преимущества. Однако при этом штраф никак не может являться «договорным» видом дисциплинарной ответственности. Во-первых, необходимо поставить дела так, чтобы штрафные деньги не могли становиться источником дохода работодателя, так как именно эта возможность и толкает его на нарушение закона. Поэтому и размер штрафа, и то, на какие цели пойдут эти средства, должны определяться не соглашением сторон, а государством. Обращение к истории решения этого вопроса показывает, что российский законодатель уже решал подобную проблему, что отражено в Уставе о промышленном труде (1913 г.). Тогда было решено, что штрафные деньги, с разрешения трудовых инспекций, могли использоваться для составления особого капитала, предназначенного для нужд рабочих. В настоящее время российский законодатель не торопится упорядочить практику произвольного наложения штрафных санкций. Инициатива исходит «снизу», от работодателя. Желание добиться эффективности не принуждением, а с помощью создания организационных, экономических условий, закрепленных в правовом поле, сторонники упорядочения оформления штрафных санкций, особенно подчеркивают необходимость исключить возможность определения

конкретного размера штрафа на локальном уровне. В случае, если законодатель предусмотрит не конкретный размер штрафа за определенный проступок, а установит так называемую «вилку», то возникает возможность нарушения законных прав работников, получивших размеры штрафов за аналогичные проступки.

Решение проблем, направленных на совершенствование правовых форм проявления хозяйской власти работодателя, напрямую связаны с возможностью повышения эффективности управления трудом и надлежащего обеспечения прав и интересов работников. Для принятия взвешенных решений законодатель должен опираться и на теоретические разработки в этом направлении, а также и на результаты анализа практики применения уже действующих законов, регулирующих отношения работодателя и работника.

В целях обеспечения единства экономического и правового пространства хозяйственной деятельности предпринимателя необходимо провести работу по систематизации всего комплекса правоотношений, связанных с такой деятельностью. В настоящее время частноправовые нормы предпринимательского права включены в гражданское законодательство, а нормы, относящиеся к публичному праву, остаются за его пределами и, по мнению специалистов, нуждаются в упорядочении³. Проблема в том, что субъектом отношений, регулируемых гражданским законодательством, является юридическое лицо. Однако хозяйствующие субъекты участвуют не только в отношениях по «горизонтали», но и по «вертикали», например с государством, в той или иной форме регулирующей их деятельность. Кроме того, как уже отмечалось, не все субъекты, осуществляющие хозяйственную деятельность и нанимающие для этой цели работников, имеют статус юридического лица, например, холдинги, промышленно-финансовые группы, фермерские хозяйства. При этом появляется проблема, которую необходимо решить для упорядочения внешних форм, в которых могут быть выражены акты организации и управления. В соответствии с принятой классификацией, имеются письменные и устные формы. Следовательно, необходимо более конкретно определить, какие нормативные акты необходимо обязательно издавать. Рассматриваемые нами локальные акты работодателя относятся к сфере публичного правового регулирования хозяйственной деятельности предпринимателя. Посредством издания этих документов регулируются, в основном, отношения внутрихозяйственные, но в определенных случаях при этом затрагиваются отношения, выходящие за эти рамки. Это обусловлено усилением процесса децентрализации и демократизации управления трудом, выраженным в передаче этой функции непосредственно работодателю. Это и порождает новую тенденцию, когда договорное регулирование общественных отношений входит в публично-правовую сферу. Ранее в качестве критерия разграничения публичного и частного права являлось именно широкое использование в последнем договорной формы. Договоры, используемые в публичном праве, относятся к нормативным документам. Это обстоятельство сближает их с нормативными актами, которые фактически дополняются и конкретизируются посредством договоров. В некоторых случаях к ним прибегают в качестве средства восполнения пробелов в правовом регулировании общественных отношений. Это относится, прежде всего, к некоторым видам административных договоров, коллективным договорам, регулирующим социально-трудовые отношения в организациях. Таким образом, критерием отнесения договора к публичному праву относится его нормативность его содержания и обязательность его опубликования. Публично-правовой договор носит подзаконный характер, то есть не может выходить за рамки закона, но способствует

³ *Лаптев В.В.* Некоторые проблемы предпринимательского (хозяйственного) права // Государство и право, 2005, № 5, С.105.

смягчению жесткой соподчиненности и вносит во взаимоотношения работника и работодателя начала некоторой саморегуляции. Очевидно, что при заключении договора в публичном праве, равенство сторон является условным. Работодатель обладает монополией на нормотворчество, так как представительный орган работников, участвующий при заключении договора, не вправе вмешиваться в этот процесс. Вместе с тем, хозяин, являясь субъектом более высокого уровня, признает другого субъекта, иерархически себе подчиненного, равным себе по поводу реализации конкретного общего интереса, каковым и является эффективность деятельности предприятия. В среде юристов имеются различные суждения по поводу практики широкого распространения договоров в публичном праве. Одни считают, что в результате стремительно растет число несвободных, неравноправных договоров, так как характерная договорная свобода или договорное равенство в административном поле невозможно. Другие относят публично-правовые договора к важным и эффективным средствам государственного управления. При этом в области публично-договорных отношений существует не фактическое, юридическое равенство сторон⁴. При этом подчеркивается управленческая природа этих договоров, которая позволяет эффективно регулировать различного рода связи внутри управляемых систем. Такие договора упорядочивают принятие управленческих решений, упрощают процедуру проведения конкретных мероприятий. Посредством заключения публично-правового договора появляется возможность детализировать закон применительно к конкретной ситуации.

На наш взгляд, важной особенностью договоров, заключаемых в рамках публичного права, является обязательность их опубликования. Согласно Конституции РФ, любые нормативно-правовые акты, затрагивающие права и обязанности человека и гражданина, не могут применяться, если они не были опубликованы официально для всеобщего сведения. Очень важно, чтобы как можно больше локальных актов, включая договора, относящиеся к сфере регулирования трудовых отношений внутри предприятий, имели письменную форму выражения. Тогда любые спорные вопросы, возникающие между работодателем и работником, гораздо легче решить и в суде, и посредством мирового соглашения.

Л.Н. Андрукович

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Одной из аксиом современной экономической науки, подтвержденной практикой, является представление о том, что главная ценность любой компании⁵ - ее сотрудники. От их профессионализма, компетентности, личных качеств зависит успешность компании, эффективность ее деятельности. В силу этих причин грамотно выстроенная кадровая стратегия⁶ является одним из основных факторов, определяющих конкурентоспособность любых организаций на внутринациональном и глобальных рынках, а в итоге - поступательное развитие экономики в целом. При этом кадровая стратегия рассматривается в неразрывном единстве с общей бизнес-стратегией организации в качестве одной из важнейшей ее компоненты. Особую

⁴ *Иванов В.В.* Общие вопросы теории договора /М., 2000, С.77.; *Морозова Л.А.* Договор в публичном праве: юридическая природа, особенности, классификация // Государство и право, 2009, № 1, С.15-22.

⁵ В данном тексте термины «компания», «организация», «корпорация», «фирма» употребляются как тождественные понятия.

⁶ Стратегией управления человеческими ресурсами - генеральный план действий по достижению стратегических целей организации за счет эффективного формирования, освоения и развития человеческих ресурсов с учетом изменения состояния внешней среды. http://www.personal.extrajob.by/article_4.html

актуальность грамотно выстроенная кадровая стратегия приобретает в экстремальных ситуациях, в частности, во время финансовых и экономических кризисов.

Последние восемь лет, в условиях благоприятной макроэкономической конъюнктуры, сложившейся в основном за счет экспорта энергоносителей и связанного с ним подъема экономики, российские фирмы могли позволить себе набирать работников «впрок», особенно не задумываясь о выстраивании кадровой стратегии и соответствующей ей политики⁷. Согласно опросу руководителей предприятий, проведенного в 2007 году журналом «Кадровое дело», 22% опрошенных ответили, что кадрами у них занимается секретарь, 26% — бухгалтер, 6% заявили, что никто ими вовсе не занимается⁸.

Внутренние кадровые службы занимались преимущественно подбором и адаптацией кадров, делопроизводством, на что уходила большая часть времени. Гораздо меньшее внимание уделялось (или вовсе не рассматривалось) таким важным функциям, как оценка, развитие и обучение персонала, его мотивация, лояльность фирме.

Такой политике в области кадров способствовали быстрый рост выпуска специалистов с высшим и средним образованием; опережающее развитие секторов торговли и обслуживания, кредитно-финансовой, риэлтерской, строительной отраслей, не говоря уже о нефтяной и газовой.

Однако постепенно нарастали трудности с поиском специалистов нужной квалификации, причем не только высококвалифицированных менеджеров, но и грамотных инженеров и технологов. В 2008 году 52% опрошенных представителей 1000 предприятий крупного и среднего бизнеса в пяти крупных городах указали на дефицит кадров как на главное препятствие для развития своих предприятий⁹. (Опрос проведен консалтинговой компанией Grant Thornton).

Проблемы дефицита кадров во многом были связаны с состоянием рынка труда и системы профессионального образования. Подготовка профессиональных кадров была в недостаточной степени ориентирована на запросы современного рынка труда, что усугублялось отсутствием согласованных действий государства, работодателей, педагогического сообщества. Ситуация на рынке труда, в целом характеризовалась слабой структурированностью и недостаточной сбалансированностью спроса и предложения.

Наряду с перенасыщенностью кадрами одних отраслей существовал острый дефицит специалистов и квалифицированных рабочих в наиболее технически развитых сферах экономики (из-за невысокого уровня профессиональных компетенций большинства кандидатов), а в регрессивных отраслях – из-за тяжелых условий труда и низкой его оплаты. Несмотря на большое количество претендентов, найти нужного специалиста с высоким уровнем профессиональных компетенций становилось серьезной проблемой. Компании вынуждены были конкурировать за таких сотрудников, зачастую принимая недостаточно квалифицированных и мотивированных соискателей, оплачивая их работу незаслуженно высоко. Уровень оплаты труда сотрудников слабо коррелировал с эффективностью их вклада в деятельность компаний.

По мнению ряда экспертов, рынок труда был перегрет, доходы населения за счет экспорта энергоносителей росли в 2-2,5 раз быстрее производительности труда. Согласно данным директора одного из отделений Kelly Engineering Resources

⁷ Кадровая политика включает систему правил и норм, определяющих взаимоотношения людей и организации.

⁸ Денисова Д, Сумленный С. Дорогой наш персонал // Эксперт.09.2007.
http://www.expert.ru/expert/2007/33/dorogoy_personal/

⁹ Цит. по: Кувшинова О. Кадры - это беда // Ведомости. 21.03.2008.

С.Кулешова, в России ежегодные затраты на персонал на протяжении 2007-2008-х годов увеличивались в среднем на 20%.¹⁰

Некоторые исследователи оспаривают корректность таких выводов, доказывая, что в действительности на протяжении 2004-2007-х годов стоимость рабочей силы не увеличивалась, а, напротив, стремительно удешевлялась¹¹. Но даже с учетом альтернативных показателей (скрытых форм оплаты труда, в частности, издержек работодателей и т.п.), трудно не согласиться с неоспоримым фактом: в сложившейся на рынке труда ситуации условия диктовал соискатель.

При этом, по мнению многих работодателей, зарплаты сотрудников в большинстве компаний, за исключением глубоко устаревших малорентабельных производств, были неоправданно завышены. Молодые амбициозные, но недостаточно опытные соискатели переоценивали свои компетенции, особенно это касалось претендентов на вакансии топ-менеджеров в крупных городах. (Правда, в силу недостаточно развитой системы оценки необходимого для компании персонала, базирующейся на специфике компании и ее бизнес-стратегии, внутренние службы HR (нередко и сами руководители фирм) зачастую не могли четко сформулировать круг служебных обязанностей претендента на конкретную вакансию и необходимые для его выполнения профессиональные качества). По данным одного из мониторингов, показатель запросов, касающихся зарплаты, в 2006 году вырос в зависимости от отрасли на 50–100% по сравнению с 2005-м. Причем 88% менеджеров — участников опроса выразили недовольство оплатой своего труда. Именно по этой причине больше половины из них намеревались в скором времени сменить место работы¹². В среднем каждый кандидат имел возможность выбора из нескольких вакансий, причем предложения получали и специалисты, не находящиеся в поиске нового места работы. Нужных специалистов фирмы буквально перекупали друг у друга, привлекая высокой заработной платой, премиями, различными бонусами. Не менее сложной задачей было удержать сотрудников.

Вследствие нарастания проблем с рекрутингом к середине первого десятилетия двухтысячных годов в России повысилась роль внутренних кадровых служб. Из «отделов кадров» они стали перестраиваться в серьезные HR-структуры, стремящиеся проводить взвешенную кадровую политику. Больше внимания стало уделяться мотивации сотрудников, повышению их квалификации, подготовке кадрового резерва на базе молодых перспективных сотрудников. Кадры из объекта управления начали реально превращаться в ресурс развития организации.

Серьезными конкурентами внутренним кадровым службам становились быстро набирающие популярность негосударственные рекрутинговые агентства¹³. Как отечественные, появившиеся в России еще с начала перестройки,¹⁴ (Анкор, Империя кадров, Megapolis, Агентство Контакт), так и филиалы крупных международных компаний, активизировавшиеся вследствие развития процессов глобализации и связанным с ними обострением конкуренции между производителями - Kelly Services, Antal International Ltd, Виват Персонал и другие.

¹⁰ Там же. <http://www.jobfair.ru/articles/137/>

¹¹ Капелюшников Р. Производительность труда и стоимость рабочей силы: как рождаются статистические иллюзии // Вопросы экономики. 2009. №4.

¹² Опрос проведен консалтинговой группой «Стар-Конс». Эксперт. 2007. №33 (574).

¹³ Государственные службы занятости были ориентированы на трудоустройство наименее конкурентоспособных групп населения с целью избежать застойной безработицы и не могли обеспечивать компании высокопрофессиональными кадрами. Достаточно жесткое трудовое законодательство защищало работников от произвола со стороны работодателей и позволяло избегать масштабной безработицы, но лишало организации свободы маневра, быстрого реагирования на изменения внешней экономической среды

¹⁴ Первое кадровое агентство в России – «Московский Кадровый Центр» - было создано в 1989 году В.Поляковым // <http://www.liveinternet.ru/users/ebusiness/post75022557/>

Они предлагали широкий спектр услуг по поиску и подбору персонала, его обучению и оценке, кадровому консалтингу, ведению бухгалтерского учета, расчету заработной платы, лизингу и аутстаффингу персонала, аутплейсменту (содействию трудоустройству увольняющихся сотрудников). Им также можно было заказать аналитические исследования рынка труда, экспертные оценки состояния различных отраслей экономики, социологические опросы и т.д.

Следует заметить, что услугами рекрутинговых фирм пользовались в основной массе крупные государственные организации, а также фирмы, тесно сотрудничающие с крупными международными партнерами. Компенсируя недостаток гибкости и оперативности, необходимых для выживания в условиях быстро меняющейся внешней среды, они стали передавать функции HR служб на аутсорсинг негосударственным кадровым агентствам, что позволяло компаниям сконцентрировать свои ресурсы непосредственно на основных направлениях деятельности.¹⁵ Используя опыт зарубежных фирм, российские работодатели начали активнее практиковать лизинг персонала¹⁶, позволяющий оперативно изменять количественный состав и качественный потенциал коллективов предприятий в зависимости от изменения ситуации на рынке. Жесткая конкуренция заставляла работодателей уделять пристальное внимание кадровой стратегии, воспринимая высокое качество кадров как преимущество в конкурентной борьбе.

Однако затронувший страну мировой финансовый кризис поставил многие компании на грань выживания. Для России он обернулся сжатием банковской ликвидности, ростом инфляции и безработицы. Надвигалась рецессия, свертывался спрос на производимую продукцию на внутренних и внешних рынках, дешевели цены на продукцию российских экспортеров. По данным Росстата, в январе-ноябре 2009 года доля убыточных организаций по сравнению с январем-ноябрем 2008 года возросла на 5,8 процентных пунктов и составила 33,1%¹⁷.

Следом за крупными компаниями постепенно стали испытывать трудности небольшие средние организации и малый бизнес. Эти компании оказались самыми зависимыми от проявлений кризиса. Хотя они и были менее перефинансированы, чем крупные фирмы, спад спроса заставил их до предела сворачивать свою деятельность. Получить кредиты им было почти невозможно. Так, согласно данным мониторинга состояния малого и среднего бизнеса в России, проведенного «Опорой России» в 2009 году, почти треть компаний (30%) фактически не имеет доступа к заемному финансированию, для 44% привлечение заемных средств возможно с большими сложностями¹⁸.

В социальной сфере ситуацию осложняли неопределенность перспектив дальнейшего развития, недостаток информации о глубине и продолжительности кризиса. Основная масса населения недооценивала риски, связанные с кризисом. Согласно обследованию ВЦИОМ, в сентябре-октябре 2008 г. 66% россиян полагали, что их фирмам проблемы не грозят, 49% респондентов считали, что вероятность задержки зарплат для них очень низка (27%) или ее нет вообще (22%); 61%

¹⁵ Под аутсорсингом производственных процессов понимается передача организацией непрофильных для нее функций и бизнес-процессов другой фирме, специализирующейся в конкретных видах деятельности и являющейся профессионалом в этих сферах деятельности. Наиболее распространен производственный аутсорсинг, аутсорсинг информационных технологий, логистики, бухгалтерского учета, маркетинга и т.п.

¹⁶ Лизинг персонала, или «заемный (агентский) труд»: аутсорсинг (outsourcing) - сокращение штата на основном предприятии путем передачи непрофильных функций другой фирме; аутстаффинг (outstaffing) – вывод части работников за штат и зачисление их в кадровое агентство, которое формально является теперь для них работодателем, при этом работают они на прежних рабочих местах. Предоставление сотрудников может осуществляться агентством как на длительный (staff leasing), так и на короткий сроки (temporary staffing).

¹⁷ Росстат. О финансовых результатах деятельности организаций в январе-ноябре 2009 года// http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/lsswww.exe/Stg/d04/14.htm

¹⁸ Состояние малого и среднего бизнеса в России в условиях кризиса. <http://opora.ru/upload/iblock/ee8/ee8e89552a3d6598b67c3f7258492d8d.doc>

опрошенных отметили, что среди их близких и знакомых за последние 2-3 месяца нет потерявших работу; 53% респондентов ответили, что в случае увольнения они смогут найти равноценную работу. Но уже в следующем месяце 41% респондентов из числа опрошенных опасался, что кризис коснется их лично¹⁹.

Осенью 2008 года резко снизился спрос на специалистов в финансовом секторе, следом - в строительстве, металлообработке, в сфере рекрутинга и риэлта. Количество претендентов на рабочие места увеличилось, в то время как число вакансий снизилось в некоторых отраслях до семидесяти процентов. Найти достойную работу в обстановке надвигающейся рецессии становилось для соискателей все сложнее. Рынок труда становился рынком работодателей. Если в сентябре 2008 года на одну вакансию из заявленных на рекрутинговом портале Superjob.ru, претендовали 3-4 соискателя, то к концу первого квартала 2009 года количество резюме уже превышало число предлагаемых вакансий в 24 раза²⁰. Кандидаты также снизили свои требования к оплате труда. Теперь они были готовы соглашаться на более низкие зарплаты и бонусы в обмен на стабильное положение фирмы на рынке, в то время как требования работодателей стали более жесткими. Так, по данным исследовательского центра портала Profi Online Research, 46% соискателей были согласны принять предложение о новой работе с меньшей зарплатой, 76% респондентов готовы отказаться большинства статей соцпакета. Более четверти претендентов (27%) согласны даже на понижение в должности. Несмотря на сохраняющийся по-прежнему дефицит высококвалифицированных специалистов, только 7% персонала не были согласны ни на какие уступки работодателям²¹.

В условиях сужения рынков сбыта, кредитного голода и других негативных процессов, связанных с развитием финансово-экономического кризиса, *для большинства работодателей необходимость в сжатые сроки снизить финансовые издержки приобрела настоящий характер*. Закрывались дорогостоящие бизнес-проекты и целые направления развития, сжимались расходы на потребляемые услуги, на рекламу, маркетинг и т.п. Поскольку расходы на персонал составляют от 10 % (для высокотехнологичных производств) до 90 % (у консалтинговых и сервисных компаний) от общих затрат предприятия²², *работодатели были вынуждены в кратчайшие сроки пересмотреть и свою кадровую стратегию*.

Однако кардинальная перестройка всей кадровой системы, подразумевающая освоение новых форм организации труда, основанных на широком применении информационно-коммуникативных технологий, автоматизации бизнес-процессов и т.п., требовала значительных финансовых средств. Но спрос на продукцию упал, а получение банковских кредитов для большинства фирм стало маловероятным: дешевые зарубежные кредиты были недоступны из-за мирового финансового кризиса, кредиты российских банков – из-за повышенной ЦБ РФ ставки рефинансирования.

В обстановке кредитной недостаточности *большинство работодателей ввели режим строгой экономии финансовых издержек*. Самым простым и быстрым способом экономии представлялись меры по оптимизации персонала. В кризисной ситуации эта составная часть кадровой политики подавляющим большинством

¹⁹ Мониторинг общественного мнения. М. ВЦИОМ. 1998. №4. С. 12-13, 64; Солидарность.15.10.08.

²⁰ Электронный ресурс рекрутингового портала Superjob// www.superjob.ru/.../itogi-goda-na-rynke-truda-analiz-i-prognozy-superjob-ru/

²¹ Николаева Д. Рынок труда заметил дешевых работников// Коммерсант. 27.01.09.; см. также материалы агентства ANCOR. 24.08.09. // http://www.ancor.ru/company/press/in_the_press/article/articleid/2691/

²² Степанов М. Президент группы компаний АВЕНИП // Как сократить издержки на персонал в условиях кризиса. <http://www.klubok.net/article2322.html>

работодателей реализовывалась в форме *сокращения численности сотрудников и снижения их зарплат (или бонусов)*. Росстат оценивал сокращение рабочих мест в размере 10-15%. Некоторые эксперты считают главным итогом 2008 года падение зарплат минимум на 15-20% при одновременном сокращении рабочих мест на 20%²³.

Эта же тенденция прослеживалась и в первом квартале 2009 года. Проведенный в январе-мае 2009 года управлением экономической политики и конкурентоспособности РСПП блиц-опрос среди компаний-членов РСПП выявил, что наем персонала сократили около 50% компаний, 20% прибегли к сокращению персонала, 24% сократили заработную плату; 34% компаний перешли на неполный рабочий день; 18% сократили социальные программы для сотрудников²⁴.

Таким образом, *первой реакцией* работодателей на кризисные условия в сфере HR стали:

- мораторий на прием новых сотрудников и сокращение численности персонала;
- введение неполного рабочего дня или недели, неоплачиваемых отпусков.
- сокращение заработных плат; отмена или сокращение премий, бонусов;
- свертывание социальных пакетов и образовательных программ для сотрудников;

Итогом усилий по такой «оптимизации» персонала стало снижение доходов большинства работников. По данным кадрового холдинга «Анкор», реальные денежные доходы (доходы за вычетом обязательных платежей, скорректированные на индекс потребительских цен) в десяти крупных городах России в первом квартале 2009 года с учетом инфляции, отказа от бонусов и премий снизились более чем на 40 процентов²⁵.

Представляется полезным вначале проанализировать самый первый период кризиса (осень 2008- апрель 2009 гг.), поскольку именно этот временной отрезок был самым напряженным для большинства компаний, и, несмотря на это, стал временем адаптации российских работодателей к работе в условиях падающих рынков.

Попытаемся подробнее рассмотреть каждую из этих «пожарных» способов сокращения издержек на персонал.

Сокращения. В первые «панические» месяцы кризиса многие организации начали в спешном порядке сокращать персонал своих компаний. Учитывая необходимость снижения издержек, компании свертывали непрофильные и наиболее затратные бизнес-проекты, при этом приходилось увольнять и занятых в них работников. Но сокращения часто производились непродуманно, без предварительного анализа затрат на персонал, базирующегося на оценке эффективности каждого сотрудника. Например, ставилась задача сократить персонал на 10 или 15 процентов, при этом в целях экономии издержек нередко увольнялись самые высокооплачиваемые сотрудники, (они же большей частью являлись и самыми результативными). Некоторые компании увольняли равное количество сотрудников в каждом подразделении, на каждом проекте.

В первую очередь сокращения коснулись офисного персонала финансовой сферы, работников строительства, металлургических и металлообрабатывающих предприятий и их смежников, автопрома, ритейла и в массе своей, персонала, связанного с сектором розничных услуг. В результате численность штатных

²³ Юрасова Т. Дыра в кармане// Секрет фирмы.2008. №5.

²⁴Блиц-опрос "Последствия мирового финансового кризиса для компаний и пути решения проблем" // http://www.rspp.ru/Default.aspx?CatalogId=283&d_no=6380

²⁵ Электронный ресурс холдинга Анкор // <http://www.ancor.ru/services/research/>

сотрудников в начале 2009 года уменьшилась по сравнению с августом предыдущего на 10-15% почти у половины российских компаний²⁶. Пик увольнений наблюдался в декабре 2008 года (724,5 тыс.чел.)²⁷.

В первом квартале 2009 года общая численность безработных по методологии международной организации труда (МОТ) на 40% превысила показатели первого квартала 2008 года (9,5% экономически активного населения). Численность безработных, зарегистрированных в службе занятости, в первом квартале 2009 года по сравнению с прошлым годом выросла на 42%. В конце мая 2009 г. 9,9% экономически активного населения, классифицировались как безработные (в соответствии с методологией Международной Организации Труда). В государственных учреждениях службы занятости в статусе безработных было зарегистрировано 2,2 млн. человек. В итоге снизился уровень занятости: за год с апреля 2008 года российская экономика потеряла около 5% от общего числа рабочих мест²⁸.

Следует отметить, что официальная статистика не в полной мере отражает точное количество уволенных работников. Во-первых, мониторинги Росстата охватывают лишь крупные и средние компании. Во-вторых, многие компании маскируют увольнения по сокращению штатов под иные статьи ТК РФ. Согласно данным опроса, проведенного компанией Pricewaterhouse Coopers, в ноябре 2008 г. 94% опрошенных компаний при сокращениях используют формулировку «по соглашению сторон», 46% убеждают сотрудников увольняться по собственному желанию²⁹.

Согласно данным ежемесячного мониторинга агентства Pynes Group (проект «Пайндекс»), лишь 27% работодателей, сообщивших об изменении численности, предупреждали высвобождаемых сотрудников за 2 месяца, как положено по Трудовому кодексу. В 60% случаев с каждым сотрудником была достигнута индивидуальная договоренность³⁰. В первую очередь работодатели освобождались от сотрудников, нанятых в расчете на осуществление новых инвестиционных проектов, открытие офисов в регионах и за рубежом. При этом фирмы, испытывающие финансовые трудности, прибегали и к сомнительным методам. Так, официально уволив работников, им продолжали платить «серую» часть зарплаты (в некоторых фирмах она составляет довольно значительную часть зарплаты), экономя, таким образом, на едином социальном налоге³¹.

По материалам прессы, в некоторых случаях проводилась процедура аттестации сотрудников, не предусмотренная в трудовом договоре, подводящая их под ст.81 ч.1 ТК РФ «несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации». Таким методом воспользовались, например, банки, набравшие большое количество агентов по оформлению кредитов. Эта работа не требовала высшего экономического образования, поэтому такие работники не могли пройти аттестацию на соответствие занимаемой должности. Сотрудник ставится перед выбором: увольнение по статье или по собственному желанию. А увольнение по собственному желанию позволяет работодателю сэкономить на выходном пособии, на выплате среднего заработка до двух месяцев на время трудоустройства (ст.178 ТК РФ). Согласно мониторингу, проведенному компанией «Аванта» осенью

²⁶ <http://www.prime-tass.ru/news/0%7B1E850>

²⁷ Росстат // http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/lssWWW.exe/Stg/d04/15.htm

²⁸ http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/lssWWW.exe/Stg/d02/71.htm

²⁹ Ведомости. 30.12.2008.

³⁰ Данные ежемесячного мониторинга агентства Pynes Group (проект «Пайндекс») <http://news/rin.ru/news/201258/>

³¹ С 1 января 2011 года единый социальный налог заменяется страховыми взносами, что значительно увеличивает нагрузку на бизнес. (ФЗ от 24.07.09 №213 ФЗ).

2009 года в семи крупных городах России, 56,2% опрошенных респондентов отметили, что приняли решение уйти с последнего места работы самостоятельно. Были вынуждены это сделать 35,1%³².

Некоторые организации (чаще всего крупные) упрощали для себя процедуру увольнения сотрудников, используя преимущества, которые предоставляет лизинг персонала. При его применении агентство на основании договора с заказчиком имеет право уволить предоставленных им работников по требованию предприятия, где они реально трудятся (например, заменив одного работника других или по окончании заказа). Все претензии уволенные сотрудники могут предъявлять к агентству-посреднику. Претензии к реальному работодателю могут быть предъявлены лишь в рамках гражданско-правового законодательства путем обращения в суд. Таким образом, лизинг персонала позволяет работодателям избежать длительных и дорогостоящих процедур, связанных с наймом и увольнением работников. Однако для заемных сотрудников труд по лизингу, хотя и дает возможность избежать застойной безработицы, зачастую сопровождается ослаблением социальной защищенности, гарантий трудовой занятости, ухудшением условий и охраны труда, ограничением участия в управлении посредством коллективных договоров и т.п. Подобные обстоятельства способствуют возникновению трудовых конфликтов и, в конечном счете, могут серьезно препятствовать конкурентоспособности компании в частности и ухудшением социально-политической обстановки в целом.

Но современное российское законодательство на данном этапе не содержит четко прописанных законодательных актов, регулирующих трудовые взаимоотношения работодателей и заемных работников, что, по мнению компетентных юристов, диктует настоятельную необходимость принятия комплексного нормативного акта, объединяющего нормы трудового, гражданского и административного законодательства³³.

Однако далеко не все фирмы могут позволить себе оплачивать недешевые услуги специализированных компаний. Экономя издержки, многие фирмы, пользующиеся услугами высококвалифицированных рекрутинговых агентств, в начале кризиса отказались от их услуг и подбирали персонал самостоятельно. При этом, не считая эффективным (или не имея возможности) оплачивать труд перспективных работников с широким кругом компетенций, работодатели ограничивались поиском кандидатов для выполнения строго определенных функций. Главное требование – чтобы кандидат на определенную позицию был способен максимально быстро включиться в работу и не подыскивал для себя более квалифицированную и высокооплачиваемую должность в другой компании.

Следует отметить, что, хотя сокращение персонала является одним из самых результативных способов повышения производительности труда и снижения издержек компаний, этот метод применялся работодателями с осторожностью: все-таки сокращение сотрудников сопряжено со значительными финансовыми затратами, а в случае нарушения трудового кодекса чревато судебными процессами и значительными финансовыми выплатами потерпевшим работникам. В значительной части причиной воздержания от сокращений был фактор прямого администрирования сверху, когда федеральные и региональные органы власти оказывали давление на предпринимателей, заставляя их отказываться от увольнений сотрудников. Такая практика обуславливалась политикой руководства

³²Мотивация кандидатов в условиях кризиса. Результаты исследования AVANTA Personnel. http://www.hrmonitor.ru/index.php?p=2&order=member_desc&pname=pressreleases&document_id=22

³³ См. статьи Андрукович Л., Гутник А., Козиной И, Садовой Е, Хохловой М.// Социально-трудовые исследования. Вып. XXП. М.ИМЭМО РАН.2009.

страны, направленной на сохранение стабильности при высоких рисках резкого обострения социально-политической обстановки и протестных выступлений в случае быстрого накопления большого количества безработных. Вертикальное устройство власти позволяло требовать от подотчетных ей губернаторов более благоприятной статистики по безработице.

Урезание заработных плат работников.

Часть руководителей компаний, стремясь сохранить свой коллектив в условиях недостатка финансов, вынуждены урезать зарплаты сотрудников. Многих работодателей элементарно вынуждает к этому невозможность сохранить фирму иным способом, другие таким образом надеются без излишних расходов избавиться от малоэффективных сотрудников. Чаще всего доходы сотрудников уменьшались за счет снижения или отмены премий, надбавок и бонусов. Сокращалась и «серая» часть зарплаты, а это примерно треть. При этом в условиях кризиса около 60% работающих россиян были согласны получать зарплату «в конвертах», еще для 19% принятие таких условия оплаты труда зависит от обстоятельств в момент принятия решения или от размера предлагаемой суммы³⁴. В некоторых случаях работодателю выгодней формально уволить сотрудника, продолжая отплачивать его труд «серой» зарплатой, если последний не возражает. эффективным (или не имея возможности) оплачивать труд перспективных работников с широким кругом компетенций. Использование подобных схем чревато тенденцией к увеличению практики выдачи «зарплат в конвертах» в частности и реанимацией роста теневой части экономики в целом.

Наряду с сокращением фиксированной части зарплат, с декабря 2008 года *начали сокращаться и реальные зарплаты* (заработная плата, исчисленная в виде количества благ, потребительских товаров и услуг, которые можно на нее приобрести) - на 2% в сравнении с ноябрем того же года.

Снижение реальных зарплат за первый квартал 2009 составило 2,25 процента³⁵. По данным Росстата, реальная зарплата в РФ снизилась в 2009 году на 2,8% после прироста на 11,5% в 2008 году. За январь-октябрь 2009 года она составила 96,4% по отношению к аналогичному периоду прошедшего года³⁶.

Урезание заработных плат понижает мотивацию сотрудников и их творческий потенциал, а главное – препятствует повышению эффективности труда, что отнюдь не способствует решению задач модернизации.

Мало того, что в большинстве компаний зарплаты не индексируются с учетом инфляции, во время кризиса многие работодатели задерживали их выплаты, несмотря то, что такой способ «экономии» является прямым нарушением Трудового кодекса. Так, по данным Росстата, к декабрю 2008 года задолженность по зарплате по сравнению с предыдущим месяцем увеличилась почти вдвое, в то время как темпы роста сокращений сотрудников немного снизились. По мере ужесточения правовой ответственности руководителей (вплоть до уголовной)³⁷ за задержки выплаты зарплаты и использование средств из фонда зарплаты на иные цели, (чаще всего – на оплату кредитов), такая практика стала менее распространенной. Следует заметить, что такая форма нарушения законодательство была в большей части вынужденной, поскольку *95,6% всей задолженности формировались за счет отсутствия у организаций собственных средств*. Долги по зарплате стали расти в октябре 2008 г., в ноябре достигли 4,024 млрд. руб. и за последующие 13 месяцев ниже не опускались. Пиком роста стал июнь 2009 года (8,779 млрд. руб.), в

³⁴ Опрос проведён Исследовательским центром портала SuperJob.ru 5 февраля 2009.

³⁵ Данные Росстата // http://www.gks.ru/scripts/db_inet/dbinet.cgi?pl=2224055.

³⁶ http://www.gks.ru/bgd/free/B09_00/lssWWW.exe/Stg/d10/6-0.htm

³⁷ См. части. 1и 2 статьи 145.1 УК РФ.

последующие месяцы задолженность медленно снижалась³⁸. По данным Росстата, на 1 января 2010 года суммарная задолженность по зарплате составила 3,565 млрд. руб. (самый низкий уровень за время кризиса), снизившись по сравнению с 1 декабря 2009г. на 29,4%³⁹.

Однако данные мониторингов Госкомстата не учитывают субъектов малого бизнеса и неформальный сектор экономики, вследствие чего можно предположить, что суммарная задолженность по зарплате значительно выше, чем она показана органами госстатистики. На предприятиях, обследуемых Госкомстатом, работает около половины активно занятого населения. Оставшаяся часть занята на малых предприятиях и в неформальном секторе⁴⁰. Как правило, большей частью зарплату задерживают именно малые и небольшие средние компании, зачастую вынужденные в кризисных условиях за счет нецелевого использования этих сумм погашать кредиты. Опрос более 6 тыс. человек, проведенный группой компаний HeadHunter в мае 2009 года, выявил, что зарплата вовремя не выдается в 58% компаний. На предприятиях, численность работников которых не превышает 50 человек, зарплату задерживают в 69% компаний, на крупных (более 1 тыс. человек) - вдвое реже, в 34%⁴¹.

Крупным государственным компаниям (или предприятием с большой долей государственного участия) оказывало помощь государство. Они практиковали этот криминальный способ экономии значительно реже. Можно назвать, например, например, «КрасЭйр», «Влад Авиа», «КД авиа», которые не выплачивали деньги сотрудникам в течение несколько месяцев. Малые и средние фирмы иногда просто не имеют возможности выплатить зарплату вовремя. В кризисных условиях многие соискатели рассматривали своевременно выплачиваемую работодателями зарплату в качестве весомого аргумента, свидетельствующего о стабильности компании. Но в общей массе добросовестные работодатели придерживаются законодательных норм и стараются по мере возможности не задерживать заработные платы.

Сокращения сотрудников и урезание зарплат помогают снизить финансовые издержки, но при этом резко возрастает нагрузка на оставшихся работников, ухудшается психологический климат в коллективе, падает лояльность персонала, наиболее эффективные сотрудники начинают подыскивать себе новые места работы.

Поэтому работодатели в большинстве случаев для сокращения издержек на персонал вместо увольнений использовали временный мораторий на прием новых сотрудников, неоплачиваемые отпуска, введение неполного рабочего дня или недели, временную приостановку производственной деятельности, иными словами, вводили *режим неполной занятости*.

Неполная занятость.

Такие формы занятости позволяли работодателям экономить финансовые затраты, причем экономия затрат, по некоторым данным, была эквивалентна сокращению числа занятых на 6-7процентов. Осенью 2008 года примерно 20% всех работников работали неполное время, половина из них – по инициативе работодателей (25%) и по соглашению сторон (25%), вторая половина - в отпусках либо по инициативе работодателей (10%), либо по собственному заявлению (40%)⁴².

³⁸ :http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/lssWWW.exe/Stg/d03/222.htm

³⁹ http://www.gks.ru/doc_2010/zpz/zpz01.zip

⁴⁰ С 2010 г. статистические мониторинги должны стать более точными. Согласно приказу Федеральной службы государственной статистики от 31 декабря 2009 г. N 334 "Об утверждении статистического инструментария для организации сплошного федерального статистического наблюдения за деятельностью субъектов малого и среднего предпринимательства в 2011 году по итогам 2010 года."

⁴¹ Конюхов О. Не с кого спросить // <http://www.novopol.ru/text72027.html>

⁴² Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Рынок труда –«пейзаж после кризиса» // http://www.ane.ru/files/docs/expert_sovet/rinok_truda060710.pdf

Поскольку сложно установить, насколько такие заявления были добровольными, есть основания предполагать, что большая часть сотрудников, работавших с неполной загрузкой, переходила на этот режим по инициативе работодателей.

Суммарное число работников, находившихся в простое по вине администрации, работавших неполное рабочее время, а также работников, которым были предоставлены административные отпуска, составило к концу 2009 года 1млн. 602,9 тысяч человек, в том числе подавляющее большинство (1 млн.279,9 тысяч) работали неполное время⁴³. С сентября 2009г. наметилась тенденция снижения размеров неполной занятости работников. Однако в декабре, по данным Росстата, на 65,1% увеличилась численность работников, имевших отпуска с частичным сохранением заработной платы по инициативе работодателя и численности работников, имевших отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению работников (на 31,0%). В ситуации неполного рабочего дня, простоя или бессрочного отпуска по вине работодателей находились более полутора миллиона работников (1млн. 567,9 тыс. чел.)⁴⁴.

Наиболее распространенной неполная занятость была в организациях обрабатывающих производств. в которых 4,4 % работников списочной численности работали неполное рабочее время по инициативе работодателя (в мае 2009г. - 7,0%), 4,0% работников работали неполное рабочее время по соглашению между работником и работодателем (в мае 2009г. - 5,8%) и 4,2% работников находились в отпусках с частичным сохранением заработной платы по инициативе работодателя (в мае 2009г. - 6,0%)⁴⁵.

Сокращение социальных пакетов.

Для работников самым щадящей мерой, предпринимаемой работодателями для снижения издержек на персонал, были сокращение или отмена социальных пакетов. Хотя такая практика влекла за собой уменьшений доходов (у некоторых категорий работников снижение уровня заработной платы за счет соцпакета достигает 50%⁴⁶), в кризисной ситуации часть предпринимателей полагала, что наличие работы само по себе должно мотивировать сотрудников, и резко сокращала все или большую часть льгот. Тем более, если эти льготы не были весомым стимулом для повышения эффективности сотрудников в докризисный период. Степень урезания соцпакетов зависела, в первую очередь, от финансово-экономического состояния компании, а также от функции, которую он выполнял в ее общей бизнес-стратегии – функцию удержания или привлечения сотрудников. Однако большинство работодателей, полагая мотивацию работников необходимым условием эффективности фирмы, старались по возможности сохранять свои социальные обязательства, но вынуждены были сокращать часть льгот, сохраняя наиболее значимые. Как показал сравнительный анализ структуры компенсационного пакета работающих россиян в октябре 2005, ноябре 2007 и январе 2009 года, проведенный исследовательским центром портала SuperJob.ru по результатам опроса работающих россиян старше 18 лет (Табл. 1), работодатели продолжали премировать своих сотрудников, оплачивать им полис ДПС, расходы на мобильную связь и обучение, дотировать расходы на питание и путевки на отдых и лечение. Однако по причине осложнившихся финансовых и экономических условий процент работников, получающих эти льготы, в большинстве компаний уменьшился по сравнению с 2007 годом.

⁴³ Занятость и безработица в РФ в декабре 2009 года. // <http://www.minzdravsoc.ru/labour/employment/7>

⁴⁴ Данные мониторинга рынка труда, проводящегося Минздравсоцразвития <http://www.minzdravsoc.ru/labour/employment/124>

⁴⁵ http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/lssWWW.exe/Stg/d04/15.htm

⁴⁶ См. *Свищунова Н.* До свидания, соцпакет // Кадровая служба и управление предприятием. 2009. №3. С.23.

Большинство компаний старались не снижать пакет льгот кардинально. Оставляя почти без изменений разделы соцпакетов, направленные на стимулирование эффективности сотрудников, работодатели старались по возможности не урезать рекреационные льготы, особенно для персонала низшего и среднего звена (питание, оплата проезда в общественном транспорте и т.п.).

Таблица №1.

Изменения в структуре компенсационных пакетов, предоставляемых работникам (%)

Какие льготы предоставляет Вам работодатель в структуре компенсационного пакета? *	Ноябрь 2007 г.	Январь 2009 г.	Изменения в 2009 г. по отношению к 2007 г.
Премии	58	41	0,71
Возможность приобретения сотрудниками услуг или продукции компании со скидкой	24	16	0,67
Дотация на питание	23	15	0,65
Оплата мобильной связи	37	24	0,65
Оплата проезда в общественном транспорте	14	9	0,64
Оплачиваемый полис добровольного медицинского страхования (ДМС)	52	31	0,60
Оплата обучения	19	11	0,58
Предоставление льготных путёвок	17	7	0,41

* Возможны несколько вариантов ответов

Источник: Портал SuperJob.ru. Цит. по: :Корпоративные практики социальной направленности. М.РСПП.2009.С.235

Сокращались также и расходы на развитие персонала. Многие компании оказались не в состоянии оплачивать услуги учебных центров по повышению квалификации. Дорогостоящие программы, рассчитанные на длительное обучение, закрылись. Пользовались спросом антикризисные программы, семинары по бизнес-продажам. Однако даже самая совершенная и дорогостоящая программа не способна мгновенно переучить менеджеров, привыкших работать в стабильных экономических условиях, быстро приспособиться к мгновенно меняющейся ситуации на внешних и внутренних рынках. Навыки антикризисного управления вырабатываются в результате опыта работы в условиях кризиса, сопровождаемого (желательно) системным обучением. Компании выстраивали внутренние корпоративные программы обучения и развития персонала, справедливо полагая, что сотрудник, выросший внутри компании, будет более эффективен именно для нее, лоялен и нацелен на дальнейшее совершенствование.

Итак, подводя итоги анализа кадровой политики, проводимой работодателями в первом, самом остром периоде кризиса, можно отметить, что неожиданность обрушившихся на экономику его проявлений не вызвала резкого сокращения персонала. Хотя согласно данным различных мониторингов, вначале более половины компаний сократили численность своих сотрудников (в основном, в финансовом секторе), только 5% из них сократили 50% от своего численного состава⁴⁷. Работодатели старались по мере возможности сохранить свой персонал, в большей степени прибегая к сокращению заработных плат, надбавок, премий,

⁴⁷ См. опросы, проведенные компаниями Morgan Hunt, Pynes Group, HeadHunter, Ассоциацией менеджеров.

бонусов, ограничивая набор новых сотрудников, сокращая продолжительность рабочего времени и т.п. У кадровых служб компаний не было времени для спокойного, эволюционного реструктурирования своего персонала. Повторяя в некоторой степени сценарий дефолта 1998 года, *кризисные проблемы в начальной стадии кризиса решались работодателями в основном путем сохранения кадрового состава посредством неполной занятости*. Такая стратегия помогала компаниям пережить кризис и снижала показатели официально зарегистрированной безработицы, но одновременно способствовала сохранению скрытой безработицы. Причем существуют опасения, что состояние неполной занятости работников может легко перейти в массовую безработицу, в случае, если финансовые средства предприятий (или государства), направляемые на поддержку неполной занятости, закончатся. Иными словами, *проблема не столько в безработице, сколько в занятости. Неполная занятость, маскируя истинное состояние на рынке труда, препятствует созданию конкурентоспособной экономики после ее выхода из кризиса*. Одновременно такая практика ведет к снижению уровня зарплат работников и, соответственно, к ухудшению качества их жизни.

Руководители кадровых служб проанализировали ошибки, сделанные ими в первые месяцы кризиса⁴⁸. Главные из них были сделаны еще до начала кризиса - это *необоснованный набор персонала в надежде на быстрый рост компании*. Не менее существенные упущения кроются в недостаточно продуманной стратегии работы с персоналом. Сюда можно отнести:

- плохое планирование; отсутствие перспективного планирования; антикризисных сценариев;

- недостаточное внимание к разработке стратегии управления персоналом;

- не проведенный вовремя анализ затрат на персонал и его обоснование;

- отсутствие резервного фонда на антикризисные меры;

- замедленная реакция на изменения внешней среды, стремление «не заметить» кризисные явления; отсутствие гибких механизмов, способных реагировать на изменения внешней среды;

- сохранение докризисной кадровой политики; надежда на восстановление докризисных параметров;

- отказ от работы с кадровым резервом, недопонимание его роли как ресурса конкурентоспособности компании после выхода из кризиса;

Следующая группа ошибок – непродуманность политики сокращения издержек

- резервы экономии затрат нужно было искать не в равномерном секвестировании всех расходных статей, а находить их среди множества мелких расходов, которые не всегда на виду, но в сумме вполне сопоставимы с крупными расходами. В результате оказывается, что большие затраты, направленные на сохранение и развитие бизнеса, оправданы.

- урезание затрат без серьезных оснований для этого, бескрайняя экономия на всем.

Следующая группа ошибок (по порядку, но не по значимости) – связана с сокращениями персонала:

- необдуманные спонтанные сокращения сотрудников. проведение сокращений без объективной оценки эффективности каждого сотрудника и мотивации действий руководства в каждом отдельном случае; чрезмерное сокращение кадров;

⁴⁸ Использованы данные опросов ведущих менеджеров и HR-специалистов крупных российских, а также филиалов иностранных компаний, работающих в России, проведенного журналом Босс// Босс. Страна Советов. 2009. №№ 2, 4,5,12.

- следовало максимально сохранить квалифицированные кадры, перестроив организационную структуру, максимально использовать проектные группы, удаленную занятость, гибкие графики работы, стандартизировать и автоматизировать коммуникационные процессы. Сэкономив на второстепенных издержках, удержать высококвалифицированных специалистов, изыскать возможности для их поощрения и повышения мотивации;

- увольнение по формальному принципу;

- увольнение ключевых сотрудников, обеспечивающих конкурентные преимущества компании на рынке;

- закрытость информации о состоянии компании от сотрудников, вследствие чего - потеря доверия к руководству и в результате – снижение управляемости компанией;

- замалчивание проблем и недостаточное информирование персонала;

- закрытость руководства или предоставление неверной информации;

- потребительское отношение к персоналу, запугивание, повышение нагрузки на работников без увеличения заработной платы.

- экономический эффект от сокращения персонала наступит не скоро, а потеря лояльности и преданность сотрудников компании может повредить ее имиджу надежного и стабильного работодателя на рынке труда;

И, наконец, о том, что не следует экономить на расходах, направленных на мотивацию сотрудников:

- снижение зарплат и бонусов. Следовало бы более взвешено просчитать структуру издержек, законсервировать наиболее затратные проекты и сохранить заработную плату сотрудников, а также наиболее значимую часть социального пакета, особенно статьи расходов даже не столько на повышение квалификации персонала, сколько на его адаптивные качества, на выработку способности работать в изменившейся (и продолжающей меняться) внешней среде;

- резкое сокращение затрат на обучение сотрудников, повышение их квалификации, социальный пакет;

- слабое использование информационно-коммуникативных технологий.

Насколько уроки кризиса усвоены работодателями, покажет время. По мнению 34% опрошенных сотрудников фирм, компании, в которых они работают, извлекли уроки из кризиса: «проверили себя на прочность» и получили важный для них опыт построения своей деятельности в кризисных условиях. Кризис для них стал хорошей школой жизни. Однако почти 40% опрошенных придерживаются противоположного мнения, полагая, что их компании использовали кризис для снижения оплаты труда, сокращения штатов. «Вместо эффективных действий руководство пошло по пути мелочной экономии, не задумываясь о перспективах дальнейшего развития». Если кризис повторится, начальство снова «распустит всю компанию и погрязнет в долгах. Еще 27% респондентов затруднились с ответом, но прокомментировали действия работодателей как тотальную экономию на всем и на зарплатах, в том числе⁴⁹.

Однако было бы неверным считать, что все без исключения компании в первый период кризиса отказались от последовательной кадровой стратегии. Многие руководители и в трудное время не меняли своей кадровой политики. Конечно, компании, находящиеся в состоянии введенного антикризисного управления, единственным мероприятием, которое проводилось в отношении персонала, называли сокращение штата с целью уменьшения затрат на персонал.

⁴⁹Опрос проведен Исследовательским центром рекрутингового портала SuperJob.ru в феврале 2010 года. Исследуемая совокупность: экономически активные россияне старше 18 лет, имеющие постоянную работу. Размер выборки: 1800 респондентов. Место проведения опроса: Россия, все округа. <http://www.superjob.ru/community/life/42918/>.

Но были и другие примеры. Так, директор по персоналу компании RRC Екатерина Тихвинская своей основной задачей полагает сохранение специалистов, без которых компания не сможет функционировать. И хотя в кризисных условиях возможности более ограничены, можно найти иные способы сокращения издержек. «Вместе с тем сейчас появилась возможность за те же или даже меньшие деньги найти специалистов более высокого уровня, так как при массовых сокращениях зарплатные ожидания кандидатов понизились. Поэтому мы оглядываемся по сторонам и приглашаем тех, кто сейчас сможет принести компании пользу»⁵⁰.

К концу первого полугодия 2009 года многие работодатели, опираясь на приобретенный за это время опыт работы в непростых кризисных условиях, стали более спокойно и трезво оценивать ситуацию. К тому же часть экспертов прогнозировала замедление спада экономики по сравнению с двумя первыми кварталами текущего года, обосновывая свои выводы на том, что российские предприятия, исчерпавшие к этому времени запасы продукции, скорее всего, возобновят заказы своим поставщикам, что явится дополнительным источником спроса⁵¹. Несмотря на то, что снижение темпов спада во втором квартале 2009 года оказалось кратковременным, работодатели пришли к выводу, что оптимизация кадровой политики не ограничивается увольнением персонала и спонтанным сокращением финансовых издержек на его развитие и мотивацию и начали выработать и осуществлять новые кадровые стратегии, в которых персонал рассматривается не в качестве статьи расходов на его содержание, а как основная составляющая успешного развития и процветания компаний.

Во втором квартале 2009 года уменьшилось количество работодателей, сокращающих штат. Возросло число компаний, подбирающих персонал, причем Россия по набору управленческого персонала опережает многие страны с развитыми и развивающимися экономиками. Так, данные некоторых мониторингов показывают, что процент компаний в мире, продолжающих подбирать персонал, в 2009 году за квартал уменьшился с 54% до 46%, тогда как в России доля таких компаний выросла с 42% в первом квартале до 58% во втором квартале этого года, хотя еще в январе Россия занимала первое место по доле компаний, увольнявших специалистов и менеджеров среднего звена или планировавших сокращения в первом квартале 2009 года⁵². Увеличилось число вакансий в финансовой, маркетинговой, рекламной сферах, для рекрутинговых и консультационных агентств. Компании, уволившие ранее сотрудников, теперь пытаются вернуть наиболее компетентных из них и набрать новые кадры для реализации ранее отложенных перспективных проектов.

Увереннее других чувствовали себя компании, сформировавшие еще в начале кризиса варианты инвестиционной стратегии и соответственно выстраивающих под них кадровую политику. Так, к примеру, вице-президент по маркетингу управляющей компании в сфере передовых информационных технологий LETA Group В.Крохин, рассказал в своем интервью, что компания еще в самом начале кризиса разработала три варианта своей инвестиционной стратегии, которые давали входящим в ее состав фирмам возможность успешно работать при любом варианте развития макроэкономической ситуации в стране. Уже в мае 2009 года компания выбрала и начала осуществлять «оптимистический» сценарий. Группа разделила проекты на необходимые и перспективные, и не закрыла ни одного, лишь отложив

⁵⁰ Страна советов. Босс.2009. №5.

⁵¹ Демьяненко В. Экономика России на дне. Долго ли ей там быть?// <http://ru.reuters.com/article/businessNews> 14.08. 2009.

⁵² Используются данные исследования, проведенного международной рекрутинговой компанией Antal International, в котором приняли участие 2700 компаний из 107 стран. <http://www.rb.ru/topstory/economics/2009/05/20/154702.html>

некоторые проекты на время. Такое перспективное планирование позволило избежать необоснованных увольнений. Компания продолжает набирать персонал, при этом испытывает «катастрофическую нехватку» квалифицированных специалистов в сфере рынка информационной безопасности⁵³.

По итогам третьего и четвертого кварталов 2009 года правительство РФ смогло констатировать, что российская экономика прошла острую фазу кризиса. Прирост ВВП за этот период времени (с учетом сезонности) составил 1,1% и 1,9% соответственно⁵⁴.

Российские компании получили возможность реализации отложенных ранее на второй план проектов. В эпицентре кадровой стратегии теперь оказались задачи по созданию предпосылок для завоевания лидирующих позиций на рынке после выхода из кризиса. Компании получили возможность вкладывать большую часть бюджетов в оптимизацию внутренних процессов, в повышение управленческой культуры, в обучение персонала, его мотивацию, улучшение психологического климата в коллективе. Активно используются информационно-коммуникативные технологии, широко применяются методы работы временных проектных групп, методы удаленной работы. Новые тенденции на рынке труда заставляют все большее количество людей ориентироваться на гибкий подход к своей трудовой деятельности: работу вне офиса, неполный рабочий день или на заемной основе. Эксперты в области кадрового консалтинга утверждают, что ни одна компания в современных условиях не может гарантировать человеку постоянную занятость. По их прогнозам около половины всех работников примерно через десять-двадцать лет будут работать по контракту, по совместительству или временно. Результаты исследования, проведенного экспертами портала по поиску удаленной работы Free-lance.ru (сентябрь-ноябрь 2010 года), показывают, что 30% работодателей положительно относятся к привлечению удаленных работников, поскольку это позволяет экономить на налогах и аренде помещений.⁵⁵ Кроме того, привлечение сотрудников на безконтрактной и договорной основе обеспечивает компаниям столь необходимую в конкурентной среде гибкость и маневренность, а сотрудникам – возможность располагать своим временем.

По этим соображениям многие крупные компании активно используют фрилансинг и лизинг персонала. Часть компаний переключают функции, от которых не зависят конкурентные позиции предприятия на аутсорсеров. Особенно широко используется аутсорсинг ИТ процессов. По некоторым данным, передача ИТ- процессов на аутсорсинг гарантирует заказчикам до 70% сокращения расходов⁵⁶. Ориентируясь на потребность заказчиков в повышении эффективности управления и снижении затрат, руководители ведущих ИТ фирм активно предлагают им услуги по упорядочению организации внутренних служб компаний, повышению эффективности систем сетевой безопасности, современные системы учета и мониторинга активов, Service Desk и т.п.

Однако в период кризиса далеко не все компании могли использовать возможности аутсорсинга непрофильных процессов. Даже такие крупные фирмы, как Pro-Vision Communications, ЗАО «Страховой брокер “Малакут”, Nobel Biocare Russia, LETA Group и другие не использовали аутсорсинговые схемы, считая этот вид услуг слишком затратным и перенося часть компетенций внутрь своих фирм.

⁵³ «Босс» в помощь. Обмен опытом // Босс №12.2009.

⁵⁴ Основные направления антикризисной политики правительства Российской Федерации на 2010 год. <http://www.premier.gov.ru/anticrisis/3.html>

⁵⁵ Данные мониторинга, проведенного экспертами сайта по поиску удаленной работы Free-lance.ru осенью 2010 года. <http://habrahabr.ru/blogs/freelance/110232/#habracut>

⁵⁶ Секрет фирмы. 20.10.2008.

Крупные компании с присутствием государства в статусе акционера, крупнейшие частные фирмы и госкорпорации имели, благодаря господдержке, большие финансовые возможности для проведения грамотной кадровой стратегии, чем средние и малые предприятия. Многие из них не урезали своих программ по развитию и мотивации сотрудников, инвестировали в кадровый резерв, не сокращали программ по повышению квалификации и переобучения, предоставляя сотрудникам максимум условий для квалификационного и карьерного роста.

Средние и малые компании были более ограничены в возможностях, для них главным было переждать кризис с наименьшими потерями. Самой актуальной проблемой для них являлся (и является) недостаток инвестиций. Если крупный бизнес в первом квартале 2009 года упал по инвестициям на 5%, то малый – на 35%⁵⁷. Поэтому выстраивать грамотную кадровую политику им было довольно сложно. Чаще всего руководство в таких организациях берет на себя решение всех проблем, составление стратегического плана по оценке эффективности персонала и его развития рассматривается как второстепенная задача. По итогам ноябрьского (2009 г.) мониторинга состояния российского МСБ в условиях кризиса, проведенного общественной организацией Опора России совместно с консалтинговой компанией Бауман Инновейшн и опубликованном на ее информационном портале, среди антикризисных мер, которые применили сами компании для выхода из кризиса, наиболее эффективными оказались сокращение издержек, ценовая политика и сокращение штата сотрудников. По сравнению с январем 2009 года ситуация на рынке труда стала более напряженной, на сегодняшний день найти подходящие кадры стало сложнее для 65% респондентов, чем в январе 2009 года (46%)⁵⁸.

Государство в последнее время усиливает помощь малым и средним компаниям. Ведь именно они в экономически развитых странах составляют основу рыночной экономики, обеспечивая занятость, рост среднего класса, развитую инфраструктуру и многое другое. Поэтому правительство в последнее время активно формирует законодательную базу для поддержки таких компаний. (Дополнения к Федеральному закону от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации», ФЗ №№ 294, 205 и др.). Главная проблема, которую необходимо решить, заключается в том, что нужно ликвидировать разрыв между законодательными актами и практикой их применения в реальной действительности. Министерством экономического развития РФ проводится мониторинг исполнения законодательства, направленного на развитие малого и среднего предпринимательства. Малый и средний бизнес ждет от Правительства действенных антикризисных мер. Предприниматели полагают, что наиболее действенными мерами могли бы стать кредитование МСП (43%), налоговые «каникулы» (42%) и «замораживание» тарифов (37%)⁵⁹.

Свои выводы о стратегии, проводимой в кризисный период, сделали и властные структуры. В докладах большинства первых лиц государства, прозвучавших на международной конференции «Россия и мир: вызовы нового тысячелетия», в качестве главного вызова десятилетия назывался дефицит кадров и повышение качества человеческого капитала как основного конкурентного преимущества, обеспечивающего успех модернизации. На основании этих соображений делался вывод о необходимости мощного прорыва в области образования и здравоохранения, повышения качества жизни населения. В качестве серьезных недостатков отмечались необходимость преодоления монополизма,

⁵⁷ Новые известия. 25.06.2009.

⁵⁸ Мониторинг состояния малого и среднего бизнеса России в условиях кризиса, 2009-2010гг. // <http://www.opora.ru/analysis/research/>

⁵⁹ Там же.

коррупции; решения структурных и институциональных проблем; повышения защиты прав собственности; создание благоприятного климата для конкуренции. Но пока это в большой степени лишь декларации о намерениях. Даже если все обсуждаемые законодательные акты будут приняты, должна быть создана общественно-политическая и экономическая атмосфера, позволяющая реализовать правоприменительную практику⁶⁰.

Подводя итоги эффективности (или неэффективности) кадровой стратегии, осуществляемой компаниями в период кризиса, можно сделать вывод, что главной проблемой, с которой столкнулись компании в кризисный период, стало быстрое изменение внешних бизнес-условий, складывающихся независимо от самих компаний, причем эти изменения резко ухудшали их финансово-экономическое положение. Финансовый кризис охватывал все большие сферы экономики, стремительно переходя в экономический. Российские компании, как, впрочем, и большинство иностранных фирм, были застигнуты им врасплох.

В зависимости от отраслевой, территориальной принадлежности, от численного состава персонала, от степени закрепитованности компании работодатели более или менее успешно корректировали свою кадровую стратегию.

Однако определяющим фактором была необходимость проводить оптимизацию работы с персоналом в условиях катастрофической нехватки времени и финансовых ресурсов.

Поэтому первыми шагами большинства работодателей было, в соответствии с корректировкой бизнес-стратегий, сокращение персонала, урезание его зарплат и социальных пакетов, мораторий на прием новых сотрудников, вынужденные отпуска и сокращение рабочего времени. Характерно, что, в отличие от мировой практики выживания в кризисных условиях, основным способом оптимизации было не сохранение размера заработных плат персонала эффективных организаций, а введение режима неполной занятости.

Сохранение социальной стабильности стало приоритетным по отношению к диверсификации экономики, возможности избавиться от неэффективных предприятий и выйти из кризиса, готовыми осуществлять модернизацию страны на основе новейших информационных технологий и достижений. В результате массового высвобождения кадров не произошло, Россия избежала массовой безработицы, но одновременно законсервировалось предкризисное состояние рынка труда и занятости с характерными для них структурными перекосами в региональной и отраслевой сферах. Проведенное кадровым холдингом «Анкор» в 2010 году исследование рынка труда показало, что ситуация с профессиональными кадрами по мере выхода из кризиса в малой степени отличается от той, что сложилась в 2005-2007 годах. Так, 75% опрошенных представителей кадровых департаментов ведущих торговых/ сервисных и промышленных российских предприятий указали на трудности с поиском персонала в связи с отсутствием на рынке кандидатов требуемой квалификации по причине низкой квалификации соискателей и завышенных финансовых ожиданий кандидатов (46%). При этом респонденты отметили, что уровень образования и квалификации специалистов за последние пять лет значительно снизился, равно как и качество подготовки молодых специалистов, которое не соответствует потребностям современного производства⁶¹.

⁶⁰ По материалам выступлений первого вице-премьера Шувалова, вице-премьера А.Жукова; министра экономического развития РФ Э. Набиуллиной. Российская газета. 5.01.2010; 22.01.2010.

⁶¹ Исследование холдинга Анкор: «Дефицит профессиональных кадров» <http://www.hr-portal.ru/blog/novoe-issledovanie-kadrovogo-kholdinga-ankor>

Кардинальные изменения в структуре рынка труда и занятости населения, ближайшее время, скорее всего, маловероятны. Модернизационные реформы в сфере профессионального образования – также процесс длительный. Однако возрастающая конкуренция на глобальных рынках требует перехода от экономики индустриального типа к экономике, основанной на знаниях. Ключевую роль в такой экономике отводится человеческому капиталу. Исходя из перечисленных обстоятельств, формирование кадров, отвечающих требованиям современной экономики, во многом зависит от кадровой стратегии компаний, от эффективности работы их HR служб. Кризис стал для них ценным опытом, открыв новые возможности для структурной перестройки своих стратегий. Сконцентрировав свои усилия на мотивации персонала, развитии его творческого потенциала, повышении эффективности, созданию благоприятного психологического климата, они выстраивают свои отношения с персоналом на основе партнерства, воспринимая персонал как главную ценность своих компаний.

Для того, чтобы продолжать свое поступательное развитие, укрепляя свои позиции на глобальном рынке, необходимо выработать действенную бизнес-стратегию и адекватную ей кадровую стратегию. В центре этой стратегии – тот самый «человеческий капитал», который является главной энергетической силой, позволяющей компаниям выйти на новый, более высокий уровень развития.

Исходя из своих стратегических целей, одни фирмы при выработке антикризисных бизнес-стратегий выбирают стратегию выживания и удерживания завоеванных ранее позиций, отказываясь от перспективных, но рискованных проектов. Они используют кризис для создания сплоченной команды талантливых профессионалов, сократив расходы за счет автоматизации организационных процессов. С этой командой они и будут выходить из кризиса, сохранив свои позиции на рынке. Другая стратегия – стратегия развития, завоевания новых позиций. Эта стратегия достаточно рискованна, но она обещает победившим бурный послекризисный рост и высокую конкурентоспособность. Этот вариант выбирают наиболее агрессивные и амбициозные собственники. Такой путь выбрала, например, компания Kraftway. Ее стратегия состоит в том, чтобы не снижать инвестиции в исследования и разработки, а при выходе из кризиса начинать активно захватывать новые рынки⁶².

Какую бы бизнес-стратегию ни выбрали компании, будет ли это выживание или развитие, успех этой стратегии будет зависеть от качества персонала, от того, насколько он мотивирован, свободен в раскрытии своих творческих возможностей, насколько этому способствует корпоративно-психологический климат внутри коллектива, наконец, ощущает ли каждый сотрудник связь между эффективностью своей работы и успехами своей компании.

⁶² Восканян М. Заказчики и кризис: ничего лишнего. CRN/RE, спецвыпуск №6 (50), 22 декабря 2008

Территориальная мобильность как фактор российского рынка труда

Одним из факторов, определяющих степень участия населения в экономике, является миграция*. Ее интенсивность и структура – наряду с другими факторами – демонстрируют уровень экономической активности населения, влияют на масштабы предложения труда.

В последние годы миграционная тематика, тесно связанная с проблемой трудовых ресурсов, вышла из академических аудиторий, став темой политических дебатов. Дискутируется главный вопрос: нужны ли России мигранты? Позиции сторон в самом общем виде можно свести к двум тезисам: (1) естественная убыль населения России чревата депопуляцией страны и в обозримом будущем приведет к нехватке трудовых ресурсов, поэтому необходима грамотная миграционная политика, включающая в себя меры как по стимулированию внутренней территориальной мобильности российского населения, так и по привлечению в страну иммигрантов – не только в качестве временных трудовых мигрантов, но и на постоянной основе; (2) России вообще не нужны иммигранты, а для решения проблемы дефицита трудовых ресурсов достаточно оптимизировать занятость, повысить производительность труда, мотивировать и регулировать территориальную мобильность российских граждан.

Насколько реальна перспектива решения проблемы дефицита труда за счет внутренней мобильности? Чтобы ответить на этот вопрос, обратимся к ретроспективе процессов мобильности российского населения в период со второй половины 1960-х гг. до 2004 г., чтобы сравнить масштаб и характер миграционных процессов на различных этапах экономического развития, оценить влияние социально-демографических и социально-экономических факторов на выбор миграционной стратегии, на формирование миграционного потенциала населения России. В статье использованы результаты обследования «Образование и занятость» (2005⁶³), а также данные официальной статистики.

Масштабы и интенсивность территориальных перемещений в период с конца 1960-х гг. по 2004 г.

Плановая экономика СССР, построенная по территориально-отраслевому принципу, содействовала формированию достаточно высокого уровня миграционной мобильности населения. Масштабы и направленность миграционных потоков в СССР определялись задачами экономического развития: экстенсивный характер советской экономики диктовал потребность в освоении северных и восточных районов, которые превращались в центры притяжения трудовых ресурсов из других регионов страны. Государство имело в своих руках мощные инструменты регулирования объемов миграционных потоков и их направленности и выступало инициатором трудовых перемещений населения, проблема обеспечения осваиваемых территорий трудовыми ресурсами решалась централизованно, вектор и структура миграций планировались сверху. Приемом и размещением переселенцев занимались местные органы власти и предприятия. Самыми

* Понятия «миграция» и «территориальная мобильность» населения используются в качестве синонимов и означают пространственное перемещение людей с целью изменения места проживания: на постоянной основе (безвозвратная миграция), временно (возвратная миграция) или эпизодически (маятниковая миграция).

⁶³ Обследование «Образование и занятость» проводилось Независимым институтом социальной политики при содействии исследовательской группы «Демоскоп» (финансировалось MPIDR). Объем выборки 6400 респондентов в возрасте 17-55 лет, 32 региона РФ.

высокими темпами роста населения и преобладанием миграционного притока отличались города и рабочие поселки районов нефтегазодобычи.

В то же время стихийные перемещения населения искусственно ограничивались. Работник был привязан к постоянному месту работы социальным пакетом: распределение социальных благ и услуг шло в основном через предприятия. Другим действенным ограничителем мобильности служил институт прописки, особенно когда дело касалось переездов в столичные центры и мегаполисы. Последние обеспечивали свои предприятия рабочей силой за счет приема «иногородних» работников по лимиту.

Уровень мобильности. Со второй половины 1960-х гг. по 2004 г. в России место жительства сменило 76,6 % опрошенных (4944 человека), в том числе 1594 человека - 32,2% переехавших сменили место жительства три и более раза (табл.1, рис. 1). В 1992-2004 гг. уровень территориальной мобильности снизился на 53,2 %: сменили место жительства 26,7 % респондентов. Таким образом, к началу 2000-х гг. уровень миграции в России упал в 2 раза, в последующем интенсивность миграционного потока продолжала снижаться (см. рис. 1).

Таблица 1

Интенсивность внутренней мобильности населения, 1970-2004 гг., EES

год	1970	1980	1986	1989	1990	1991	1992	1995	1997	2000	2001	2002	2003	2004
%	2,0	4,0	3,2	3,5	3,1	2,6	2,7	2,3	1,9	2,1	2,0	2,1	1,7	1,3

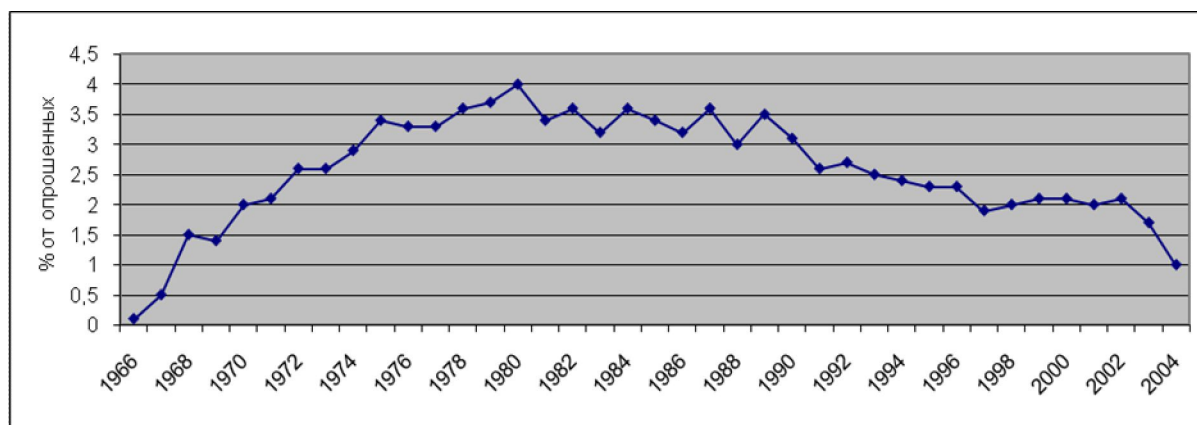


Рис 1. Интенсивность внутренней мобильности населения, 1966-2004 гг., EES, %.

Центрами миграционного притяжения стали регионы, демонстрирующие наиболее высокие темпы экономического роста, с емким рынком труда – Москва и Московская область, Санкт-Петербург и Ленинградская область, районы нефтегазодобычи Тюменской области. Всплеск миграционной активности населения был непродолжительным. К 2004 г. число переездов внутри России стабилизировалось на довольно низком уровне: 2 млн перемещений в год против 5,3 млн в 1990 г., это 1,4 % населения страны (данные Росстата)*, в 2005 г. место жительства сменило 1,3 % населения страны (1,9 млн человек)⁶⁴.

Причины миграции. Если характеризовать весь исследуемый период 1966-2004 гг. в целом (рис. 2), то можно сказать, что 43 % всех переездов совершались по лично-семейным причинам. Из-за обстоятельств, связанных с работой, был совершен 22,1 % всех переездов; 15,8 % всех перемещений составляла учебная

* 1,3 % – по данным обследования «Образование и занятость».

⁶⁴ См.: Доклад «Социально-экономическое положение России». Росстат, 2007 г.

миграция; 16,1 % переездов совершалось в связи с призывом на срочную военную службу.

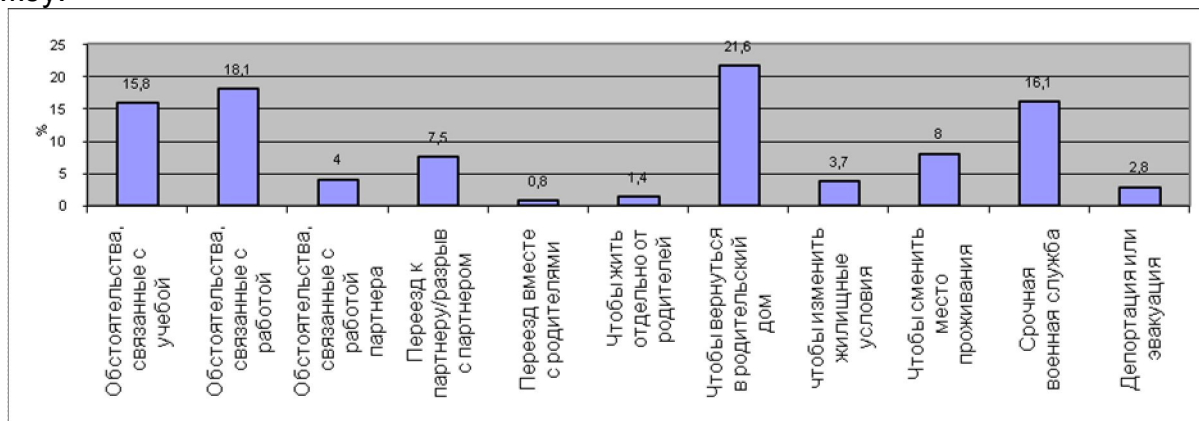


Рис. 2. Причина смены места жительства⁶⁵, 1966-2004 гг., % от количества переездов.

Направления миграции. В течение всего периода преобладала сельско-городская миграция: более 60 % всех перемещений составляли переезды в город, в том числе 32 % переездов – в областные, краевые или республиканские центры. В поселки городского типа и сельскую местность было совершено около 40% переездов (рис. 3).

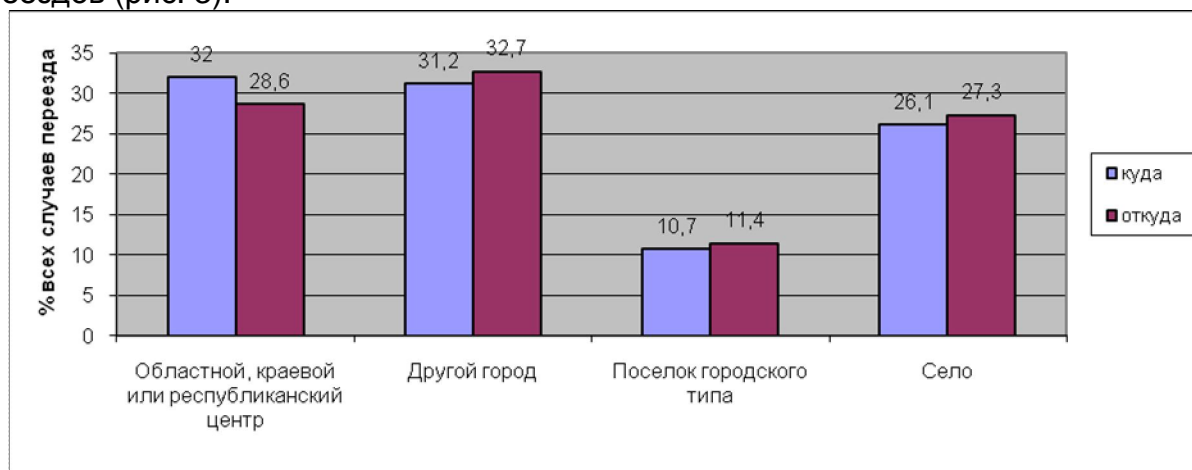


Рис. 3. Тип переезда, 1966-2004 гг., ЕЕС, % от общего количества всех переездов.

Изменение структуры миграционных потоков: пол, возраст, брачный статус, образование

Пол. В постсоветский период в гендерной структуре мигрантов продолжали преобладать женщины, однако соотношение полов изменилось в пользу мужчин. Если в 1966-1991 гг. женщин в общем миграционном потоке было 55,5 %, а мужчин 44,5%, то в 1992-2004 гг. число женщин-мигрантов уменьшилось до 51,5 %, а мужчин увеличилось до 48,5 %. Снижение удельного веса женщин в миграционном потоке совпадает с общероссийским трендом. По данным Росстата, в общей численности занятого населения России в 1993 г. доля женщин составляла 49,0 %, в 2004 г. – 49,1 %.

Возраст. В 1992-2004 гг. мигранты заметно «постарели». Если в 1966-1991 гг. миграционный поток на 90,7 % состоял из молодых людей в возрасте до 30 лет, то

⁶⁵ В качестве единицы анализа берется случай переезда.

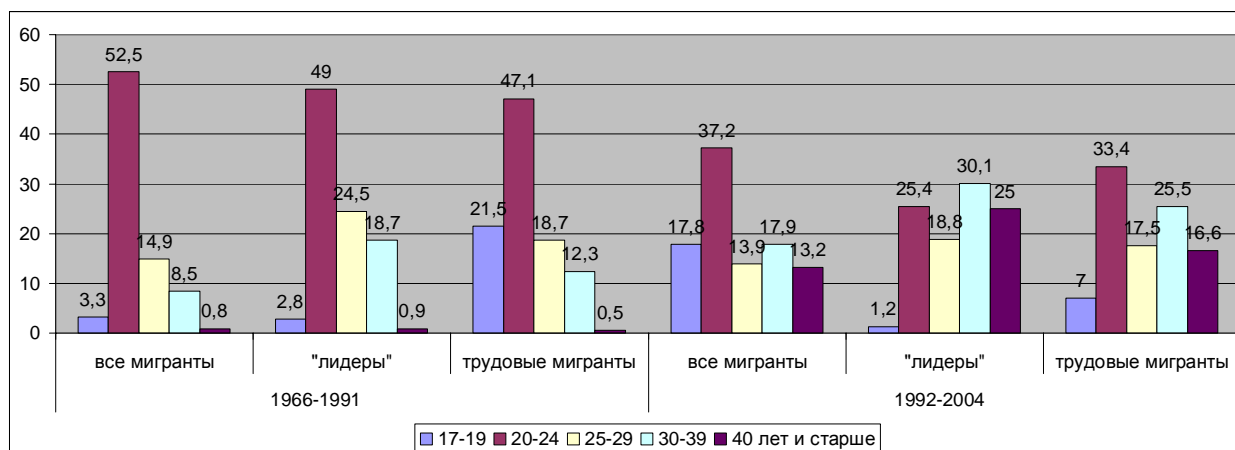


Рис.4. Динамика возрастной структуры мигрантов, EES, %.

в постсоветский период среди сменивших место жительства молодежи было на 21,8 процентных пунктов меньше – 68,9 %, в то же время значительно выросло количество 30-39-летних мигрантов – на 9,4 процентных пункта. Еще заметнее возрастание числа людей старших возрастов, тех, кому в момент переезда было 40 лет и более: и на 12,4 процентных пункта. Причина — изменение структуры миграционного потока: в нем появились «стрессовые» мигранты – вынужденные переселенцы и беженцы, а также общим снижением количества внутренних мигрантов, большинство которых составляла молодежь.

Брачно-партнерский статус. «Постарение» миграционного потока привело к изменениям в брачно-партнерском статусе мигрантов. Если в предыдущий период только 28,4 % респондентов состояли в браке или имели постоянного партнера, то в 1992-2004 гг. таких стало 41,8 %, число тех, кто в момент переезда имел постоянного партнера, увеличилось на 13,4 процентных пункта.

Образование. В общем составе миграционного потока заметно увеличение количества мигрантов, имеющих высшее образование – с 13,8 до 21,7 %. Количество мигрантов со средним специальным образованием оставалось на уровне предыдущего периода.

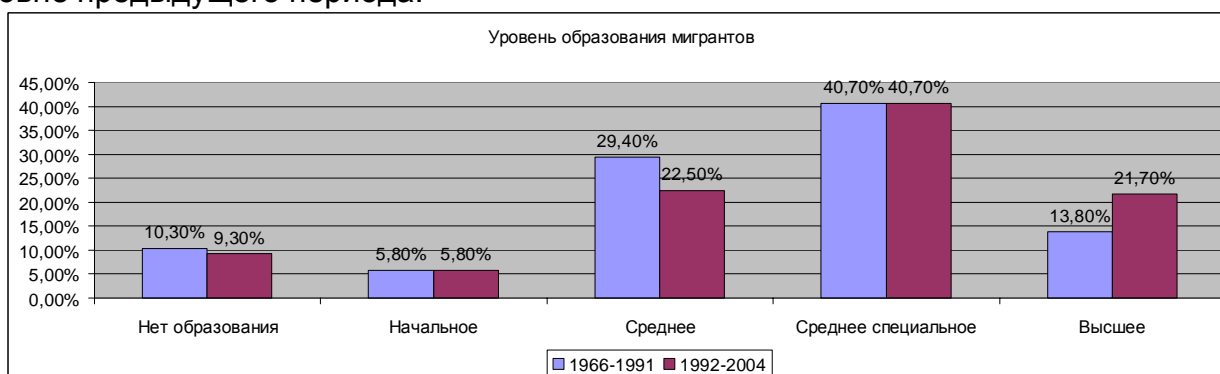


Рис.5. Образовательная структура мигрантов, EES, %.

Появление в структуре миграционного потока переселенцев из новых независимых государств обусловило изменения и в образовательной структуре мигрантов. Они стали более образованными: высшее образование имело 21,7 % мигрантов, 40,7 % – среднее специальное образование. Особенно заметно выросла доля мигрантов с высшим образованием – с 13,8 % до 21,7 %. Это связано с увеличением в структуре миграционного потока старших возрастных групп. По сравнению с предыдущим периодом число 30-39-летних в общем миграционном потоке увеличилось с 8,5 % до 17,9 %, а 40-летних и старше – с 0,8 % до 3,2 %, а в

группе «лидеров» доля старших возрастов возросла еще более существенно: если в советский период среди самых мобильных доля 40-летних и старше составляла менее одного процента, то в 1992-2004 гг. их было 25,0 %.

В постсоветский период мигрантов стало меньше, но при этом возросла доля самых мобильных в их структуре. В 1992-2004 гг. доля тех, кто сменил место жительства три и более раз, увеличилась: «лидеры» составляли 42 % всего миграционного потока. Изменение половозрастной структуры миграционного потока особенно заметно в группе самых мобильных мигрантов. Здесь по-прежнему больше мужчин, чем женщин: 60,1 % и 39,9 % соответственно. Заметно увеличился средний возраст «лидеров». Существенно сократилась когорта 20-24-летних: если в советский период их было 48%, то в 1992-2004 гг. - 25,5 %, т. е. более четверти. Выросло число людей старших возрастов: 25% «лидеров» было старше 40 лет (для сравнения: в предыдущий период в этой группе их было менее одного процента). Более половины респондентов этой группы 51,7 % имели постоянного партнера. Число семейных в структуре мигрантов-«лидеров» увеличилось на 12,1 п.п.

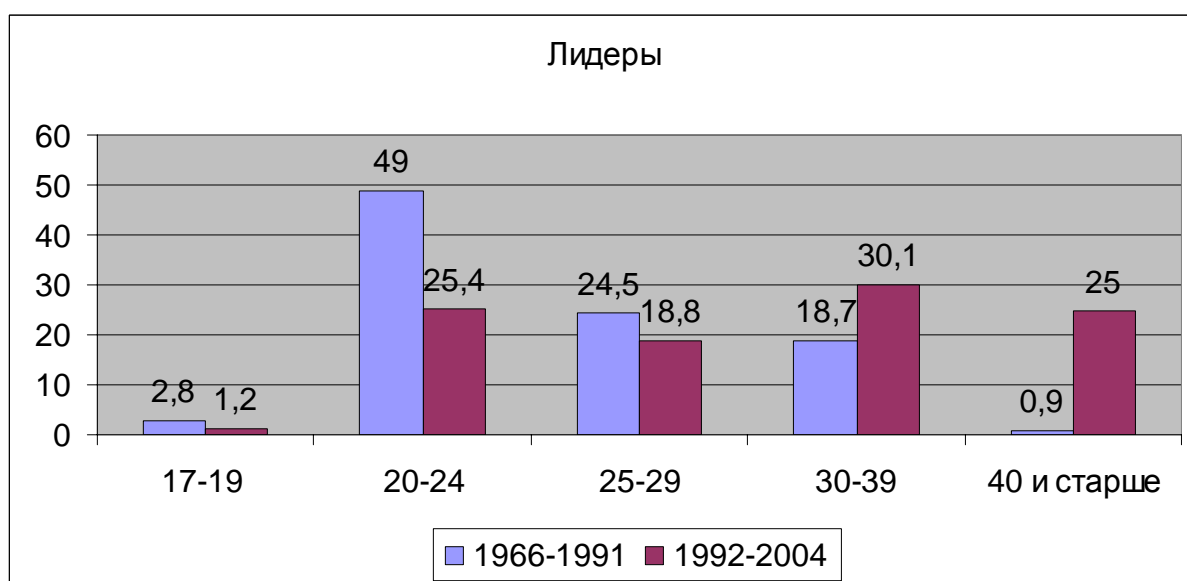


Рис. 6. Возрастная структура мигрантов, сменивших место жительства 3 и более раз.

Можно предположить, что это также связано с появлением в миграционном потоке вынужденных мигрантов - переселенцев из стран СНГ, а также беженцев из «горячих» точек России.

Образование. Как и в советский период, самые мобильные отличаются более высоким уровнем образования: 68,1 % из них имели среднее специальное и высшее образование, 39,5 % и 28,6 % соответственно. Доля имеющих среднее специальное образование в структуре «лидеров» и трудовых мигрантов сократилась с 42,2 % до 39,5% в группе «лидеров» и с 43,8 % до 35,0 % среди трудовых мигрантов.

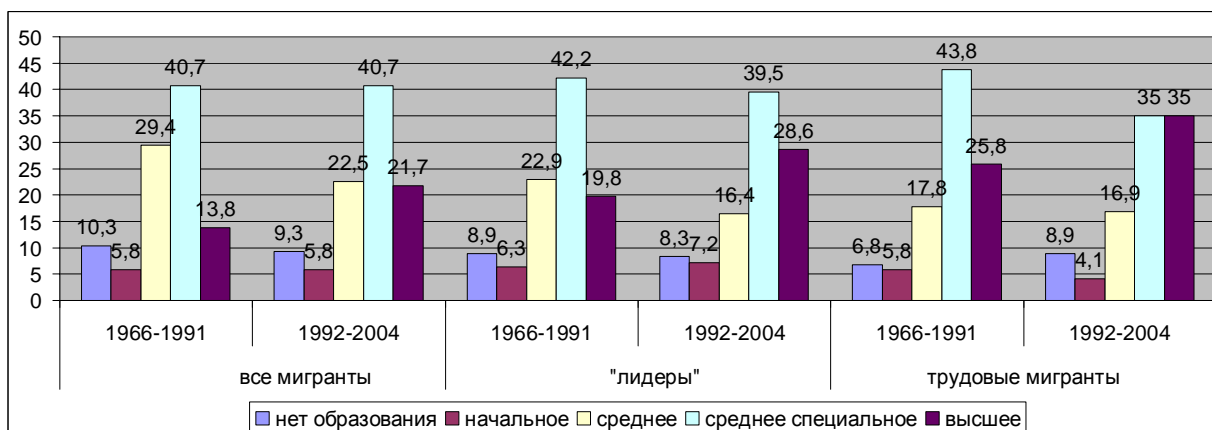


Рис. 7. Образование мигрантов, EES, %.

В постсоветский период заметно сократилась интенсивность потока трудовых мигрантов. Из-за обстоятельств, связанных с работой (своей и партнера), переехало 18,25 % всех респондентов, сменивших место жительства после распада СССР. В меньшей степени – на 3,7 процентных пункта – сократилось количество трудовых мигрантов в группе самых мобильных респондентов: с 30,3 % до 26,6 %.

Структура трудовой миграции. В составе трудовых мигрантов изменилось соотношение мужчины-женщины: 42,7 % и 57,3 % соответственно. Уменьшилась доля женщин, удельный вес мужчин вырос на 12,6 процентных пункта. Весьма существенно, на 14,5 процентных пунктов в составе трудовых мигрантов сократилась когорта 17-19-летних – с 21,5 до 7 %, также заметно, на 13,6 процентных пунктов, сократилось число 20-24-летних, с 47,1 % до 33,4 %. Снижение доли молодежи сопровождалось ростом числа людей старших возрастов, среди которых резко возросло количество 40-летних и старше: с 0,5 % до 16,6 %, то есть более чем на 15 процентных пунктов. Более половины трудовых мигрантов в 1992-2004 гг. имела семью: доля имеющих постоянного партнера в этой группе респондентов увеличилась на 22,3 процентных пункта, с 30,9 % до 53,2 %.

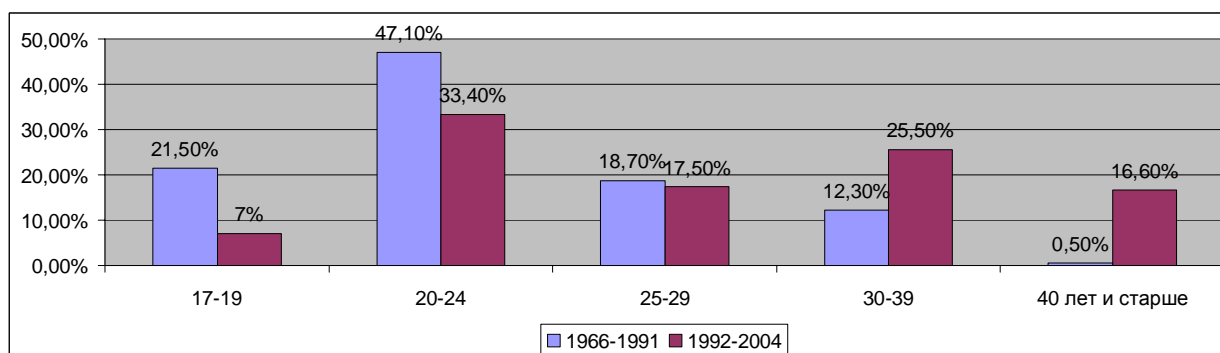


Рис. 8. Возрастная структура трудовых мигрантов, EES, %.

Гораздо более заметно по сравнению со всеми мигрантами изменился образовательный уровень трудовых мигрантов: здесь доля респондентов, имеющих высшее образование, увеличилась более существенно – с 25,8 % до 35,0 %.

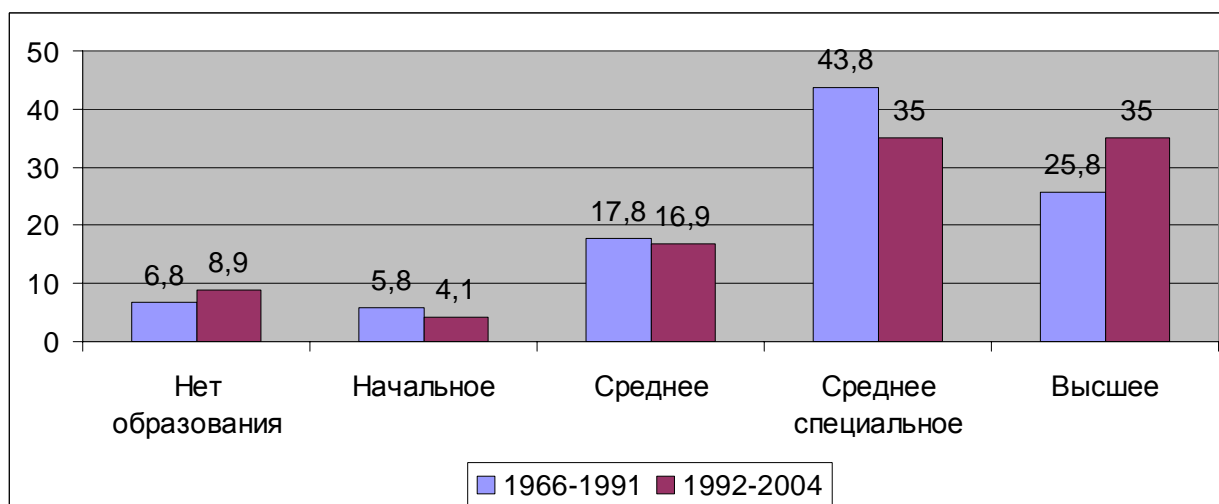


Рис. 9. Образование трудовых мигрантов, %, EES.

Сравнение социально-демографических характеристик мигрантов советского и переходного периодов показывает: снижение доли женщин в общей структуре миграционного потока и особенно заметно в составе трудовых мигрантов; кардинальное сокращение числа самых молодых мигрантов, 17-19 летних. Особенно заметно эта группа сократилась в составе трудовых мигрантов – с 21,5 % до 7,0 %. В целом и по группам вырос образовательный уровень мигрантов, особенно заметно выросла доля лиц с высшим образованием. Характерной особенностью постсоветского периода является существенное снижение территориальной трудовой мобильности, число мигрантов, переехавших из-за обстоятельств, связанных с работой, сократилось на 5,6 процентных пункта: с 23,8 % до 18,25 %.

Причины миграции

В постсоветский период, так же, как и в предыдущий, большинство мигрантов сменили место жительства по брачно-семейным и личным причинам – 66,3 % респондентов. Заметно выросла доля респондентов, переехавших, чтобы улучшить жилищные условия и сменить место проживания. Можно предположить, что это связано с изменением характера миграционных процессов: в выборку попали те, кто переехал в европейскую часть России из северных и восточных регионов.

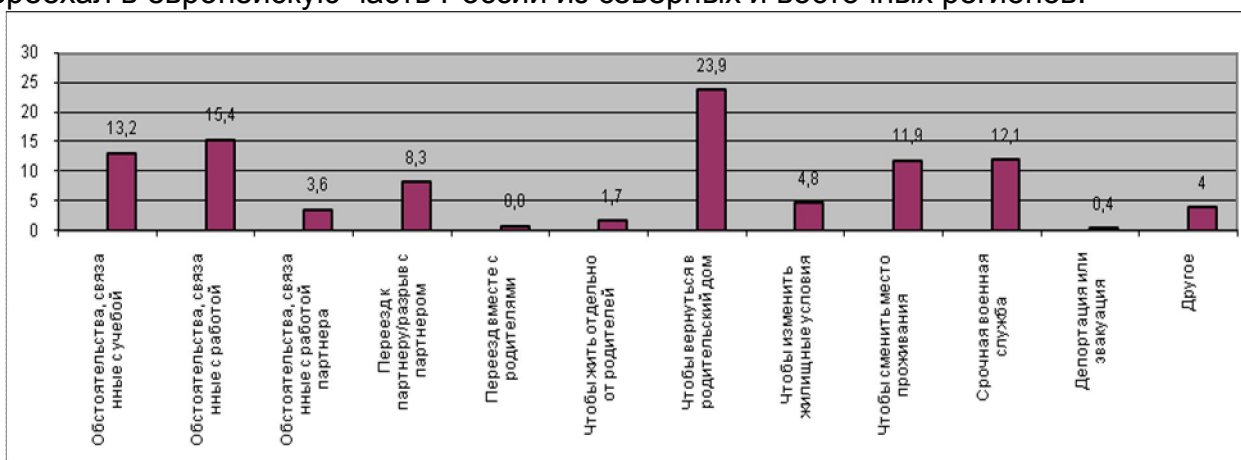


Рис. 10. Причины переездов, 1992-2004 гг., % (все случаи смены места жительства).

Анализ причин переездов позволяет сделать вывод о первостепенной значимости для мигрантов целого комплекса факторов, которые можно определить в

самом общем виде понятием «среда», то есть условия проживания. Это климат, экологическая ситуация (в том числе воздействие техногенных катастроф – Чернобыль), жилищные и бытовые условия, наличие ближнего круга социальных связей (родственники, друзья, коллеги), то есть факторы, которые в совокупности определяют степень комфортности среды обитания. В число этого рода факторов, как представляется, можно включить и психологическую привязанность человека к родным местам. На миграционное поведение респондентов, сменивших место жительства в конце 80-х и в первой половине 90-х годов, решающее влияние оказало «обострение межнациональных отношений», а также «обязательное знание языка коренной национальности» и авария на Чернобыльской АЭС, в число наиболее значимых факторов попало и «обострение криминогенной обстановки». Как показывают данные Росстата и социологических исследований, на принятие решение о миграции решающее влияние в равной степени оказывали как социальные, так и экономические факторы⁶⁶.

Направления миграции

Тип поселения. Существенных изменений в направлении миграционного потока в постсоветский период не произошло. Несколько увеличилось количество переехавших в города, : 64,1 % переехавших, в том числе в региональные и территориальные центры – 33,6 % мигрантов. Для сравнения: в предыдущий период в города переехало 59,8 % мигрантов, из них в региональные, территориальные и республиканские центры – 31,3 %. В сельские поселения и поселки городского типа переехало 29,0 % и 7,0 % мигрантов соответственно (в 1966-1991 гг. – 30,7 % и 9,5 % переехавших). В переходный период продолжались процессы урбанизации страны, о чем свидетельствует преобладание переездов из села в город, хотя этот поток стал менее интенсивным.

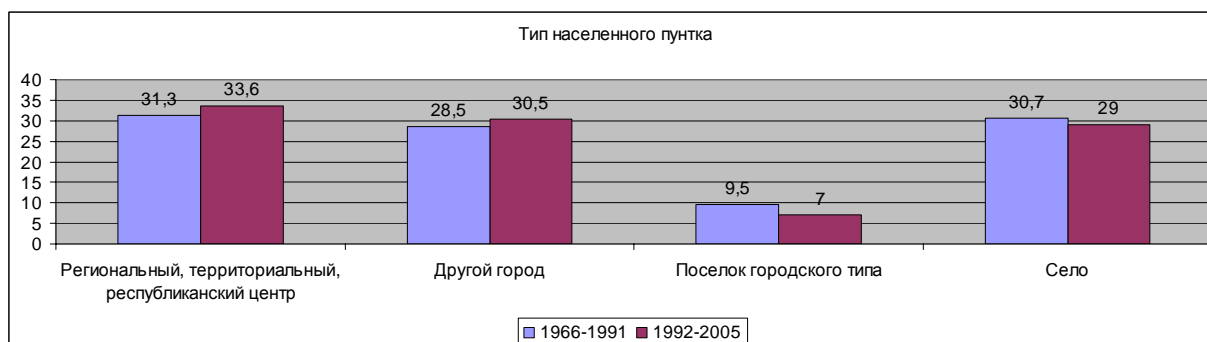


Рис. 11. Тип населенного пункта (по последнему переезду).

География переездов. Наиболее драматические изменения произошли в географии переездов. Снижение мобильности населения сопровождалось «западным дрейфом» - оттоком населения из северных и восточных районов России, где установленные государством льготы и надбавки к заработной плате из-за высокой инфляции перестали играть роль стимула, а прежние сбережения, на которые планировалось обеспечить спокойную старость «на материке», обесценились⁶⁷. Делать выводы о направлениях миграционных потоков,

⁶⁶ См.: Веденева В. Особенности формирования российского рынка труда в первой половине 2000-х годов: мигрантский фактор // Социально-трудовые исследования. Выпуск 22. М.: ИМЭМО РАН, 2009. С. 78-80.

⁶⁷ По данным, полученным в ходе проекта Мирового банка содействия переселению нетрудоспособного и безработного населения из районов Крайнего Севера, согласно субъективной оценке доля бедных семей, которым денег не хватает даже на продукты питания, составила 40 %.

основываясь только на данных ЕЕС, представляется не совсем корректным в силу недостаточной репрезентативности выборки для анализа географии переездов. Тем не менее, в целом результаты опроса подтверждают выводы ведущих специалистов, по оценкам которых за десятилетие Дальний Восток потерял за счет миграций около 900 тыс. человек, Европейский Север – более 300 тыс., Восточная Сибирь – около 200 тыс.⁶⁸ Как видно из табл. 3, положительный миграционный прирост имеют только Центральный и Южный федеральные округа, причем в Центральном федеральном округе это обеспечивается в основном за счет Москвы и нескольких областей; большая часть областей Центрального округа также теряла население. Положительный миграционный прирост за счет репатриантов демонстрируют также граничащие с Казахстаном Алтайский край, Новосибирская и Курганская области, а также Томская область, принимающая жителей северных районов Красноярского края. Принимающими регионами являются также отдельные территории Приволжского округа: Татарстан, Нижегородская область и Республика Удмуртия.

Таблица 2

География миграций, 1992-2004 гг., (без переездов из и в дальнее зарубежье), %

	Куда	Откуда
В пределах РФ	74,4	78,9
В том числе:		
Центральный федеральный округ		
Всего	20,0	18,1
В том числе:		
Белгородская область	0,2	0,3
Брянская область	0,2	0,6
Владимирская область	0,2	0,3
Воронежская область	0,2	0,3
Ивановская область	0,1	0,2
Калужская область	3,2	2,5
Костромская область	0,1	0,1
Липецкая область	1,6	1,0
Московская область	4,7	3,9
Рязанская область	0,2	0,3
Смоленская область	2,3	1,8
Тамбовская область	1,1	1,1
Тверская область	1,6	1,3
Тульская область	0,5	0,6
Ярославская область	0,1	0,2
г. Москва	4,0	3,0
Северо-Западный федеральный округ		
Всего	7,8	12,0
В том числе:		
Республика Карелия	0,2	0,2
Республика Коми	2,6	2,8
Архангельская область	0,1	0,3
Вологодская область	0,1	0,2
Калининградская область	0,1	0,3
Кировская область	0,1	0,4
Ленинградская область	1,9	2,0

⁶⁸ Россия регионов: в каком социальном пространстве мы живем? М.: Независимый институт социальной политики, 2005. С. 23.

Мурманская область	0,7	1,0
г. Санкт-Петербург	1,9	1,9
Южный федеральный округ Всего	13,9	13,2
В том числе:		
Кабардино-Балкарская Республика	2,6	2,4
Республика Дагестан	0,3	0,5
Республика Северная Осетия (Алания)	0,2	0,2
Чеченская Республика	0,8	1,1
Краснодарский край	3,0	2,0
Ставропольский край	2,7	2,4
Астраханская область	0,2	0,4
Волгоградская область	2,2	1,9
Ростовская область	1,8	2,0
Приволжский федеральный округ Всего	12,7	13,2
В том числе		
Республика Башкортостан	0,1	0,2
Республика Марий Эл	,0	0,1
Республика Мордовия	0,1	0,3
Республика Татарстан	1,0	0,8
Удмуртская Республика	1,7	1,2
Чувашская Республика	1,3	1,4
Нижегородская область	1,7	1,6
Оренбургская область	1,7	1,7
Пензенская область	0,9	0,9
Пермская область	1,4	1,4
Самарская область	0,4	0,7
Саратовская область	2,2	2,3
Ульяновская область	0,2	0,5
Уральский федеральный округ Всего		
В том числе:	4,1	5,2
Курганская область	1,3	1,1
Свердловская область	0,4	0,8
Тюменская область	0,4	0,7
Челябинская область	2,0	2,4
Сибирский федеральный округ Всего	10,7	11,5
В том числе:		
Алтайский край	4,3	3,6
Красноярский край	2,3	3,1
Иркутская область	0,1	0,4
Кемеровская область	0,2	0,6
Новосибирская область	1,7	1,4
Омская область	0,3	0,4
Томская область	1,1	0,9
Читинская область	0,4	0,6
Дальневосточный федеральный округ Всего		
В том числе:	4,5	5,8
Приморский край	1,1	1,3
Хабаровский край	0,5	0,9
Амурская область	2,6	2,7

Камчатская область	0,1	0,2
Магаданская область	-	0,2
Сахалинская область	0,1	0,3
Страны СНГ и Балтии		
В том числе:	21,1	2,3
Азербайджан	0,5	0,1
Армения	0,7	0,2
Белоруссия	0,7	0,3
Грузия	0,4	0,2
Казахстан	2,7	0,4
Киргизия	0,5	,0
Молдавия	0,4	0,2
Таджикистан	0,3	0,1
Туркмения	0,3	0,1
Узбекистан	1,3	0,2
Украина	1,8	0,5
Эстония	0,1	-
Остались там же (переезд внутри региона или населенного пункта)	23,8	13,6
ВСЕГО	100,0	100,0

**Общая сумма может превышать сумму по столбцу, так как единичные случаи переезда в отдельные населенные пункты включены в итоговый результат по региону, но не отражены в таблице.*

Источник: EES.

География территориальной мобильности показывает, что приток мигрантов идет в первую очередь в районы, демонстрирующие высокие темпы экономического роста. Это столичные регионы – Москва и область и в последние несколько лет - Санкт-Петербург, ряд областей центральной и южной России, Татарстан, а также нефтегазодобывающие районы Тюменского севера. Последние привлекают мигрантов не только высокими заработками, но, располагая достаточными финансовыми ресурсами, наличием высокоорганизованной урбанистической среды, компенсирующей неблагоприятное воздействие сурового климата и удаленность от исторически сложившихся «центров цивилизации». Спад внутрироссийской миграционной активности сопровождался сокращением межрегиональной мобильности, преобладанием внутрирегиональных перемещений. Показатели интенсивности внутрирегиональной и межрегиональной мобильности заметно дифференцированы в зависимости от региона (табл.2). Сокращение числа межрегиональных перемещений особенно чувствительно сказалось на сырьевых регионах севера и востока страны.

Таблица 3

Интенсивность внутренней мобильности в РФ

	Число прибывших, %*					
	в пределах региона			из других регионов России		
	1997	2003	2004	1997	2003	2004
Российская Федерация	44,7	52,6	54,2	37,3	41,4	40,2
Центральный федеральный округ	33,8	36,7	38,4	46,0	54,7	53,6
Московская область	29,7	24,4	24,9	54,6	65,6	66,6
г. Москва	-	-	-	75,6	91,1	92,1
Северо-Западный федеральный округ	35,8	38,9	40,2	46,8	55,5	53,9
Ленинградская область	19,7	20,3	20,2	63,7	74,6	72,4

г. Санкт-Петербург	14,6	17,9	16,9	67,1	76,9	77,6
Южный федеральный округ	43,5	55,5	55,5	39,1	38,6	39,4
Приволжский федеральный округ	52,9	63,2	65,2	31,2	31	30,1
Уральский федеральный округ	41,4	52,4	55,1	35,3	42	40,5
Тюменская область в том числе:	28,5	38,8	41,8	44,7	54,5	53,3
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра	18,	28,3	30,9	55,5	64,3	63,9
Ямало-Ненецкий автономный округ	16,7	24,4	25,5	51,4	67,1	67,3
Сибирский федеральный округ	53,6	65,1	65,3	28,8	30,8	29,2
Дальневосточный федеральный округ	51,8	60	62,5	36,9	37,4	34,9

* без прибывших из-за пределов РФ

Источник: данные Росстата.

Более значительным уменьшение масштабов межрегиональной миграции оказалось в Приволжском, Сибирском и Дальневосточном округах. В меньшей степени «пострадал» Уральский округ, где оседала часть населения, покидавшего северные и восточные территории. Удельный вес внутрирегиональной миграции стал определяющим во всех округах, кроме Центрального и Северо-Западного из-за значительного притока туда межрегиональных мигрантов и влияния г. Москвы и г. Санкт-Петербурга, а также для нефтегазовых территорий Тюменской области, привлекающих трудовых мигрантов. В последние несколько лет центростремительные тенденции усилились: 2/3 миграционного прироста Москва и Московская область сейчас получают в результате перераспределения населения между регионами страны, в то время как в 1991-2000 гг. на Московский регион приходилось только 20 %⁶⁹. Для большинства северных переселенцев переезд представляет собой значительный стресс, который складывается из множества факторов: трудности в поиске работы; отсутствие постоянного и гарантированного заработка, причем общий уровень заработка также часто значительно ниже, чем на Севере. Немаловажную роль играют сложности, связанные с социальной адаптацией к новой среде, утрата более благоприятного для жизни «северного» социального климата; отрыв от сложившегося круга общения, а также адаптация к новому климату, особенная болезненная для мигрантов старшего возраста. При сопоставлении с жизнью на материке, жизнь на Севере оказывается во многом более надежной и стабильной, более социально защищенной. Поэтому часть мигрантов возвращается на север. Основными причинами ремиграции являются сложность адаптации к жизни «на материке», оторванность от сложившихся социальных сетей, трудности, связанные с поиском высокооплачиваемой работы. Возможно, именно ремигранты трудоспособного возраста могут в будущем стать резервом трудовых ресурсов, дефицит которых испытывают сырьевые территории. Следствием снижения межрегиональной мобильности стала консервация частичной и неполной занятости в депрессивных регионах. В 2007 году 50 процентов безработных было сконцентрировано на территории 19 регионов⁷⁰.

Таблица 4

Потребность предприятий в работниках, заявленная в службы занятости, человек, январь

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	% к
--	------	------	------	------	------	------	------	-----

⁶⁹ Аналитический доклад «Политика иммиграции и натурализации в России: состояние дел и направления развития». Русский архипелаг. 2005 г. См.:

<http://www.archipelag.ru/agenda/povestka/naturalization/doklad/doklad1.2/?version=forprint>

⁷⁰ Из выступления М. Дмитриева на 5-й конференции НИСП, 20-21 февраля 2007 года.

								200 0 г.
Центральный федеральный округ	22628 5	280764	318372	294046	318766	28670 3	28178 0	124, 5
г. Москва	13435 1	158026	169109	161674	178271	16505 2	14792 4	110, 1
Московская область	31162	37790	48570	43423	43849	38118	44875	144, 0
Северо-Западный федеральный округ	81016	94580	126693	118557	105239	99937	98468	121, 5
г. Санкт-Петербург	55945	54924	75203	65819	52062	50554	48246	
Южный федеральный округ	70124	76605	81530	85411	83578	83617	92065	131, 3
Приволжский федеральный округ	98917	126624	149392	134350	132855	11293 5	12603 3	127, 4
Уральский федеральный округ	38116	66427	62054	55894	46973	48538	74337	195, 0
Сибирский федеральный округ	44966	64699	77861	74775	80475	82479	94055	209, 2
Дальневосточный федеральный округ	22644	25115	30780	30701	32720	31254	31006	137, 0

Источник: Рассчитано по данным Росстата: Российский статистический ежегодник. 2007. Росстат, М., 2007.

В то же время экономически развитые регионы испытывают относительный недостаток рабочей силы; увеличивается число вакансий в промышленности. Как видно из таблицы 11, за шесть лет число вакансий на промышленных предприятиях Уральского округа увеличилось почти вдвое, а в Сибирском округе более чем в два раза. Наиболее низкую динамику роста числа вакансий демонстрируют Центральный и Северо-Западный федеральные округа, причем в Санкт-Петербурге с 2003 г. наблюдается снижение числа вакансий. Региональные диспропорции растут, формируются автономные рынки труда, что, в свою очередь, является фактором снижения трудовой мобильности, поскольку трудовая политика региональных администраций и предприятий строится на учете локальных интересов, в пределах административных границ.

Итак, обозначим коротко основные тенденции миграции населения России в 1992-2004 годах: (а) постарение мигрантов; радикальное сокращение – до 7% числа 17-19-летних в структуре миграционного потока; (б) падение динамики внутренней мобильности. Ее рост тормозится недостаточной степенью развития рынка недвижимости, отсутствием рынка доступного жилья и современной социальной инфраструктуры, наличие которой могло бы компенсировать неблагоприятные климатические условия северных и восточных регионов, испытывающих дефицит трудовых ресурсов; (в) продолжение центростремительного тренда внутренней миграции, превращение столичного региона в безраздельно доминирующий центр миграционного притяжения; (г) существенное снижение межрегиональной мобильности; (д) снижение уровня трудовой миграции.

Чтобы решить проблему нехватки трудовых ресурсов, необходимы почти на порядок более высокие (по сравнению с существующими официальными показателями) масштабы использования труда временных трудовых мигрантов. В последние годы проблема нехватки рабочих рук встала настолько остро, что спровоцировала почти лавинообразный поток мигрантов, приезжающих в Россию на заработки из стран СНГ и ряда стран дальнего зарубежья. По данным ФМС, за последние три года внешняя трудовая иммиграция на территории нашей страны выросла больше чем в два раза, увеличившись с 702,5 тыс. человек в 2005 году до 1,7 млн человек в 2007 году, а в 2008 году только в первом полугодии было выдано

больше миллиона разрешений на работу⁷¹. Иностранную рабочую силу привлекают все без исключения регионы, причем в 31 субъекте Российской Федерации общая численность иностранной рабочей силы превышает десять тысяч человек. Большую ее часть составляют трудовые мигранты из Узбекистана, Украины, Таджикистана, Молдавии, Киргизии и Азербайджан - стран, гражданам которых не требуется получение российской визы. Кроме жителей постсоветского пространства в России сейчас работают мигранты из 137 стран, большинство из которых - граждане Китая, Турции, Кореи и Вьетнама. Активнее всего иностранную рабочую силу используют в регионах, где наблюдается активный экономический рост, развивается промышленное производство, либо идет бурное освоение новых месторождений полезных ископаемых, что требует привлечения дополнительных трудовых ресурсов. Это Красноярский и Приморский края, Тюменская и Иркутская области, Якутия, а также Центральный регион страны, прежде всего Москва и Санкт-Петербург.

Как отмечалось выше, одной из причин кадрового дефицита на российском рынке труда, заставляющих работодателей привлекать трудящихся-мигрантов, является низкий уровень территориальной трудовой мобильности российского населения. Другой фактор – это плохое качество рабочих мест, из-за которого российские работники не хотят трудиться по ряду профессий: низкий уровень оплаты труда, вредные, а подчас и опасные условия труда, тяжелый физический и неквалифицированный труд и пр. Немаловажным фактором нехватки трудовых ресурсов, который отмечают эксперты, это отсутствие кадров необходимой квалификации, слабо развитая профессиональная ориентация, что ведет к несоответствию спроса и предложения ряда профессий на рынке труда. Из отраслей, наиболее нуждающихся в рабочей силе, можно традиционно выделить строительство, сельское хозяйство, транспорт, торговлю. И спрос этот удовлетворялся за счет трудовых мигрантов. Так, по данным ФМС, в Москве в 2007 г. выдано в 11,1 раз больше, чем за аналогичный период предыдущего года, разрешений на работу в строительном секторе, в 2,3 раза – в области обеспечения транспортных услуг, в 4,1 раза - в секторе ЖКХ, в 2,6 раз – в сфере торговли. В крупнейших российских мегаполисах, регионах с динамично растущей экономикой, пограничных областях, где трудовая миграция бурно развивалась на протяжении первой половины текущего десятилетия, мигранты уже заняли определенные экономические ниши, которые в будущем будут углубляться и расширяться, несмотря на временное замедление этого процесса, вызванное кризисом.

Глобальный экономический кризис, затронувший и нашу страну, внес свои коррективы в ситуацию на рынке труда. В октябре 2008 года по России прошла первая волна сокращений. Самыми слабыми звеньями оказались строительство, металлургия, автомобильная промышленность, а также кредитные и банковские учреждения. По официальным данным, число только зарегистрированных безработных на конец 2008-2009 года составляло около 1,5 млн человек. По данным Росстата, в конце апреля 2009 года уровень безработицы достиг рекордной отметки 10,2 % экономически активного населения (по методологии Международной организации труда), или 7,7 млн человек. В то же время, как отмечают эксперты, число занятых в ряде отраслей российской экономики действительно избыточно. Так, в нефтегазовом секторе управленческий аппарат в последние годы был раздут вследствие сверхвысоких цен на нефть. В электроэнергетике наблюдался тот же процесс благодаря возможности устанавливать монопольные тарифы. Не

⁷¹ Приведенная выше статистика оперирует официально полученными цифрами. Для получения реальной картины необходимо учитывать и нелегальную трудовую миграцию. По экспертным оценкам, в теневом секторе экономики нелегально трудятся от двух до трех миллионов мигрантов

отличаются высокой эффективностью и некоторые другие отрасли. По данным Е. Гонтмахера, для выполнения одного и того же объема работ в российском банковском секторе занято в 4 раза больше сотрудников по сравнению с голландской банковской системой.

Еще большую проблему представляют структурные перекосы в безработице по регионам России. Например, в таком мегаполисе как Москва, по данным государственной службы занятости, официальная безработица с 18,5 тыс. (0,3 % от трудоспособного населения) в сентябре 2008 года выросла всего лишь до 24,5 тыс. (0,4 %) в январе 2009 года. В то же время моногорода, где почти все трудоспособное население занято на одном градообразующем предприятии, становятся очагами жестокой безработицы; решение этой проблемы потребует значительных финансовых вливаний.

В 2006 году была принята правительственная программа по переселению трудовых ресурсов. По ней тем, кто официально стоит на учете на бирже труда и решил уехать в другой город, оплачивают проезд до нового места жительства и суточные (до 550 рублей) на еду и проживание - до тех пор, пока с соискателем не заключат трудовой договор. Но деньги от государства человек получит, представив в службу занятости все билеты, квитанции и справки. В 2009 году в программу предполагается внести изменения. Материальную помощь теперь могут получить и те, кто официально не уволен, а находится в неоплачиваемом отпуске. Во-вторых, увеличат размер подъемных. Будущий переселенец сразу получит до 60 тыс. рублей, еще 5 тыс. – на оплату проезда и по 550 рублей в течение тех месяцев в качестве компенсации расходов на питание и жилье на новом месте жительства. По мнению руководителя Росстуда Ю. Герция, в рамках реализации этой программы поедут на заработки, а то и вовсе переберутся жить в другие города и регионы порядка 100 тыс. россиян⁷². Поправки эти, правда, до сих пор не приняты. Кроме того, трудно предположить, что таким способом можно решить проблему структурной безработицы. Во-первых, этих сумм – учитывая дороговизну аренды жилья – явно недостаточно, во-вторых, трудно предположить, что население моногородов, наиболее пострадавшее от кризиса, дружно снимется с насиженного места ради переезда в другой регион. Во-вторых, учитывая существующую структуру рынка труда, вряд ли можно ожидать, что россияне в массовом порядке станут претендовать на рабочие места, традиционно закрепившиеся за трудовыми мигрантами.

Анализ структуры, масштабов и направления территориальной мобильности населения России подтверждает единодушное мнение ведущих демографов: в будущем «всего миграционного потенциала страны хватит лишь на то, чтобы поддерживать на неизменном уровне количественные характеристики трудового потенциала Центрального федерального округа»⁷³. В настоящее время интенсивность внутренней миграции продолжает снижаться. Улучшение экономической ситуации (в докризисный период) при сохранении дифференциации условий в регионах снижало, а не повышало трудовую мобильность. Между тем, международный опыт показывает, что внутренняя миграция является одним из необходимых условий экономического развития. Если по уровню иммиграции Россия занимает одно из первых мест в мире, то интенсивность территориальной мобильности в нашей стране оставляет желать много лучшего. Если в США ежегодно меняют регион проживания 15 % населения, то в России – лишь 2 %.

⁷² Грицюк М. Правительство выделит службам занятости дополнительные финансы // «Российская газета». № 4834. 23 января 2009. См.: <http://www.trudvsem.ru/Documents/document.ashx?id=243>.

⁷³ Доклад ЦСИ ПФО «Государство. Антропоток». 2002. – <http://antropotok.archipelag.ru/dok>

Дальнейший рост территориальной мобильности, который по всеобщему признанию является одним из необходимых условий решения проблемы дефицита труда и сохранения намеченных темпов экономического роста в условиях снижения численности населения, зависит от решения целого комплекса проблем, прежде всего - наличия в принимающих регионах доступного рынка жилья, транспортной доступности территорий. Несмотря на то, внутренняя миграция является существенным фактором коррекции региональных перекосов на рынке труда, изменить ситуацию с ее помощью пока не представляется реальным.

Садовая Е.С.

Проблемы представительства интересов сторон в системе социального партнерства России

Процесс становления системы социального партнерства в России в настоящее время еще далек от своего завершения – заканчивается формирование законодательной базы, идет процесс оформления представительства сторон, механизмов их взаимодействия, совершенствуется содержательная наполненность заключаемых в рамках системы коллективных договоров и соглашений.

Однако об эффективности выполнения системой социального партнерства стоящей перед ней задачи – повышения уровня социально-трудовых стандартов, обеспечения на этой основе бесконфликтного поступательного развития общества – можно будет говорить только тогда, когда будут реально работать механизмы ответственности всех участников коллективных переговоров за выполнение достигаемых в их ходе договоренностей. Это является ключевым моментом, определяющим роль и положение системы социального партнерства в системе факторов макроэкономического воздействия, а также регулятора социально-трудовых отношений на микроуровне.

Действенность механизмов ответственности сторон социального партнерства определяется целым рядом факторов. К важнейшим из них относятся:

- сформированность законодательной базы, регламентирующей эту сферу;
- отработанность правоприменительной практики;
- распространенность культуры «общественного договора» на всех уровнях системы социального партнерства;
- степень институциональной сформированности системы.

Последний из названных нами факторов и является предметом анализа, проведенного нами в представленной статье. Под «институциональной сформированностью системы» мы понимаем, как соответствующее законодательству представительство интересов сторон на всех уровнях системы социального партнерства, так и адекватность имеющихся у участников сил и средств четко формулировать свои задачи и добиваться заявленных целей (степень консолидированности сторон).

Следует отметить, что на сегодняшний день данная проблема с точки зрения формирования в Российской Федерации эффективной системы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений является, на наш взгляд, наиболее острой. В представленном материале предлагается не только анализ конкретных проблем, с которыми сталкиваются партнеры по коллективным

переговорам в ходе выполнения достигнутых договоренностей, но и некоторые направления совершенствования механизмов ответственности.

1. Общие подходы к проблеме полномочности сторон

Переход от государственно-социалистической к рыночной экономике, произошедший в России в начале 90-х годов, существенным образом повлиял на изменение всего спектра общественных отношений, в том числе социально-трудовых. Главным фактором изменения социально-трудовых отношений стал процесс приватизации российских предприятий, положивший начало формированию класса реальных собственников и предпринимателей. Государство достаточно быстро утрачивало позиции собственника в целых отраслях и секторах экономики, оставляя за собой лишь задачу формирования общих «правил игры» во вновь складывающейся экономической действительности.

Новая, соответствующая складывающимся условиям, концепция регулирования социально-трудовых отношений в Российской Федерации подразумевала дальнейшую децентрализацию этого процесса, перенесение центра тяжести в сферу их коллективно-договорного регулирования и передачу значительной части полномочий от государства непосредственно сторонам трудовых отношений - работодателям и наемным работникам. Исходя из нового подхода, государство берет на себя определенный минимум обязательств по социальным гарантиям для работников. При этом законодательно же определяется возможность предоставления на договорной основе работодателями прав и гарантий работникам сверх того, что предусмотрено в обязательном порядке. Закрепление этих гарантий осуществляется через систему соглашений и коллективных договоров, заключаемых в рамках системы социального партнерства.

В России к настоящему моменту сложилась многоуровневая система социального партнерства, получившая окончательное законодательное оформление в Трудовом Кодексе РФ (ТК РФ). Социальное партнерство определяется как «система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений» (ТК РФ, ст. 23) и включает федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный уровни и уровень отдельного предприятия (организации).

В рамках этой системы сформированы механизмы социального диалога (субъекты институты), а также комиссии, в которых ведется работа по подготовке и заключению соглашений соответствующего уровня).

При этом важно подчеркнуть, что соглашения более низкого уровня предусматривают более высокие социальные гарантии работникам. В тех случаях, когда на работников в установленном законом порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений (ТК РФ, ст. 48).

На настоящий момент в России заключены и действуют: Генеральное соглашение; 57 отраслевых соглашений (ОС) (из них 49 ОС заключены профсоюзами, входящими в состав Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР). Отраслевые профсоюзы заключают различное количество ОС в зависимости от структуры отрасли и особенностей функционирования подотраслей. Например, профсоюзом работников государственных учреждений заключено 8 ОС, местной промышленности и коммунально-бытового обслуживания - 4, профсоюзом работников лесных отраслей заключено 2 ОС, профсоюзом работников химических отраслей - 3 ОС, а 24 отраслевых профсоюза имеют по 1-му ОС); 73 региональных

соглашения; на уровне субъектов Российской Федерации – 1164 отраслевых и 307 иных соглашений; на уровне малых городов и районов заключено 695 территориальных соглашений. На предприятиях и в организациях Российской Федерации заключены почти 200 тысяч коллективных договоров.

Профсоюзы признают, что самая главная функция соглашений различного уровня - это то, что на их основе председатели профсоюзных комитетов на предприятиях заключают коллективные договоры с администрацией. Соглашения, таким образом, в значительной степени остаются рамочными соглашениями, основой для заключения коллективных договоров на конкретных предприятиях.

При этом в условиях децентрализации регулирования социально-трудовых отношений именно коллективные договоры и соглашения, заключаемые в рамках системы социального партнерства, должны стать основными нормативно-правовыми актами, которые устанавливают социальные нормы и гарантии их реализации для занятого населения. И именно поэтому совершенствование содержания, принимаемых коллективных договоров и соглашений, распространение их во всех отраслях и секторах экономики, повышение ответственности за их выполнение являются столь актуальными на сегодняшний день задачами.

В целом, договоренности, достигнутые в рамках трех - и двухсторонних переговоров должны способствовать:

- достижению достойного уровня оплаты труда во всех секторах и отраслях экономики;
- дальнейшему развитию тарифных систем оплаты труда в различных отраслях в разрезе регионов в целях максимального учета региональных различий в уровне жизни и выравнивание его в масштабах страны;
- повышению качественных характеристик занятой рабочей силы и, следовательно, ее конкурентоспособности на рынке труда;
 - снижению уровня безработицы;
 - созданию достойных условий труда на предприятиях всех отраслей;
 - снижению производственного травматизма, заболеваемости и, в конечном счете, смертности на производстве.

Понятно, что задачи, которые ставятся перед системой социального партнерства, могут быть эффективно реализованы только тогда, когда договоренности, достигнутые в ходе коллективных переговоров, будут, во-первых, распространяться на значительное число наемных работников и работодателей, и, во-вторых, выполняться неукоснительно. Для этого важно, чтобы стороны, подписывающие соглашения, были действительно полномочными и реально отражали бы интересы той социальной группы, от имени которой они участвуют в переговорах и подписании соглашений.

Не менее важным условием является наличие законодательных и внутригрупповых механизмов ответственности всех участников переговоров и соглашений за выполнение достигнутых договоренностей. Последнее особенно важно, поскольку механизмы ответственности недостаточно четко прописаны в законодательстве. Таким образом, предпосылкой того, что система социального партнерства сможет стать эффективным инструментом коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений является достаточно «жесткая» организационная структура сторон, их способность не только четко формулировать свои интересы, отстаивать их в ходе переговоров с партнерами, но и добиваться выполнения достигнутых договоренностей, как от партнеров, так и внутри своей организации.

Что же необходимо для того, чтобы представители сторон на всех уровнях системы социального партнерства заключали действительно эффективные соглашения и коллективные договоры:

- сформированность законодательной базы;
- наличие соответствующих субъектов системы социального партнерства (их институциональное оформление на всех уровнях системы социального партнерства), достаточная «сила» сторон при отстаивании своих интересов;
- содержательная наполненность социального диалога и заключаемых в его рамках соглашений различного уровня, наличие механизмов контроля за их выполнением;
- степень охвата коллективно-договорными механизмами регулирования социально-трудовых отношений в различных секторах и сферах деятельности;
- наличие в обществе культуры «общественного договора», культуры гражданского общества, при которой признается наличие групп интересов и необходимость цивилизованного согласования этих интересов, а также неукоснительного соблюдения договоренностей.

Проведение в России глубоких реформ, затрагивающих основы функционирования общества, в достаточно короткие (по историческим меркам) сроки не оставила возможности дожидаться становления системы социального партнерства эволюционным путем, как это происходило в большинстве развитых стран.

В российских условиях революционных изменений в обществе государство волевым порядком начало формирование системы социального партнерства, как системы регулирования социально-трудовых отношений, наиболее адекватно отвечающей условиям рыночной экономики. Этот процесс начался с принятия законодательных и иных нормативных актов, призванных урегулировать все аспекты становления системы социального партнерства в Российской Федерации.

Правовая база социального партнерства формировалась в России, во многом, ориентируясь на выработанные международным сообществом нормы и правила, в первую очередь, определенные Конвенциями и Рекомендациями МОТ по вопросам содействия коллективным переговорам, обеспечения свободы ассоциаций.

Новый Трудовой Кодекс существенно расширил сферу коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, сделав тем самым серьезный шаг в сторону формирования реально функционирующей системы социального партнерства. Для реализации этой задачи в Кодексе существенное место уделено дальнейшему формированию более целостной и эффективной системы институтов и механизмов коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений (системы социального партнерства).

В целом можно констатировать, что правовая база в области трудовых отношений и механизмов их коллективно-договорного регулирования в России к настоящему моменту в целом сформировалась, хотя и нуждается в дальнейшем совершенствовании. Важнейшим направлением такого совершенствования должна явиться проработка реально действующих механизмов ответственности сторон за невыполнение взятых на себя обязательств в соглашениях различного уровня. Для этого необходимо, в том числе согласование норм гражданского и трудового права.

Важнейшей проблемой, тем не менее, остается не столько совершенствование норм законодательства, сколько правоприменительная практика. Несоблюдение законов (в том числе в области регулирования социально-трудовых отношений) является на сегодняшний момент одной из серьезнейших проблем для российской действительности.

Следует отметить, что соблюдение норм трудового законодательства и ужесточение ответственности сторон за выполнение принятых на себя обязательств напрямую связаны с *уровнем сформированности институциональной инфраструктуры системы социального партнерства*. Под «уровнем сформированности» мы понимаем, прежде всего, степень консолидированности и полноту представительства интересов своей группы интересов каждой из сторон социального партнерства. В силу достаточной сложности системы социального партнерства, сформировавшейся к настоящему моменту в Российской Федерации, специфические проблемы с ее институциональным оформлением существуют на каждом из уровней системы.

Особенности формирования российской системы социального партнерства, как уже отмечалось, заключаются, в первую очередь в том, что формирование системы началось «сверху», как инициатива государства, с формирования законодательной базы. При этом институты представительства интересов сторон социального партнерства еще не были сформированы к этому моменту. Таким образом, в России процесс становления основных институтов системы социального партнерства – профсоюзов и объединений работодателей шел одновременно со становлением самой системы. Причем, если организационные структуры профсоюзов (в отраслевом и региональном разрезе) сохранились с советских времен и перед профсоюзными лидерами стояла задача наполнения этих структур новым содержанием, то с работодательскими организациями дело обстояло гораздо сложнее - их приходилось создавать практически «с нуля».

В развитых странах ассоциирование предпринимателей, реальное принятие на себя и выполнение ими коллегиально выработанных в процессе переговоров с представителями работников обязательств шло под влиянием как внутренних (экономические потребности той или иной группы предпринимателей), так и внешних (необходимость взаимодействия с организованными наемными работниками) факторов. Внешние факторы – наличие мощных боеспособных профсоюзов, в некоторых странах в послевоенный период принимавших активное участие в формировании национальных правительств или, по крайней мере, в выработке социально-экономической политики своих государств – играли определяющую роль. Для российской ситуации (при объективной относительной слабости профсоюзов) этот фактор не мог стать определяющим в процессе формирования работодательской стороны социального диалога.

Приходится констатировать, что в настоящее время социальное партнерство для большинства работодателей:

- не является пока технологией, принятой в качестве главного механизма регулирования отношений с наемными работниками;
- не рассматривается как неперемное условие стабильности, требуемой для достижения работодателями главной своей цели – повышения эффективности производства.

Как мы уже отмечали, главным побудительным моментом для объединения работодателей с целью ведения диалога с наемными работниками может быть сильный профсоюз. Собственно, это и является фактором развития некоторых отраслевых объединений работодателей в России. Профсоюзы «подталкивали» работодателей к объединению массовыми действиями и прямым участием в формировании работодательских объединений (это имело место в целом ряде отраслей промышленности). Однако так происходит далеко не во всех отраслях, и еще в меньшей степени характерно для регионального и территориального уровней социального партнерства.

Конечно, процесс ассоциирования работодателей идет в настоящее время на всех уровнях системы социального партнерства и существенную роль в становлении полноценной работодателю стороны социального диалога играет государство, заинтересованное в налаживании прямого диалога между работниками и работодателями, как предпосылки социального мира в стране и поступательного развития не только социальной сферы, но и экономики в целом. Государство стимулирует предпринимателей к объединению в работодателю ассоциации предоставлением им возможности через механизмы социального партнерства (работу в комиссиях различного уровня) участвовать в выработке социально-экономической политики – определении размеров налогов, тарифов, предоставлении возможностей участвовать в размещении госзаказов и т.д.

Характерно, что зачастую участвующие в работе трехсторонних региональных и территориальных комиссий работодателю объединения рассматривают свое участие в работе этих комиссий не столько как механизм решения задач социального партнерства, сколько как инструмент лоббирования своих интересов в органах власти, поскольку в работе этих комиссий принимают участие не только представители сторон социального диалога, но и члены Правительств регионов, представители администраций муниципальных образований. Чем выше уровень представительства региональной или территориальной власти в трехсторонней комиссии, тем важнее для работодателей участие в ее работе, поскольку такая работа становится важным каналом общения бизнеса с властью и решения им своих специфических задач. Вопросы регулирования социально-трудовых отношений отходят при этом на второй план. Иными словами, директорам предприятий и организаций становится выгодным, а подчас даже необходимым вступать в различные союзы и ассоциации работодателей для лоббирования интересов своих предприятий в рамках работы трехсторонних комиссий.

Таким образом, приходится признать, что на сегодняшний день процесс формирования полноценной работодателю стороны социального партнерства еще далек от своего завершения. Принятие нового Трудового Кодекса и Закона «Об объединениях работодателей» в некотором смысле даже обострили эту проблему, поскольку далеко не все сложившиеся к настоящему времени работодателю объединения, так или иначе принимавшие участие в работе двух – и трехсторонних комиссий и подписывавшие соглашения, удовлетворяют новым законодательным требованиям.

Профсоюзы, как институт социального партнерства, представляет собой гораздо более сформированную сторону социального диалога как в организационном плане, так и в плане единства провозглашаемых целей и интересов.

Однако лучшая институциональная сформированность профсоюзов не избавляет их от наличия многих проблем, мешающих полноценному выполнению ими основополагающих функций – представительства интересов наемных работников в социальном диалоге и защиты этих интересов.

Серьезные проблемы существуют с профсоюзным членством (в последние годы оно неуклонно снижалось), а также со «старением» профсоюзных кадров.

Проблемным является наличие некоторых противоречий интересов отраслевых и региональных организаций профсоюзов, «бюджетников» и профсоюзов «базовых» отраслей. Не в полной мере преодолены профсоюзами трудности формирования представительства профсоюзов на муниципальном уровне, возникшие в связи с принятием Закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (№ 131-ФЗ). Важной проблемой остается и отсутствие единства в российском профсоюзном движении –

существование «старых» и «новых» профсоюзов. Здесь, однако, следует подчеркнуть, что наличие различных отрядов профсоюзного движения не будет угрозой его единству, если они научатся проводить совместные действия и выдвигать единые требования, так как существует несомненная общность стратегических целей.

Признавая наличие в профсоюзном движении серьезных проблем, мы не можем не констатировать, что на сегодняшний день профсоюзам удалось не только сохраниться как институту с достаточно устойчивой организационной структурой, которая продемонстрировала свою способность к адаптации и поэтому оказалась востребованной в современных социально-экономических условиях, но и оказались одним из немногих социальных институтов, действующих в масштабах всего общества.

Однако можно также сказать, что на современном этапе наемные работники, несомненно, гораздо в большей степени нежели работодатели заинтересованы в становлении и развитии системы социального партнерства, т.к. для них это возможность добиваться приемлемых условий труда и жизни, получения социальных гарантий (хотя справедливости ради стоит отметить, что пока еще многие профсоюзы все еще предпочитают вести переговоры с государством, а не непосредственно с работодателями).

2. Проблемы полномочности представительства интересов сторон на федеральном уровне

В сложившейся к настоящему времени в России системе социального партнерства интересы сторон социального диалога на федеральном уровне представляют специальные институты – общероссийские объединения профсоюзов, общероссийские объединения работодателей и Правительство Российской Федерации, отстаивающие в процессе своего взаимодействия свои специфические интересы. Следует отметить, что именно на федеральном уровне стороны социального диалога – объединения профсоюзов и объединения работодателей сформировались в достаточно полной мере.

Профсоюзы как одна из сторон социального диалога в настоящее время достаточно хорошо сформированы в организационном плане. Наиболее представительное и многочисленное профсоюзное объединение России – ФНПР – включает в свой состав 43 отраслевых общероссийских и межрегиональных профсоюзных объединения, 78 региональных объединений организаций профсоюзов, около 300 тысяч первичных организаций, сформированы или формируются координационные советы профсоюзов на территориальном уровне (хотя реформирование системы местного самоуправления ставит достаточно много проблем с точки зрения формирования институтов системы социального партнерства на уровне малых городов и районов). Общая численность членов ФНПР (с учетом организаций, сотрудничающих на договорной основе) составляет около 30 миллионов человек.

Однако профсоюзы не однородны. Кроме ФНПР в России существуют так называемые «новые» профсоюзы, возникшие на гребне забастовочной волны 1989 - 1991 годов и построенные зачастую по чисто профессиональному принципу – Всероссийская Конфедерация труда (ВКТ), Конфедерация труда России (КТР), Соцпроф и ряд других. Эти профсоюзные объединения гораздо малочисленнее, однако в начале своего существования отличались значительной боевитостью и целеустремленностью. В настоящее время данные профсоюзы переживают достаточно непростой период. Альтернативные профсоюзы смогли в конечном счете утвердиться лишь в отраслях со специфическим положением в сфере

производства (наличие технологических возможностей давления на другие производства). Это, в первую очередь, горняки, авиадиспетчеры, летчики, докеры, представители ряда сложных профессий, занимающих ключевое положение в технологической цепочке тех или иных производств и имеющие в своих руках соответственные рычаги давления на администрацию.

В целом, российские профсоюзы достаточно полно представлены на федеральном уровне социального партнерства.

Организационная сформированность профсоюзной стороны не исключает существования в профсоюзном движении России серьезных проблем, не позволяющих профсоюзам максимально эффективно играть роль представителей наемных работников в диалоге с работодателями и государством по поводу коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений (о некоторых из этих проблем мы уже упоминали выше).

В России в настоящее время действует целый ряд объединений работодателей. На федеральном уровне это - Российский Союз промышленников и предпринимателей (работодателей), имеющий в своем составе 84 региональных объединения и около 100 отраслевых и корпоративных союзов (320 тысяч членов); Координационный совет объединений работодателей России (КСОРР), в состав которого входят 29 отраслевых работодателских объединений; Объединение предприятий малого и среднего бизнеса («ОПОРА РОССИИ»), еще ряд работодателских организаций, созданы работодателские объединения в ряде отраслей, в регионах, на территориях. На данный момент в России действует порядка 80 объединений предпринимателей и работодателей, претендующих на общероссийский статус (в том числе отраслевой и межотраслевой).

Следует отметить, что, несмотря на достаточную внушительность приведенных данных, организационные основы объединений работодателей в настоящее время не достаточно сформированы. Установление принадлежности того или иного работодателя к объединению затруднено, что и создает проблемы в обеспечении эффективности, исполняемости договоренностей, достигаемых на уровнях социального партнерства выше локального.

Одним из путей решения этой проблемы нам представляется совершенствование механизма распространения действия соглашений на всех работодателей, основанного на принципах, изложенных в рекомендациях МОТ и отраженных в статье 48 ч.4 ТК РФ применительно к отраслевым соглашениям федерального уровня. Целесообразно ускорить процесс предельной конкретизации договоренностей, достигаемых на федеральном уровне и разработать подобный механизм распространения действия Генерального соглашения.

Роль государства в системе социального партнерства, согласно трудовому законодательству, сводится к выполнению следующих функций:

- установление принципов и правил ведения коллективных переговоров;
- законодательная регламентация разрешения разногласий сторон в ходе коллективных переговоров, реализации соглашений и коллективных договоров;
- выполнение функции работодателя в необходимых случаях.

В дополнениях к Трудовому Кодексу, принятых в настоящее время, уточняется статус органов государственной власти и органов местного самоуправления как сторон социального партнерства. В частности, они рассматриваются как сторона работодателей в случае, если соответствующее объединение работодателей в бюджетной сфере не создано.

Все субъекты системы социального партнерства на федеральном уровне взаимодействуют в рамках *Российской трехсторонней комиссии по регулированию*

социально-трудовых отношений и участвуют в подписании Генерального соглашения.

С профсоюзной стороны в состав комиссии входит лидер крупнейшего профобъединения России (Федерации Независимых Профсоюзов России) и лидеры большинства отраслевых профсоюзов, а также лидеры некоторых «новых» профсоюзов. Такой состав позволяет в очень высокой степени обеспечить реальное выражение интересов и позиции профсоюзов России членами Комиссии, представляющими профсоюзную сторону, и поддержку высшими органами профобъединений выработанного в ходе обсуждения на заседании Комиссии решения.

Сторона работодателей представлена лидерами крупнейших общероссийских работодательских объединений, членами которых является значительное число работодателей, представляющих, в первую очередь, крупный бизнес. В меньшей степени в составе этих работодательских объединений представлен средний и, тем более, мелкий бизнес, что, несомненно, ограничивает степень консолидированности работодательской стороны, если не в плане выработки единой позиции и единых требований на переговорах, то уж в плане возможности влияния на исполнение решений и договоренностей, достигнутых в ходе переговоров несомненно.

Если же говорить о составе правительственной стороны, то здесь отсутствует не только премьер Правительства РФ, но и кто-либо из его заместителей. Таким образом, если представители профсоюзов в составе Комиссии в значительной степени отражают волю представляемой ими группы, имеют влияние на ее позицию и отвечают за ее действия, то по правительственной стороне такого рода полномочия членов комиссии существенно ограничены. Даже приняв единодушно какое-либо решение, члены комиссии от правительства, в силу своего должностного статуса, не смогут обеспечить его реализацию. Более того, координатор комиссии - заместитель премьера имеет статус выше, чем у любого члена комиссии (многие из них впрямую ему подчинены), но в состав комиссии не входит. При этом реализация либо не реализация решений прямо зависит от его действий и действий подчиненных ему лиц.

Законодательно закреплён статус Российской трехсторонней комиссии как чисто совещательного органа, что, несомненно, ставит стороны социального диалога (профсоюзы и работодателей) в подчиненное по отношению к Правительству положение.

Статус комиссии накладывает отпечаток и на содержание Генерального соглашения, которое подписывается членами Российской трехсторонней комиссии, влияет на степень его реализации, выполнение других договоренностей, достигнутых в рамках комиссии.

Право контроля за исполнением принятых решений нередко ограничивается перепиской с должностными лицами, не подконтрольными ни одному из членов комиссии ни от одной из сторон. В законодательстве обязательства Правительства в плане ответственности за выполнение соглашений, заключаемых в рамках системы социального партнерства, никак не закреплены.

Такое противоречие принципам трипартизма в нормативно-правовой базе, регламентирующей деятельность органов системы социального партнерства России на федеральном уровне, является сегодня существенным препятствием на пути ее дальнейшего развития. Следует признать, что причина тут не только в недооценке со стороны органов власти возможностей и необходимости реального трипартизма для построения правового социального государства, но и недостаточная готовность сторон к взаимодействию на таком уровне (в том числе и в плане полноты

представительства интересов сторон и в плане «силы» партнеров в отстаивании своих интересов), о чем уже говорилось выше.

Степень самоорганизации партнеров - работников и работодателей, является одним из условий интереса к взаимодействию с ними власти на равноправной основе. Пока еще объективные и субъективные условия современного этапа становления системы социального партнерства определяют социальную и организационную слабость профсоюзов и объединений работодателей, не дают возможности функционировать им как полноценным институтам гражданского общества, в какой-то мере ставят из в положение «младших партнеров» в сфере регулирования социально-трудовых отношений.

Для эффективного решения стоящих перед профсоюзами (как важнейшим действующим лицом именно социально-трудовой сферы) задач с использованием инструмента трипартизма целесообразно всеми организационными, уставными методами добиваться демократической централизации профсоюзного движения, которая обеспечивала бы авторитетность лидеров, реальную зависимость их действий от воли членов объединений, единство профдвижения. По-видимому, имеющие место неотрегулированные противоречия внутри профсоюзного движения, отсутствие отработанных практических приемов согласования интересов между различными профобъединениями до вступления в диалог с партнерами по соглашению препятствуют становлению трипартизма и составляют область "белого пятна" в его политико-правовом обеспечении. Профсоюзы должны также сыграть более значительную роль в процессе дальнейшей институционализации стороны работодателей, в том, чтобы работодатели становились более авторитетными, представительными и ответственными участниками социального диалога.

3. Представительство и ответственность сторон социального диалога на отраслевом уровне

На отраслевом уровне принципы и механизмы взаимодействия сторон коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений находят свое выражение в отраслевых соглашениях (ОС).

В настоящее время в России заключено около 60 отраслевых соглашений (из них 49 - профсоюзами, входящими в состав Федерации независимых профсоюзов России). Отраслевые профсоюзы заключают различное количество ОС в зависимости от структуры отрасли и особенностей функционирования подотраслей. Например, профсоюзом работников государственных учреждений заключено 8 ОС, местной промышленности и коммунально-бытового обслуживания - 4, профсоюзом работников лесных отраслей заключено 2 ОС, профсоюзом работников химических отраслей - 3 ОС, а 24 отраслевых профсоюза имеют по 1-му ОС.

Эти соглашения призваны определять круг и уровень обязательств, принимаемых сторонами на себя, уровень минимальных социальных гарантий работникам отрасли, порядок контроля и механизмы разрешения возникающих конфликтов интересов сторон. Общие принципы и процедуры заключения соглашений, их выполнения и ответственности сторон также регулируются Трудовым Кодексом РФ, иными правовыми и нормативными актами.

Несмотря на то, что законодательную и нормативно-правовую базу социального партнерства в России можно назвать достаточно полной, охватывающей и регламентирующей многие стороны социального диалога, существует ряд серьезных пробелов в законодательстве, которые значительно снижают общую эффективность функционирования всей системы в целом.

Важным фактором, обеспечивающим высокий процент охвата наемных работников той или иной отрасли коллективно-договорным регулированием социально-трудовых отношений, является наличие механизмов распространения

условий заключенных отраслевых соглашений на работников и работодателей, не участвовавших непосредственно в их подписании – так называемые «механизмы расширения».

48 статья Трудового кодекса Российской Федерации прописывает механизмы распространения условий заключаемых соглашений на всех занятых в данной отрасли. Накоплена определенная правоприменительная практика – только в 2004 году Министр здравоохранения и социального развития РФ адресовал соответствующие письма работодателям трех отраслей с предложениями присоединиться к заключенным в этих отраслях ОС.

Однако несовершенство норм действующего законодательства, регулирующего процесс распространения условий заключенных ОС на все предприятия отрасли (ст. 48 ТК РФ), даже с учетом принятых поправок, отмечается практически всеми отраслевыми профсоюзами. Многие отраслевые профсоюзы предлагают Минздравсоцразвития инициировать изменения в законодательстве, направленные на совершенствование механизма представительства работодателей в переговорах по заключению на федеральном уровне отраслевых соглашений.

Особенно остро проблема распространения условий заключенных ОС на предприятия отрасли (в первую очередь в региональном разрезе) стоит в части принятия работодателями зафиксированной в ОС базовой тарифной ставки по оплате труда рабочего I разряда. Анализ показывает, что на многих предприятиях происходит коррекция ее величины в сторону уменьшения.

При этом практика показывает, что задействование даже несовершенных «механизмов расширения» имеет исключительно большое значение не только для расширения сферы применения условий ОС, но и для решения возникающих на предприятиях отрасли трудовых споров.

Еще одна важная проблема, связанная с необходимостью совершенствования трудового законодательства - проблема ответственности сторон за невыполнение условий заключенных ОС. Комплексные проверки, проведенные государственной инспекцией труда совместно с профсоюзами свидетельствуют, что в нарушение статьи 50 Трудового Кодекса РФ в некоторых коллективных договорах предусматриваются пункты, ухудшающие условия труда и его оплаты, а также уровень социальных гарантий работников по сравнению тем, как это определяется законодательством Российской Федерации. Однако в настоящее время какие-либо санкции к работодателям, допустившим такую ситуацию применить достаточно трудно.

В этой связи существенным моментом для дальнейшего развития социального диалога на отраслевом уровне является необходимость принятия федерального закона «О социальном партнерстве». Особенно для профсоюзной стороны характерно мнение, что принятие этого закона позволит задействовать механизм выполнения соглашений, повысит ответственность работодателей за выполнение подписанных соглашений. Не имея законодательной базы, профсоюзные лидеры не могут требовать с работодателя выполнения обязательств, чувствуют себя менее уверенно.

В российском трудовом законодательстве отсутствовали также реальные нормы, регулирующие роль государства как работодателя, несмотря на то, что ст.ст. 23, 34 Трудового Кодекса РФ предписывает обязательное участие органов соответствующих уровней власти в соглашениях в бюджетных отраслях. Сложилась такая ситуация в силу того, что в положениях реформированных органов исполнительной власти не были прописаны функции заключения отраслевых и иных соглашений. Ситуацию удалось отчасти нормализовать принятием специального Постановления Правительства РФ (№ 500), подписанного Премьер-министром

Правительства Российской Федерации, в котором этот правовой вакуум был ликвидирован. Однако серьезные проблемы в этой сфере остались.

Круг проблем, которые предстоит решить для того, чтобы процесс формирования системы социального партнерства на отраслевом уровне завершился и система начала функционировать с максимальной эффективностью нельзя назвать специфическим. Эти проблемы характерны для всех уровней – наиболее остро стоит вопрос о формировании работодательской стороны переговорного процесса (то есть проблема полноты представительства одной из сторон социального диалога), ведь предприниматели как определенный класс отсутствовали в социалистической экономике. Лишь начало реформ, приватизационные процессы привели к тому, что в России этот класс начал активно складываться. Однако выполнение важнейшей функции предпринимателей – работодательской этот новый класс брать на себя не спешил.

Отраслевые объединения профсоюзов могут способствовать процессу интенсификации объединения предпринимателей отрасли в работодательские объединения, мотивируя необходимость таких действий для предпринимателей возможностью проведения совместных (профсоюзов и работодателей) действий по отстаиванию общеотраслевых интересов.

В качестве наиболее яркого проявления такой стратегии отраслевого профсоюзного объединения можно привести действия Гоорно-металлургического профсоюза России (ГМПР), лидеры которого в 1997 году помогли «своим» работодателям провести учредительный съезд Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса (АМРОС), а затем совместно отстаивали интересы развития отрасли в органах исполнительной власти. Последний пример такого рода «совместных действий» - в дополнение к отраслевому соглашению в октябре 2004 года был принят План совместных мероприятий по выполнению Соглашения в части объединения действий АМРОС и ГМПР по вопросам, решение которых является прерогативой федеральных органов законодательной и исполнительной власти. В частности, это касается создания государственного Фонда поддержки реструктуризации горно-металлургического комплекса, снижения налоговой нагрузки для горнодобывающих предприятий до уровня средней по промышленности.

Однако процесс реформирования социально-трудовых отношений еще очень далек от своего завершения, многое предстоит сделать для того, чтобы институционально оформленная и автономно функционирующая система социального партнерства позволяла эффективно согласовывать различные социальные и экономические интересы всех участников этих отношений.

4. Проблемы полномочности представительства интересов сторон на региональном уровне

Институциональное оформление системы социального партнерства на уровне региона подразумевает наличие в нем Трехсторонней региональной комиссии, в работе которой на равных участвуют все стороны социального диалога - администрация, объединения наемных работников и работодателей. Основным результатом действия трехсторонних комиссий являются – Региональные трехсторонние соглашения.

Сфера регулирования социально-трудовых отношений на региональном уровне остается в настоящее время недостаточно полной. Неполным является не только представительство в региональных объединениях наемных работников и работодателей (с точки зрения того, какой процент наемных работников и работодателей данного региона делегировал свои полномочия на ведение

переговоров этим объединениям), но и охват договорным регулированием различных сфер социально-экономической жизнедеятельности регионов (в отраслевом и пространственном отношении).

При этом следует иметь в виду, что процесс становления системы социального партнерства во многом обусловлен и чисто субъективными факторами - существованием политической воли у глав исполнительной вертикали на различных уровнях административно-территориальной иерархии к развитию социального партнерства на своей территории, наличием у профсоюзных и работодательских объединений лидеров, готовых и способных вести социальный диалог, отстаивать свои интересы и идти, если необходимо, на компромиссы. Существование таких субъективных факторов усложняет анализ и выявление общих закономерностей процесса становления и развития социального партнерства, оценку его эффективности. Кроме того, относительно короткий срок становления системы социального партнерства в Российской Федерации и существенные различия в экономическом и социальном развитии регионов обусловили достаточно «пеструю» картину региональных особенностей становления коллективно-договорных механизмов регулирования социально-трудовых отношений.

Чем же различаются между собой регионы с точки зрения становления системы социального партнерства? Прежде всего, степенью сформированности всех сторон договорного процесса и институтов их взаимодействия. С этой точки зрения все регионы Российской Федерации можно условно разделить на несколько групп. В первой группе регионов при заключении Регионального соглашения вообще нет стороны работодателя, заключаются двухсторонние соглашения между органами исполнительной власти и профсоюзами. В этом случае в соглашениях преобладает социальная составляющая регионального развития, они касаются в основном регулирования социально-трудовых отношений в бюджетных отраслях, что несомненно сужает сферу коллективно-договорного регулирования.

В некоторых из этих регионов объединения работодателей отсутствуют совсем, на других есть объединения работодателей, но они отказываются участвовать в переговорах (так было до последнего времени на Сахалине, Магадане). В Республике Коми заключено Трехстороннее соглашение, но все обязательства по его реализации взяло на себя Правительство Республики, а работодатели лишь поставили свои подписи.

Отдельно следует сказать о регионах, в которых отсутствуют объединения профсоюзов или в которых профсоюзы выступают против участия в региональной системе социального партнерства. Такая ситуация сложилась, например, в Ханты-Мансийском и Корякском автономных округах.

Отметим в скобках, что, например, в Самарской области, в которой система социального партнерства вполне развита, несколько лет назад независимый профсоюз работников ВАЗа «Единство» в категорической форме предложил своему руководству подписать только коллективный договор и не участвовать в региональном соглашении (при этом один из руководителей этого акционерного общества входит в состав региональной Трехсторонней комиссии). Понятно, что в этих случаях, отстаивая корпоративные интересы, наемные работники получают значительно большие социальные и экономические льготы и условия регионального соглашения могут их положение только ухудшить. Таким образом, корпоративные интересы оказываются существенно интересами социальной группы.

Во второй группе регионов в качестве представителя работодателей Трехстороннее региональное соглашение чаще всего подписывают директора наиболее крупных акционерных обществ.

Очевидно, что работодательских (а не предпринимательских) объединений в этих регионах, скорее всего, не существует. Хотя понятно, что подпись под трехсторонним соглашением представителя, например, регионального отделения РАО «ЕЭС России» была вполне сопоставима по своему весу с подписью представителя любого общероссийского работодательского объединения, но для нас в данном случае важнее формальная сторона дела - наличие или отсутствие в регионе легитимных институтов представительства интересов социальных партнеров, поскольку в любом другом случае в условиях действия нового Трудового кодекса РФ и Закона «Об объединениях работодателей» заключенные в рамках системы социального партнерства соглашения теряют свою юридическую силу.

В силу отсутствия законодательно прописанных механизмов ответственности за невыполнение условий соглашений и отсутствия культуры «общественного договора» соблюдение формальных требований может стать предпосылкой становления действительно ответственных субъектов социального диалога и может дать возможность партнерам отстаивать свои интересы в случае их нарушения.

В третьей группе регионов стороной переговорного процесса выступают объединения работодателей (во многих случаях региональные отделения общероссийских объединений). Наиболее активный из них - Российский Союз Промышленников и Предпринимателей, менее активные - АККОР, ТПП. В состав Совета работодателей Ульяновской области входят, например, директора 86 крупнейших предприятий области. Понятно, что это не так много, но в этом случае проблема приобретает совершенно иной характер - речь идет уже только о выработке механизма распространения условий Регионального соглашения на всех неприсоединившихся (как это делается во многих цивилизованных странах и некоторых отраслях в России).

Конечно, дело с развитием региональных объединений работодателей обстоит еще сложнее, нежели с формированием работодательских объединений на отраслевом уровне. Что может служить стимулом к объединению в этом случае? Таких стимулов может быть несколько. Во-первых, это должно быть законодательное стимулирование к объединению на государственном уровне и уровне субъектов Федерации.

Во-вторых, необходимо законодательное закрепление их права на участие в разработке федеральной и региональных программ социально-экономического развития, программ развития отраслей. Объединения работодателей должны участвовать в установлении порядка согласованного регулирования цен и тарифов на продукцию предприятий-монополистов, в определении объема, перечня и процедуры взимания налогов и т.д.

В-третьих, возможно участие в финансировании предпринимательских проектов, имеющих социальное значение для региона, региональных администраций в рамках трехсторонних комиссий.

Участие в выработке социально-экономической политики региона работодательских объединений может осуществляться (в некоторых регионах так и происходит в действительности) именно в рамках Трехсторонних комиссий в ходе работы над Трехсторонними соглашениями. В рамках трехсторонних переговоров могут приниматься также специальные соглашения по тем или иным вопросам социально-экономической политики региона и степени участия в ее реализации социальных партнеров. Кстати, трехсторонние комиссии могут играть решающую роль в деле распространения условий подписанных соглашений на тех работодателей и на те работодательские организации, которые соглашения не подписывали. Однако механизм такого распространения должен не только быть

четко прописан в законах, но и практика их применения должна быть широко известна в отраслях и регионах.

Таким образом, существует группа регионов, в которых заключаются двухсторонние соглашения между администрацией региона и профсоюзами (как правило, в бюджетных отраслях). В этом случае отсутствует одна из сторон переговорного процесса - работодатели или объединения наемных работников. Сфера договорного регулирования крайне узка (она ограничена бюджетной сферой), отсутствуют механизмы ответственности сторон. Это пока скорее наследие старой общественно-политической системы, нежели новые общественные институты и отношения.

В другой группе регионов соглашения заключаются уже между тремя сторонами, но работодатели в этом случае, как правило, неорганизованны и, следовательно, их юридический статус и их полномочия достаточно ограничены. На этом этапе появляется заинтересованность профсоюзов и органов исполнительной власти в формировании полноценной третьей стороны диалога. У первых это связано с потребностью в таком партнере, который реально может взять на себя ответственность за выполнение принятых обязательств, а у вторых - с желанием разделить с кем-то ответственность за решение социально-экономических проблем региона.

Тем не менее, заключаемые соглашения чаще всего носят декларативный характер, речь о реальном разделении ответственности между социальными партнерами и государством за принятые на себя обязательства, как правило, пока не идет. Собственно и полноценные стороны переговорного процесса еще не сформированы - региональные соглашения подписываются директорами отдельных предприятий, не получившими полномочий на подписание таких соглашений от имени работодателей региона (или хотя бы какой-то их части).

В третьем случае подписываются наиболее реальные трехсторонние региональные соглашения или двухсторонние соглашения между профсоюзами и работодателями (Псковская область). Работодатели представлены в них ассоциациями и союзами, в уставах которых записано, что одним из направлений деятельности их является участие в регулировании социально-трудовых отношений. Администрация регионов активно участвует в формировании полноценной инфраструктуры региональной системы социального партнерства (идет создание городских и районных трехсторонних комиссий, объединений профсоюзов и работодателей), заключаются соглашения на муниципальном уровне.

5. Проблема представительства сторон системы социального партнерства на территориальном (муниципальном) уровне

Формирование территориального уровня социального партнерства, в том числе становление его институтов в муниципальных образованиях, представляется весьма перспективным, т.к. уровень территории (муниципалитета) это тот уровень, который ближе всего соприкасается с уровнем отдельного предприятия. В этом случае наиболее реальными могут быть попытки совмещения отраслевых и территориальных интересов, интересов различных социальных групп именно в силу того, что в малом городе, районе города население, как правило, работает на нескольких предприятиях, несущих при этом серьезную нагрузку по социальному развитию не только предприятия, но и города (района) в целом и жизнь каждого работника и членов его семьи, таким образом, полностью зависит от эффективности функционирования этих предприятий.

При этом именно на уровне региона и, тем более, отдельной территории гораздо легче совместить интересы развития отдельных отраслей (предприятий) с интересами социального развития территории, поскольку пространственная (территория одного города или даже городского района) и количественная (число участников социального диалога) ограниченность способствуют более тесному контакту партнеров по переговорам, проблемы жителей территории ясны и понятны руководству предприятий, которые на этой территории расположены. Более того, экономические проблемы предприятий – это во многом социальные проблемы населения территории, которое, как правило, трудится на данных предприятиях. В силу традиционной малой миграционной подвижности населения страны проблемы занятости, заработной платы, безработицы, структурной перестройки экономики, социальных гарантий населения имеют четко выраженный территориальный характер и могут быть решены в ограниченных пространственных рамках.

В настоящее время в большинстве регионов Российской Федерации подписываются трехсторонние региональные соглашения. Кроме того, подписано около 1500 отраслевых региональных и более 500 трехсторонних территориальных соглашений с участием органов исполнительной власти, объединений профсоюзов и работодателей, существует значительное число отраслевых территориальных, в том числе двухсторонних соглашений (между органами исполнительной власти и профсоюзами) или соглашений, которые до сих пор подписываются неорганизованными работодателями (в основном это директора АО).

Существует ряд регионов, в которых развитие полноценной территориальной инфраструктуры социального партнерства идет наиболее быстрыми темпами - Москва, Московская область, Санкт-Петербург, Ленинградская область, Самара, Самарская область, Новгород, Новосибирск, Псковская область, Брянская область, Оренбургская область, Свердловская область, Ульяновская область, Курганская область и ряд других. На территории этих городов и областей уже в течение нескольких лет велась работа по формированию полномочных органов взаимодействия партнеров, действуют трехсторонние территориальные комиссии, на основании регионального соглашения заключается целая система соглашений более низкого уровня: отраслевые и трехсторонние территориальные соглашения.

Однако в целом сфера регулирования социально-трудовых отношений на территориальном уровне остается в настоящее время, к сожалению, достаточно узкой. Особо следует сказать о процессе формировании институтов социального партнерства (объединений профсоюзов и работодателей) на территориальном уровне. Объединения профсоюзов существуют, как уже отмечалось, практически во всех регионах России, во многих сельских районах и городах, в некоторых крупных промышленных центрах в городских административных округах создаются координационные советы профсоюзов.

Как обычно, более остро на территориальном уровне стоит проблема формирования работодательской стороны. По оценкам представителей администрации и профсоюзов, только часть из созданных территориальных работодательских объединений действительно активно действуют и принимают участие в выработке социально-экономической стратегии города, района, административного округа.

Формирование полноценных работодательских объединений, усиление представительства стороны работодателей в социальном диалоге признается главным резервом для совершенствования трехстороннего сотрудничества на региональном и территориальном уровнях как профсоюзами, так и администрацией регионов и территорий.

Специфика формирования представительства работодателей в социальном диалоге на территориальном уровне заключается, однако, в том, что на уровне городов и районов объединения работодателей создавались и действовали чаще всего в форме советов директоров. В некоторых регионах на уровне субъекта Федерации действует единое работодательское объединение (включающее далеко не всех представителей существующих в регионе отраслей), а на территориях созданы или реанимированы существовавшие ранее советы директоров предприятий данной территории или другие работодательские объединения, никак организационно с региональным работодательским объединением не связанные.

Более того, в условиях действия нового Трудового кодекса такие работодательские объединения не являются легитимными и, следовательно, неправомочны подписывать соответствующие соглашения и не могут нести ответственность за их выполнение. Такое положение дел, несомненно, ограничивает возможности согласования Региональных трехсторонних соглашений с территориальными и отраслевыми территориальными соглашениями, препятствует складыванию полноценной инфраструктуры социального диалога на территориальном уровне. Актуальной, таким образом, становится проблема перерегистрации существующих работодательских территориальных объединений и приведение их уставов в соответствие с законодательством.

Проблема формирования стороны работодателей в социальном диалоге на территориальном уровне, хотя и является существенной, но не единственной проблемой институционального оформления этого диалога. Важным аспектом этого процесса можно назвать и необходимость дальнейшей координации работы отраслевых и территориальных организаций профсоюзов. Кроме того, принятие в 2003 году Федерального закона № 131 («Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации») по-новому поставило задачу формирования представительства профсоюзной стороны в социальном диалоге на муниципальном уровне. В настоящее время в условиях действия этого Закона сформированы и успешно действуют (по данным профсоюзов) 1524 Координационных совета организаций профсоюзов (КСОП), входящих в состав ФНПР, в 71 субъекте Российской Федерации. Эти Координационные советы действуют на основе Устава ФНПР и соответствующего Типового положения. Во многих регионах (далеко, правда, не во всех) принимаются и реализуются законодательные акты, обязывающие глав муниципальных образований взаимодействовать с КСОПами на основе территориальных трехсторонних соглашений. В некоторых регионах, однако, деятельность КС регламентируется собственными Уставами (Пермский край), что противоречит Уставу ФНПР и, несомненно, препятствует консолидации профсоюзной стороны, выработке единой профсоюзной позиции на переговорах.

Серьезной проблемой остается налаживание более тесных контактов между администраций территорий и профсоюзами и работодателями. Такие контакты ранее осуществлялись через отраслевые отделы и департаменты органов исполнительной власти. У профсоюзов эти контакты, как правило, были налажены лучше и зачастую профсоюзным лидерам приходилось помогать руководителям своих предприятий решать их проблемы, используя наработанные связи в территориальных администрациях.

Однако, все чаще (в условиях реализации административной реформы) представители отраслевых профсоюзов говорят о сокращении контактов с органами муниципальной власти, которые в последнее время все больше сосредотачиваются на решении проблем в бюджетных отраслях своих регионов и территорий. Такая же проблема встает и перед работодателями, тем более что на уровне территорий в

администрациях могут отсутствовать не только соответствующие отраслевые отделы, но и отделы, курирующие работу промышленности в целом. Таким образом, налаживание двустороннего диалога непосредственно между работодателями и профсоюзами данной территории, муниципального образования становится основной предпосылкой развития полноценного социального диалога на территориальном уровне, содержательного наполнения заключаемых здесь соглашений.

В настоящее время главной проблемой трехсторонних территориальных соглашений является отсутствие (или недостаточное отражение) в них вопросов экономического развития территории, поскольку вовлеченность в процесс переговоров негосударственных предприятий, предприятий малого бизнеса пока еще достаточно низок. При этом уровень территориальных соглашений - это тот уровень, на котором возможно комплексное решение социальных и экономических проблем, сочетание отраслевого и территориального подходов поскольку круг отраслей, представленных на территории небольшого города или района или административного округа крупного города относительно невелик и поэтому существует больше возможностей согласовать интересы участников соглашения между собой и с интересами социального развития территории.

Конечно положение дел, складывающееся на настоящий момент, далеко от идеальной схемы. Подавляющее большинство заключаемых в настоящее время трехсторонних территориальных соглашений в большей мере касаются решения социальных проблем территории. Разделы соглашений, касающиеся условий жизни на территории, здоровья, физкультуры и спорта, детского отдыха, прописаны гораздо лучше, нежели разделы, касающиеся занятости и тем более оплаты труда, они более конкретны и их выполнение вследствие этого легче поддается контролю.

При этом многих отраслевых профсоюзных лидеров на сегодняшний день территориальные трехсторонние соглашения устраивают. Однако признается и их большой недостаток для отраслевых профсоюзов - он состоит в значительной ориентации таких соглашений на интересы бюджетников. Иногда по этому поводу возникают даже споры между "бюджетниками" и "отраслевиками", поскольку главной проблемой для занятых в бюджетных отраслях является повышение и своевременная выплата заработной платы, а чтобы ее получить, надо собрать налоги с предприятий, которые взимаются в обязательном порядке в первую очередь. Но выплата налогов предприятием дает возможность директорам (справедливо или нет) говорить о том, что денег на выплату зарплаты своим рабочим у них не остается.

Таким образом, именно отсутствие механизма увязки отраслевых соглашений с региональными и территориальными является одной из серьезных причин медленного развития социального диалога и на уровне отдельного предприятия, что делает трудновыполнимыми условия коллективных договоров, заключенных с учетом отраслевых соглашений (ОС) (тем более что, как правило, в ОС предусматриваются более льготные условия оплаты труда, сохранения занятости по сравнению с условиями территориальных соглашений). Следует учесть, что отраслевые территориальные соглашения в подавляющем большинстве своем заключаются в бюджетной сфере из-за отсутствия отраслевых территориальных работодательских объединений, поэтому на территориях в небюджетных отраслях действуют ОС федерального уровня.

Следовательно, учет территориального и отраслевого аспектов при заключении территориальных трехсторонних соглашений должен способствовать не только стабилизации социальной обстановки на территории, но и приводить к

активизации процесса коллективно-договорного регулирования на уровне каждого отдельного предприятия.

В.В. Комаровский

Сторона работодателей и отраслевые соглашения федерального уровня

Данная работа предпринята с целью уточнения ситуации с представительностью стороны работодателей в регулировании социально-трудовых отношений на федеральном (национальном) уровне. Представительность конкретного института может измеряться целым набором параметров. Среди этих показателей «плотность» (density) охвата коллективно-договорным регулированием рабочей силы, либо производственных (бизнес) единиц может рассматриваться как базовая. Анализ данного аспекта полезен для получения объективной картины представительности (влиятельности) различных институтов, отстаивающих интересы сторон социального диалога, их реального веса в процессе переговоров по широкому кругу социально-трудовых и социально-экономических вопросов.

Как известно, наряду с Генеральным соглашением, на уровне федерации действуют отраслевые (межотраслевые) соглашения (в соответствии с Трудовым кодексом РФ). Федеральные отраслевые соглашения в целом являются достаточно эффективным инструментом снижения ряда социально-экономических **рисков** развития бизнеса во внебюджетных секторах и отраслях экономики. Вместе с тем этот ряд включает только **часть рисков**, которые носят латентный характер на протяжении достаточно длительного времени в силу специфики их нарастания и проявления. Это может быть прослежено на примере переговоров по заключению (продлению) ряда соглашений, совпавших с экономическим кризисом.

По данным на 1 августа 2010 г. Федеральной службой по труду и занятости (Рострудом) зарегистрировано 57 действующих на федеральном уровне отраслевых соглашений (на 1.03 – 52 соглашения).

Значительная доля отраслевых соглашений (далее ОТС), традиционно заключается в непромышленном (бюджетном) секторе – **8** (медицина, образование, наука и т.п.) и федеральных органах исполнительной власти - **18**, т.е. отраслях, где работодателем выступает непосредственно государство (в марте 2010 г. было зарегистрировано 23 подобных ОТС).

Остальные соглашения (**31 ОТС**) распространяются на добывающие, перерабатывающие отрасли и производства, транспорт, связь и инфраструктурные секторы экономики. При этом в **6-ти** отраслях (космическая промышленность, специальное строительство, рыбное хозяйство, информтехнологии, протезирование и недропользование) – работодателем выступают федеральные министерства и ведомства, которые и подписали эти ОТС. Объединения работодателей и предпринимателей являются стороной, либо участником **25 ОТС**.

Из общего числа соглашений во внебюджетной сфере в 8 ОТС федеральные органы исполнительной власти являются либо одним из участников стороны работодателей, либо третьей стороной. (Ст. 45 Трудового кодекса)

Надо сказать, что доля подобных трех (многосторонних) соглашений была бы еще выше, если бы не отказ министерств и ведомств по тем или иным причинам. Объединения работодателей ряда отраслей со своей стороны предпочли бы, чтобы государство было представлено в ОТС как одна из сторон.

Таким образом, **42%** действующих федеральных отраслевых соглашений заключено при участии тех или иных институтов представительства интересов российского бизнеса.

Как известно, в соответствии с 48 статьей Трудового кодекса, «Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет». Как видно из следующей таблицы 1, достаточно большое количество соглашений (8) было продлено, что до кризиса не было распространено и практиковалось достаточно редко.

Табл.1.

Окончание действия ОТС (год)	2010	2011	2012	2013
Всего	21	26	8	2
В том числе:				
Непроизводственная сфера (включая продление ОТС)	10	11	5	-
Производственная сфера (включая продление ОТС)	11(3)	15(2)	3(2)	5(5)

Также следует отметить, что в отраслях, серьезно затронутых кризисом, переговоры по заключению соглашений носили упорный характер, что отразилось как в характере согласованных изменений, так и сроках действия соглашений (1 – 2 года). Кроме того появилась достаточно новая практика внесения изменений и дополнений в действующие соглашения.

В состав единственного на сегодня Общероссийского объединения работодателей Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) входит 12 общероссийских отраслевых объединений работодателей, 2 межрегиональных объединения работодателей и 6 некоммерческих ассоциаций (союзов), выступающих стороной ОТС, либо входящих в состав Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК) (по состоянию на октябрь 2010 г.). Из 25 ОТС с участием объединений работодателей ими подписано 16 ОТС.

Еще 11 отраслевых соглашений подписаны объединениями, не входящими в РСПП (4 – Союзом машиностроителей России).

В соответствии с ФЗ «Об объединениях работодателей», все некоммерческие организации работодателей должны были перерегистрироваться как объединения работодателей. Однако процесс перерегистрации затянулся. Лишь в 2010 году прошло учредительное собрание «Общероссийского объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности» и объявлено о «завершении» создания объединения в химической промышленности. Пока же от лица работодателей 5 действующих ОТС подписаны некоммерческими объединениями (союзами, ассоциациями и т.п.), что противоречит букве закона.

Как уже отмечалось, ряд соглашений подписан не единоличными представителями сторон работников и работодателей, но рядом организаций (причем со всех трех сторон). Во многом это связано как с естественным совпадением интересов различных объединений профсоюзов и работодателей в конкретной отрасли (межотраслевые соглашения), так и продолжающимися процессами передела собственности, оказывающими существенное влияние на размытость и неустойчивость межотраслевых «границ». Наиболее яркие примеры – отраслевое соглашение по угольной промышленности и постоянное изменение круга участников (сферы распространения) в электроэнергетике.

Выводы: как следует из последних событий во Франции (борьба профсоюзов против пенсионной реформы) формальная плотность охвата (членством, действием тех или иных соглашений и коллективных договоров) не всегда может считаться достаточно надежным критерием определения роли и веса конкретного института представительства интересов стороны социального диалога, важен также

мобилизационный потенциал конкретной организации. С другой стороны, вероятно предположить, что высокая плотность охвата системой договорных отношений может рассматриваться как гораздо более надежная основа для переговоров и согласования базовых интересов бизнеса, трудящихся и государства без подобной реальной угрозы национальной стабильности.

По данным Минздравсоцразвития России в 2008 г. действовало 157 тыс. коллективных договоров в организациях всех форм собственности (2007 г. – 179 тыс.). Их действием было охвачено 23,5 млн. чел. (2007 г. – 22,4 млн. чел.). Минздрав оценивает охват колдоговорами в 63% общей численности занятых в реальном секторе. Однако значительная доля колдоговоров заключается в бюджетной сфере и госучреждениях, поэтому данный расчет нуждается в уточнении. Представляется, что плотность охвата колдоговорным регулированием несколько ниже ~ 26% всех реально работающих организаций (коммерческих и некоммерческих) и ~ 53% от числа занятых на крупных и средних предприятиях. При этом следует особо подчеркнуть, что данные оценки крайне приблизительны и нуждаются в дополнительных расчетах.

Наряду с плотностью охвата коллективно-договорным регулированием работников и организаций, не менее важно и состояние институциональной среды социального диалога. С точки зрения необходимого минимума инфраструктурных институтов (законодательство, оформленность системы представительства на всех уровнях взаимодействия, набор и плотность переговорных площадок) национальную модель социального партнерства следует признать состоявшейся. Трудовой кодекс, разветвленная система соглашений (генеральных, отраслевых, региональных, территориальных и др.), соответствующих комиссий для ведения переговоров и оценки выполнения соглашений – достаточная институциональная база для устойчивого развития социально-трудовых отношений.

Вместе с тем формальность многих соглашений (пересказ законодательных норм, декларативность ряда обязательств, отсутствие реальных механизмов контроля), несоблюдение условий заключаемых колдоговоров и соглашений - свидетельствует о слабости позиций конкретных представителей тех или иных сторон, расплывчатости и конъюнктурности отстаиваемых интересов. Преобладание законодательных механизмов регулирования вместо договорных, также может рассматриваться как проявление определенной незрелости сторон социального диалога.

Это приводит к избыточной жесткости российского трудового законодательства, что особенно явно проявилось в условиях преодоления кризиса на рынке труда.

В целом присутствие объединений работодателей на секторальном (отраслевом) уровне регулирования социально-трудовых отношений нельзя признать достаточным. В ряде отраслей и секторов (авиапром, судостроение, связь, торговля (оптовая и ритейл) и т.п.) отсутствуют соответствующие объединения работодателей. Ряд существующих объединений не приобрел необходимого авторитета и влияния, не заключил соответствующих отраслевых соглашений, в ряде случаев предпочел сохранить статус некоммерческих организаций (см. табл.2).

Как показывает международный опыт, в условиях развивающегося экономического кризиса общие интересы национального бизнеса становятся более приоритетными, чем групповые и индивидуальные. Параллельно наблюдается тенденция, как к усилению государственного регулирования экономики, так и к укрупнению ряда бизнесов, создаются реальные условия для ассоциирования компаний и предприятий, создания объединений, защищающих и продвигающих их интересы. После завершения кризиса (в зависимости от его масштабов и

последствий) возможны различные сценарии взаимодействия социальных партнеров в рамках общей тенденции к снижению прямого вмешательства государства в экономику.

Объективно, подобная ситуация складывается и в России. В современных условиях существующие объединения предпринимателей и работодателей имеют все возможности для наращивания своего присутствия в сфере выработки и представления общих интересов работодателей, формирования объединений в отраслях и секторах, где нет соответствующих организаций. Вместе с тем в условиях провозглашенной стратегии модернизации перед объединениями работодателей встает сложная задача достижения статуса равноправного партнера, что, несомненно, потребует существенных изменений их стратегии и тактики защиты интересов национального бизнеса.

Табл.2.

№ №	Действующие отраслевые соглашения	Предыдущие ОТС	Общероссийские отраслевые объединения работодателей (ОООР)		Некоммерческие организации, коммерческие организации		Органы Исполнитель- ной власти	Члены РТК
			Члены РСПП	Не входят в РСПП	Члены РСПП	Не входят в РСПП		
1	Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленност и РФ на 2010- 2012 годы	Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности РФ на 2007-2009 годы	ОООР "Ассоциация промышлен- ников горно- металлурги- ческого комплекса России"		НП «Горно- промыш- ленники России»			Да
					СУЭК	17 ОАО, ЗАО и ООО		
2	Переговоры по ОТС на 2011- 2013 гг.	Отраслевое тарифное соглашение по машиностроительно му комплексу Российской Федерации на 2008 -2010 годы		ОООР «Союз машино- строителей России»				да

3	Соглашение о продлении на 2011-2013 годы Федерального отраслевого соглашения по промышленности и обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Российской Федерации на 2009-2010 годы и внесении в него изменений зарегистрировано (15.12 2010 г.. Регистрационный № 159/11-13)	Федеральное соглашение по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Российской Федерации на 2009-2010 годы		ОООР «Союз машиностроителей России»			Министерство промышленности и торговли РФ	Да
4	Федеральное отраслевое соглашение по радиоэлектронной промышленности и Российской Федерации на 2009-2011 годы			ОООР «Союз машиностроителей России»			Министерство промышленности и торговли РФ	Да

5	Федеральное отраслевое соглашение по авиационной промышленности и Российской Федерации на 2011-2013 годы	Федеральное отраслевое соглашение по авиационной промышленности Российской Федерации на 2008-2010 годы		ОООР «Союз машиностроителей России»			Министерство промышленности и торговли РФ	
6	Отраслевое соглашение по организациям ракетно-космической промышленности и Российской Федерации на 2011 -2013 годы	Отраслевое соглашение по организациям ракетно-космической промышленности Российской Федерации на 2008 -2010 годы					Федеральное космическое агентство	
7	Прекратило действие	Отраслевое тарифное соглашение по организациям недропользования Российской Федерации на 2007 -2009 годы					Федеральное агентство по недропользованию	

8	Отраслевое соглашение по федеральным государственным унитарным протезно-ортопедическим предприятиям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, на 2009-2011 годы						Минздравсоцразвития	
9	Отраслевое тарифное соглашение по электроэнергетике Российской Федерации на 2009-2011 годы		ОООР РАЗЛ					Да
10	Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2009 -2011 гг.			Общероссийское агропромышленное объединение работодателей · (11.10.2007)		Ассоциация крестьянских (фермерских) хозяйств и сельскохозяйственных кооперативов России (АККОР)	Министерство сельского хозяйства РФ Федеральная служба по ветеринарному и фитосанитарному надзору (Россельхознадзор).	Нет

11	Отраслевое соглашение по организациям рыбного хозяйства на 2010-2012 годы	Отраслевое соглашение по организациям рыбного хозяйства на 2007-2009 годы					Федеральное агентство по рыболовству	
12	Соглашение о продлении срока действия Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве РФ на три года	Отраслевое тарифное соглашение по организациям жилищно-коммунального хозяйства, газификации и эксплуатации газового хозяйства Российской Федерации на 2008-2010 годы	ОООП «Союз коммунальных предприятий».				Федеральное агентство по строительству и жилищно-коммунальному хозяйству (Росстрой). (упразднено в 2008 г.)	
13	Соглашение о продлении срока действия ОТС по организациям и предприятиям сферы бытового обслуживания населения на 2008-2010 годы на три года	Отраслевое тарифное соглашение по организациям и предприятиям сферы бытового обслуживания населения на 2008-2010 годы		Российское объединение работодателей сферы бытового обслуживания и ремесленников "Росбытсоюз"				Да

14	Прекратило действовать	Отраслевое тарифное соглашение по организациям нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения Российской Федерации на 2007 - 2009 годы				Союз нефтегазопромышленников России		
15	Соглашение о продлении срока действия Отраслевого тарифного соглашения по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2007 - 2009 годы (до 31.12.2011 г.)	Отраслевое тарифное соглашение по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2007 - 2009 годы			Российский союз химиков			Да

16	Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2011-2013 годы	Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2008 -2010 годы	ООР нефтяной и газовой промышленности» (учрежден 9.06.2010 г.)					да
17	Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2011-2013 годы	Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2010 год	ОООР «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России»					Да

18	Отраслевое соглашение по межотраслевому промышленному железнодорожному транспорту на 2010-2012 годы	Отраслевое соглашение по межотраслевому промышленному железнодорожному транспорту на 2007-2009 годы				Ассоциация акционерных обществ и государственных предприятий межотраслевого промышленного железнодорожного транспорта «Промжелдортранс»		
19	СОГЛАШЕНИЕ № 1 о продлении на 2011 - 2013 годы действия Федерального отраслевого соглашения по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2008 - 2010 годы и внесении в него дополнений и изменений	Федеральное отраслевое соглашение по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2008-2010 годы				НО «Российский автотранспортный союз» (РАС)		

20	Отраслевое тарифное соглашение по организациям наземного городского электрического транспорта Российской Федерации на 2009 - 2011 годы			ОООР «Городской электрический транспорт»				
21	Федеральное отраслевое соглашение по речному транспорту на 2009-2011 годы					Ассоциации портов и судовладельцев речного транспорта (АПСРТ), Ассоциации судоходных компаний (АСК) Ассоциации связистов речного транспорта РФ (АСРТ РФ)	Федеральное агентство морского и речного транспорта	Да
22	Продлено до 29.08.2012 г.	Отраслевое тарифное соглашение в гражданской авиации России на 2007-2009 годы				Международная Ассоциация руководителей авиапредприятий (МАРАП)		

23	Соглашение № 1 о продлении на 2010-2011 годы и внесении дополнений и изменений в Отраслевое соглашение по транспортному строительству на 2007-2009 годы	Отраслевое соглашение по транспортному строительству на 2007-2009 годы		Межрегиональное отраслевое объединение работодателей транспортного строительства			Командующий железнодорожными войсками Министерства обороны РФ. (не участвует в согл №1)	
24	Федеральное отраслевое соглашение по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2011 - 2013 годы	Федеральное отраслевое соглашение по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2008 - 2010 годы	ОМОР «Российский Союз строителей»					
25	Нет информации	Отраслевое соглашение по организациям Федерального агентства специального строительства на 2008 – 2010 гг.					Федерального агентства специального строительства	

26	Соглашение о продлении на 2011-2013 годы действия Федерального отраслевого соглашения по дорожному хозяйству на 2008 – 2010 годы и внесении изменений и дополнений	Федеральное отраслевое соглашение по дорожному хозяйству на 2008 – 2010 годы	ОООР в дорожном хозяйстве «АСПОР»			Российской ассоциация территориальных органов управления автомобильным и дорогами "РАДОР"	Федеральное дорожное агентство	да
						Ассоциация дорожных проектно-изыскательских организаций «РОДОС»		
27	Отраслевое соглашение по лесопромышленному комплексу РФ на 2009-2011 годы».		ОООР "Союз лесопромышленников и лесозэкспортеров России"					Да
28	Отраслевое соглашение по организациям лесопромышленного комплекса РФ на 2009-2011 годы».		ОООР «Российская ассоциация организаций и предприятий целлюлозно-бумажной промышленности»	Общероссийское отраслевое объединение работодателей мебельной и деревообрабатывающей промышленности.	ОАО "Российская топливная компания"			Да

29	Нет информации	Соглашение о продлении срока действия на 2010 год Отраслевого соглашения по организациям текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности Российской Федерации на 2009 год.	ОР "Объединение работодателей текстильной промышленности России" ОООР "Российское объединение работодателей легкой промышленности"					Да
30	Отраслевое соглашение по организациям печати, телерадиовещания и средств массовой коммуникации между Федеральным агентством по печати и массовым коммуникациям и Российским профсоюзом работников культуры на 2009-2011 годы						Федеральное агентство по печати и массовым коммуникациям	

31	Соглашение о продлении срока действия на 2009-2011 годы Федерального отраслевого соглашения по организациям информационных технологий и связи Российской Федерации на 2006-2008 годы и внесении в него изменений и дополнений						<p>Министерство связи и массовых коммуникаций</p> <p>Федеральное агентство по информационным технологиям</p> <p>Федеральное агентство связи</p> <p>Федеральная служба по надзору в сфере связи, информтехнологий и массовых коммуникаций</p>	
32	Отраслевое соглашение по атомной энергетике промышленности и науке на 2009-2011 годы		ОООР «Союз работодателей атомной энергетике, промышленности и науки России»				Госкорпорация «Росатом»	Да

33	Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта на 2011 – 2013 годы	Соглашение №1 о внесении изменений и дополнений в Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта на 2008 год и о продлении срока его действия на 2009-2010 годы	ОООР железнодорожного транспорта					да
34	Общероссийское межотраслевое соглашение по организациям-производителям никеля и драгоценных металлов на 2008-2011 годы		Общероссийское межотраслевое объединение работодателей – производителей никеля и драгоценных металлов					Да
35	Федеральное отраслевое соглашение по морскому транспорту на 2009 – 2012 гг.				НП «Союза Российских судовладельцев»	НП «Ассоциация судоремонтных заводов»		Да

36	Соглашение по организациям и предприятиям с иностранными инвестициями Российской Федерации на 2011 - 2013 годы (27.10 2010 г.)					Ассоциация совместных предприятий, международных объединений и организаций (АСП МОО) Генеральный директор В.М.ЗОНОВ	Профсоюз работников предприятий с иностранными инвестициями Российской Федерации (ПРПИИ) Председатель В.Ф.БАЗАЕВ	
37				ОМОР «Националь- ная Лига предприятий лифтовой и коммуналь- ной инфраструкту- ры»				
38				Объединение работодателей «Ассоциация аэронавигации -онного обслуживания » (находится в процессе ликвидации)				

39			Межрегиональное межотраслевое объединение работодателей "Гидравлические машины и системы"					
40			Межрегиональное отраслевое объединение работодателей профессионального хоккея					
41					НО «Ассоциация разработчиков, изготовителей и поставщиков средств индивидуальной защиты»			Да

	34 ОТС, в т.ч 1-переговоры, 2-нет информации		13 ООР, членов РСПП в 13 ОТС (1 в 2-х. 2 в 1-м)	10 ООР не входит в РСПП, 6 ООР в 10 ОТС(1 в 4-х, 6 в 1-м)	3 НП в 3-х ОТС	11 НП в 8-ти ОТС)	Федеральные органы –в 13-ти ОТС	17
--	--	--	---	---	----------------	-------------------	---------------------------------	----

Правовые и социальные проблемы локального научного сообщества в контексте развития гражданских свобод в России и за рубежом

Производство научных знаний все больше представляет собой сложный комплекс прав, интересов, общественных потребностей, которые реализуются в конкретной деятельности научных сообществ, сосредоточенных в университетах, академиях, различных научных центрах и наукоградах. Продукт научной деятельности все чаще представляет собой некий симбиоз фундаментальных исследований, ориентированных на познание истины, и работ, направленных на получение полезного эффекта. Такой вид научной деятельности достаточно высоко коммерциализирован и реализуется в сложной сети академических, коммерческих, государственных и негосударственных общественных институтов.

В условиях модернизации, развивающейся в настоящее время в глобальных масштабах, роль научного сообщества не только усиливается, но и существенным образом меняется. Это порождает необходимость осмысления происходящих процессов, как в правовом, так и в их социальном контексте. Само понятие академической свободы все чаще не сводится самим научным сообществом лишь к интеллектуальной свободе, но включает проблемы управления и самоуправления, что предполагает не только определенные организационные усилия, но и активное участие самих создателей интеллектуальной собственности в деятельности, направленной на защиту своих интересов. Наиболее важным условием для успешной реализации результатов деятельности научного сообщества изначально предполагает наличие в обществе условий для постоянно развивающегося процесса правового оформления свободы деятельности человека в ее различных проявлениях. В ходе развития такой фундаментальной категории как свобода возникла огромная классификация понятий, в числе которых свободы гражданские, политические, культурные, социальные, корпоративные. В свою очередь, каждое из существующих понятий проявляется через частные, корпоративные, публичные и транснациональные сферы социальной деятельности. Понятие свободы академической является сложным правовым комплексом и его однозначное определение практически невозможно. Оно одновременно выступает в праве и в роли категории, и понятия, правового института и правовой теории. В качестве юридического феномена академическая свобода проявляется как правовая традиция, комплекс субъективных прав, закрепленных конституционным законодательством, а также и локальными актами вузов и научных учреждений. Кроме того, академическая свобода является институтом международного права, регулирующего отношения вуза и государства, существующая уже более 800 лет.

Мировое научное сообщество всегда проявляло и проявляет большой интерес не только к соблюдению принципов академической свободы на практике, но и к их развитию на уровне теории. Библиографический список научной литературы по этой теме на английском языке превышает 200 наименований. В отечественной юридической науке эта тема разрабатывается не так интенсивно. Однако в условиях, когда практическая деятельность российского научного сообщества все больше связана с экономикой и сферой управления, появляется необходимость рассмотреть свои интересы в контексте гражданских свобод, в том числе и академических.

Теория академической свободы, разработанная в эпоху просвещения, наряду с другими классическими принципами правового государства постоянно развивалась лучшими умами философской мысли. Правовая доктрина, в свою очередь, базируется на теоретических идеях, которые легли в основу концепции

академической свободы в международном праве. Из множества существующих в настоящее время теорий можно выделить три основные: элитарную, демократическую и теорию академической ответственности. Для более полного представления о сути каждого из этих направлений полезно ретроспективно рассмотреть историю зарождения феномена академической свободы в качестве социального института.

Принято считать, что академическая автономия возникла в XI веке в Болонском университете. В то время сформировалась совокупность двух корпораций – студентов и профессоров. Корпорация студентов получила от города Болоньи хартию, представляющую собой такой широкий спектр прав на самоуправление, которому может позавидовать даже и современное сообщество студентов. Этот документ позволял учащимся регулировать свои отношения с профессорами на основе договора. Они могли не только определять преподавательские курсы, устанавливать протяженность лекций и каникул, регулировать цену на аренду жилья и книг, но и осуществлять гражданскую и уголовную юрисдикцию над членами этой корпорации. Профессора, в свою очередь, образовали ассоциацию, в компетенцию которой входило право экзаменовать и взимать за это плату и присваивать докторскую степень. Ректор университета избирался генеральным советом, стоящим во главе управления университетом, члены которого избирались прямым голосованием студентов. Таким образом, университетская студенческая корпорация была юридическим лицом, что давало этой организации право договариваться с городскими властями и таким образом обеспечивать контроль над управлением университетом. Свою юрисдикцию университеты такого типа (находящиеся под контролем студентов) сохраняли до начала двадцатого века. Позже, в Париже был создан другой образец управления, где контроль над деятельностью университета осуществлялся корпорацией профессоров. Таки образом в Европе появились университеты, копирующие парижскую и английскую модели¹. Понятие академической свободы представляло собой в это время юридическую привилегию социальной группы профессоров на определенный вид деятельности, и имела договорной характер. Возникшие в период распыления государственной власти иные социальные институты, в числе которых церковная и частная власть, общинное самоуправление, автономия университетов, как правовая традиция, постепенно превратились в институт европейского городского права. Постоянное столкновение различных социальных групп между собой привело к необходимости поиска механизма, способного обеспечить интересы участников тех или иных конфликтов. Так возникла идея договора, способного ограничить власть. Договор явился одной из форм осуществления права наряду с силой принуждения. Невозможность одной силы подчинить другую порождает компромисс, который и предполагает согласование интересов, закрепленное появлением документа, определяющего права сторон. Развитие идеи заключения договоров во многом определило последующее развитие правовой основы европейской цивилизации. Так, впоследствии, появляется Великая хартия вольностей, городское право, университетские хартии, закрепляющие автономию отдельных социальных институтов от произвола власти.

Возникновение университетов в истории развития культуры произошло в условиях автономии по отношению к государству. Это явление подтверждает идею необходимости высокой степени саморегуляции для успешного развития сферы образования и науки. Дальнейший этап развития академической свободы связан с возникновением правовой модели классического университета известного под

¹ *Leff G. Paris and Oxford universities in thirteenth and fourteenth centuries: an institutional and intellectual history. New -York, 1968. P.53.*

названием Гумбольтовой модели. Обоснование академической свободы как неотчуждаемого субъективного права на абсолютную свободу процесса познания в качестве необходимого условия для получения достоверных знаний было выработано представителями немецкой классической философии. В трудах Г.В.Гегеля и И.Г. Фихте появляется идея необходимости корпоративной формы науки и образования, автономия которой должна осуществляться под контролем государства. Идея придания ученому сословию статуса элиты нации исходили из положения И.Канта об абсолютном авторитете философии как основы общественного развития. Вклад представителей немецкой классической философии в разработку доктрины академической свободы заложил фундамент представления об элитарности новой модели университета и ее направленность на развитие фундаментального знания¹. В основу концепции университета по модели Гумбольдта было заложено отношение к нему как к ценности, принадлежащей и нации, и государству. В.Гумбольдту удалось сформулировать идею о необходимости установления пределов властных полномочий государства в отношении университета. Его формулировка основного принципа этих взаимоотношений сводится к тому, что государство должно лишь охранять духовные ресурсы университета в полном объеме и его свободу, назначая для этого специальные должностные лица. В процессе развития понятия академической свободы в качестве комплекса прав профессуры была постепенно усвоена мировым конституционным процессом. В целом ряде конституций зарубежных стран академическая свобода трактуется как институциональная автономия вузов. Например, в Конституции Италии 1947 года сказано, что учреждения высокой культуры, университеты и академии наук имеют право на автономную организацию в пределах, установленных законом государства. Такие же права учреждениям науки и культуры предоставлены конституциями в Австрии, Албании, Болгарии, Венгрии, Испании, ФРГ, Литвы, Молдавии, Македонии, Польши, Румынии, Хорватии и Эстонии². Получив широкое признание и став институтом международного права понятие академической свободы было закреплено в Европейской хартии об основных правах. Таким образом, сложилась элитарная модель академической свободы, которая предполагает свободу исследований и преподавания. Особенно декларируется специальная компетенция профессоров, которая представляет собой комплекс прав, которыми не могут обладать другие. В настоящее время данная модель понятия академической свободы наиболее полно воспринята научным сообществом США. В состав Американской ассоциации университетских профессоров, созданной в 1915 году, входят около 45 000 членов, 500 университетов и других научных объединений. Ассоциация активно разрабатывает нормативные документы, направленные на легализацию различных форм защиты интересов научной элиты. В этой организации имеется целый свод корпоративных стандартов и собственная конституция, кроме того, ведется активное лоббирование принятия билля академических прав в легистратурах целого ряда отдельных штатов США. Ассоциация регулярно проводит форумы и конференции по целому ряду направления изучения проблем академической свободы, в числе которых многочисленные сферы и средства защиты интересов научного сообщества страны. Даже простое перечисление этих направлений дает представление об интенсивности деятельности американских ученых, которая направлена на постоянную работу и над развитием теории, и над совершенствованием практики применения своих академических прав. В этих разработках представлены следующие направления: конституционное право; правовая традиция; моральное

¹ См. об этом: *Ридингс Б.* Университет в руинах // Отечественные записки. 2002. № 4-5 // www.strana.oz.ru

² Конституции государств Европы. М. 2001. Т. 1 – 3.

право; специальный юридический режим; права профсоюзов; средство защиты научной элиты; эксклюзивное право; институциональный корпоративный интерес; самоуправления университета или колледжа; свобода преподавания и научных изысканий; постоянство профессорско-преподавательского состава; свобода академии в отношениях с внешней средой. Результаты этой деятельности и научных изысканий регулярно публикуются и дискутируются на сайте Ассоциации¹.

Демократическая теория академической свободы развивалась как разновидность гражданских свобод. В соответствии с общим контекстом развития академических свобод эта концепция рассматривает профессоров и студентов как свободных членов гражданского общества и требует равноправия этой корпорации. Студенческая революция шестидесятых годов прошлого века подтолкнула и теоретиков, и политиков к разработке принципов демократизации в высшей школе и введения самоуправления в вузе на долевыми началах. В 1990 году в Лиме международной неправительственной организацией Всемирная служба университетов была принята Декларация об академической свободе и автономии университетов. В этом документе наиболее полно представлена новая концепция академической свободы, в которой обоснованы принципы равноправия профессоров, студентов и персонала в вузе. Также закрепляется право всех академических сообществ в управлении академическими и административными делами; выборность всех управляющих органов институтов высшего образования; самостоятельное принятие решений в области управления и определения политики образования, исследований и просветительской работы. Согласно этому документу все члены академического сообщества имеют право на свободу ассоциаций и создание профессиональных союзов. Эта Декларация Всемирной службы университетов относится к разряду источников мягкого международного права (soft law). Однако комплекс прав и свобод в секторе высшего образования, представленных этим документом, был усвоен законодательством о высшем образовании в большинстве европейских стран. Соответственно, в этих документах детально прописаны процедуры правовой защиты студентов и предусмотрены обязанности вузов по отношению к апелляционным структурам. Например, в Нидерландах создан апелляционный трибунал в Гааге, который формируется королевским указом и финансируется из бюджета. В органах самоуправления вузов, устанавливаются квоты представительства студентов, что закрепляет приоритетность прав студентов².

В условиях бурного развития общемировых процессов модернизации и глобализации возникла острая потребность нового осмысления теории академической свободы. Определяющей чертой происходящих в мире перемен является вовлечение все большего числа людей в высшее образование. В свою очередь, это оказывает все большее воздействие и на структуру занятости, и на общую стратификацию современного сообщества. В связи с этим, социологами образования было выработано новое понятие «образовательная революция», по своим масштабам и последствиям соизмеримая с революциями промышленной и демократической. По мнению Т. Парсонса, революция в образовании через развитие академического комплекса каналов практического применения научных разработок и дала старт процессу преобразования всей структуры современного мирового сообщества³. Такое мощное усиление роли высшего образования, соответственно, потребовало повышения требований ко всей системе образования и науки. В связи с очевидным несоответствием существующего уровня развития современным

¹ Волосникова Л.М. Академическая свобода как правовой феномен // Государство и право, 2006, № 8. С. 103.

² См.: Academic Freedom 1990. A Human Rights Report // Ed. By L.Fernando. Geneva, 1990.

³ См.: Парсонс Т. Система современных сообществ. М., 1998.

запросам общества, возникла необходимость качественных изменений в области унификации образовательных процедур, степеней и квалификаций преподавательского состава. На этом фоне возникла острая дискуссия по поводу института академической свободы, в результате которой появилась новая теория – академической ответственности. С точки зрения авторов новой концепции, прежний подход консервирует ошибочную дидактическую цель, направленную на формирование рефлексивного сознания вместо получения практических навыков. Так, например, П.Бурдые и Ю.Хабермас, подвергая резкой критике саму идею академической свободы, настаивали на том, что в результате ее вырождения в идеологию профессионального сословия с высоким социальным престижем, она привела университеты к отрыву от реальных потребностей общества. Обладая значительным исследовательским потенциалом, академики, в свою очередь, встали в упорную оппозицию содержательной форме предлагаемой реформе образования. Со своей стороны они поддерживали идею К.Ясперса о необходимости возрождения классической модели университета. Оппоненты, в свою очередь, не отвергая позитивного значения академической свободы в качестве важнейшей предпосылки расцвета науки в первой половине двадцатого века, настаивали, что системные изменения в современной парадигме знания привели к необходимости новой модели академической свободы. Эта модель, исходя из нового институционального функционирования современного гражданского общества, представляется ими в виде «пучка функций», за выполнение которых университет, как социальный институт, несет определенную ответственность. В результате, в международном праве возникла функциональная концепция академической свободы в качестве особой формы социальной ответственности, которая обязывает институты высшего образования уточнить свою миссию и роль в процессах модернизации. Основные идеи теории академической ответственности были отражены в документах ЮНЕСКО, Болонском и Копенгагенском процессах¹. Широкое обсуждение проблем высшего образования в двадцать первом веке состоялось на Всемирной конференции по высшему образованию, состоявшейся в 1998 году в Париже. Предлагаемые на этом форуме подходы и практические меры были восприняты мировым сообществом, которое рассматривает институты высшего образования в качестве носителя определенных социальных функций и субъектам социальной ответственности.

В России научному сообществу формально предоставлены широкие права в рамках академической свободы, трактуемой как комплекс субъективных и корпоративных прав. В Конституции РФ в 44 статье академическая свобода определяется как свобода преподавания и научного творчества. Принципы академической свободы, относящейся к корпоративному праву, включающие право на самоуправление, право принимать устав и другие локальные акты, определять содержание образовательных программ в рамках государственных стандартов российскому научному сообществу также предоставлены. В федеральном законе «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» установлена норма академической автономии в ее институциональном понимании. Под автономией высшего учебного заведения, согласно трактовке этого закона, подразумевается его самостоятельность в осуществлении научной, учебной и финансово-хозяйственной деятельности в подборе и расстановке кадров и иной деятельности в соответствии с законодательством РФ и уставом этого научного заведения. Контроль над деятельностью вузов, в соответствии с собственным уставом, ведется учредителем заведения и уполномоченный федеральный орган исполнительной власти, выдававший лицензию на право ведения образовательной деятельности, каждый в

¹ См.: Байденко В.И. Болонский процесс. М., 2004. С.62.

пределах своей компетенции¹. Однако, по мнению юристов, в этом законе отсутствуют нормы, нормы, обеспечивающие реальное участие студентов в структурах самоуправления, а также правовую защиту как студента, так и преподавателя в вузе и за его пределами. Проблемы недостаточной правовой защищенности всех субъектов образовательного процесса в вузе, правовой неопределенности их обязанностей становятся одной из главных причин падения качества высшего образования в России. Как реально обстоят дела относительно защиты прав студентов и возможности на практике применять принципы самоуправления в российских вузах судить достаточно сложно, так как для этого необходима достоверная информация, основанная на результатах специальных исследований. Однако для примера полезно вспомнить об истории конфликта вокруг социологического факультета МГУ, так как результаты его разрешения многие сочтут закономерными в условиях современного положения дел в российских вузах. Конфликт на социологическом факультете МГУ разгорелся в марте 2007 года между его администрацией во главе с деканом В.И.Добреньковым и студентами факультета, объединившимися в группу OD Group. Волнения студентов продолжались более года, в течение этого времени участники протеста требовали улучшить качество социологического образования и обеспечить студенческое управление на факультете. В это время студентов из этой протестной группы поддерживали студенты МГУ и других российских вузов, а также ведущие российские и зарубежные социологи. Президент Международной социологической ассоциации Мишель Виверка в своем выступлении на Всероссийском конгрессе социологов заявил, что эта акция студентов имеет исключительно значение для дальнейшего развития социологической профессии в России. Кроме того, студенты настаивали на необходимости сменить декана факультета из-за его некомпетентности, проявившейся в допущении использования чужих текстов в учебниках, опубликованных под своим именем. В этой ситуации ректор МГУ В.А.Садовничий изначально занял позицию опытного дипломата. Он публично поддерживал студентов, заявляя, что человек, который допускает плагиат в своих книгах, не может занимать должность декана МГУ. Вместе с тем, он предложил «бунтовщикам» самим проверить прочность власти декана на прочность и подать на него в суд. Таким правом студенты не воспользовались. В дальнейшем ректор МГУ умело организовал процесс разрешения конфликта с помощью комиссий и проверок, «спустив все на тормозах», предоставил декану социологического факультета самому решать судьбу неугодных студентов, а тот их отчислил. Опальные студенты разошлись по разным вузам, где им удалось все же продолжить заниматься социологией. Однако зло не осталось безнаказанным: декан социологического факультета и возглавляемое им Учебно-методическое объединение утратили монополию на разработку Госстандарта по социологии. Конкурс Стандартов третьего поколения выиграло ГУ-ВШЭ, запросив минимальное количество средств на реализацию учебных программ. Отчасти, это подтверждает мнение тех, кто считает, что за спиной студентов этой группы изначально стояли заинтересованные лица из ГУ ВШЭ. Однако участники OD Group полагают, что администрация ГУ-ВШЭ в приемах и методах ведения дел ничем не отличается от руководства МГУ, а это изначально не устраивало студентов. Однако опыт борьбы пошел бывшим студентам социологического факультета на пользу, так как в настоящее время они

¹ См.: Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. В ред. От 22 августа 2004 г. Ст. 20 // www.garant.ru.

ведут совместные исследовательские проекты и активно участвуют в различных «интеллектуально-критических» инициативах¹.

Возможно, из-за тяжелого кризиса 90-х годов, последствия которого преодолеваются с трудом, процесс осознания своих интересов относительно реализации прав на самоуправление в российском научном сообществе ни по степени интенсивности, ни силе влияния на механизм принятия решений трудно сопоставить с правовыми аналогами за рубежом. Вместе с тем, этот период в России связан с кардинальными и действительно историческими для развития науки изменениями. Появление частного инвестора в роли реального финансового агента не только на этапе внедрения продукта на рынок потребления, но и в качестве заказчика научных разработок обострил вопрос необходимости согласования взаимных интересов государства, бизнеса и науки в целях оптимизации инновационной сферы. В идеале предполагалось, что роль государства в этом процессе станет уменьшаться и постепенно за ним останется лишь важная задача разработки стратегии развития национальной инновационной системы. Однако системный кризис во взаимоотношениях в области согласования финансовых интересов между государственными и частными структурами, а так же и представителями научного сообщества, не способствует развитию практики публичного обсуждения проблем эффективности управления российской наукой.

Зарубежный опыт показывает, что любая крупная реформа нуждается не только в организационно-финансовом обеспечении. Она должна быть осмыслена в качестве научной и правовой концепции. Отсутствие практики вести открытые дискуссии по вопросам развития стратегии и тактики управления инновационной сферой вынуждало участников решать проблемы «келейно». Латентный характер развития событий в столь важной сфере общественного развития не позволяет оперативно оценить, что же реально происходит там, где разворачивается этот сложный процесс зарождения принципиально новых взаимоотношений в структурах власти и в научном сообществе. Сложным аспектом решения этой проблемы является правовое обеспечение происходящих изменений. Принятие решений без учета баланса интересов различных социальных групп неминуемо ведет к ослаблению механизма их взаимодействия и недостаточности юридических ресурсов, которые необходимы для обеспечения успешного развития этой системы. Вместе с тем, скудность и экономность публичного выражения своих интересов в российском сообществе не означает, что дух и вкус преимущества академических свобод совсем заглушили чисто коммерческие интересы. Желание отстаивать свое исконное право на самоуправление лишь ослаблено борьбой за коммерциализацию не столько результатов интеллектуальной деятельности, сколько объектов недвижимости, находящихся в ведении научных организации: свободных площадей, земли и прочих ценностей, прямо не имеющих отношения к научной деятельности.

Достаточно активное противостояние со стороны академического сообщества вызвала, например, попытка правительства РФ провести реформу управления наукой, а также и конкретно учреждения – Российской Академии наук (РАН) без учета мнения самих реформируемых. С точки зрения научной общественности, на принцип самоуправления стали покушаться и служащие государственного аппарата, и частные предприниматели. В 2004 году, в недрах Министерства образования и науки РФ, политике» (1996 г.) суть которых сводилась к тому, что все институты РАН и других академии становились обычными государственными учреждениями, все объекты социальной сферы и научного обслуживания (приборостроительные заводы, мастерские, книжные издательства) ликвидировались. Президент РАН,

¹ См.: Журавлев О., Ерпылева С. Игры, в которые играют взрослые // Троицкий вариант. Наука. № 6(25). 1 апреля 2009. С.10; 13.

избираемый общим собранием, подлежал утверждению Президентом РФ, Устав РАН – утверждению Правительством РФ. Члены Президиума РАН, принимавшие участие в обсуждении этого проекта, отметили тогда, что возложение на Президента РФ новой функции потребует изменения статьи 83 Конституции РФ, где четко указаны все его полномочия. Кроме того, утверждение Устава Академии наук Правительством РФ противоречит статье 52 Гражданского Кодекса РФ, где сказано, что устав юридического лица утверждается его учредителями (участниками), в то время как Правительство РФ не является ни учредителем, ни участником Академии наук. Кроме того, в статье 6 «Закона о науке и государственной научной политике (1996 г.)» сказано, что академии наук создаются, реорганизовываются и ликвидируются федеральным законом. Следовательно, утверждать Устав РАН и проводить реорганизацию этого учреждения вправе лишь законодательный орган, которым Правительство РФ не является. До появления проекта поправок, в котором была заложена идея необходимости утверждения Устава РАН Правительством РФ, данный документ принимался общим собранием и никакому утверждению не подлежал. Таким образом, главный принцип организационной деятельности научного сообщества – самоуправление, гарантирующее в какой-то степени научные коллективы от некомпетентного вмешательства чиновников и появления случайных людей в руководстве, оказался под угрозой. Со дня основания Российской Академии наук этот принцип, хотя и в ограниченном виде, был заложен в еще первом его Регламенте (Уставе) 1749 года¹. Тогда же и был заложен и способ решения дел касающихся науки, решать голосованием. В редакции Регламента 1803 года в статье 15 содержится указание на то, что наблюдение за порядком и внутренним благоустройством принадлежит самой Академии. В советский период, вплоть до времени обсуждения предлагаемых поправок, академическое самоуправление предполагало выборы тайным голосованием всего научного персонала – от младшего научного сотрудника до Президента Академии и принятие ее Устава общим голосованием. Причины, побудившие внести изменения в эти и без того весьма скромные права по управлению и организации деятельности Российской Академии наук, были со всей ясностью изложены в обнародованной Министерством образования и науки РФ в октябре 2004 года концепции участия РФ в управлении государственными организациями, осуществляющими деятельность в сфере науки. В этом документе, исходившем из того, что основным критерием успешной работы научного учреждения является его прибыль, было объявлено о неэффективности российской науки и необходимости ее реформирования. На первом этапе реформы предполагалось все, что не приносит дохода организации, ликвидировать, а на втором оставшиеся научно-исследовательские институты отдать в частные руки. Тогда научной общественности, вступившей в острую дискуссию по поводу необходимости столь радикальных мер, стало ясно, для какой цели Правительству РФ потребовалось получить право на утверждение Устава Академии наук. Это было необходимым шагом для допуска к приватизации объектов собственности Академии наук, так как существующий на то время Устав препятствовал приватизации научных учреждений без согласия самой РАН. В этот переломный для российской науки период в адрес министерства, ставшего инициатором подобной реформы, шел целый поток гневных писем от российских ученых. Возросло число публичных выступлений и публикаций, в которых говорилось о том, что предложенная концепция просто игнорировала судьбу фундаментальной науки, которая не может приносить быстрого дохода. В предложенном документе не было учтено положение гуманитарных институтов, которые, с точки зрения рынка, вообще не могут быть рентабельными. Тогда, под натиском возмущения научной общественности,

¹ См.: Уставы Российской Академии наук. М., 1999. С.57; 77.

временно был достигнут компромисс: Академию без ее согласия обещали не реформировать¹. Эта небольшая победа не означает, что давление со стороны дельцов и тех чиновников, которым никакого дела нет до ценностей российской науки и культуры, ослабевает. Как показывает практика, нет гарантии того, что многие идеи изложенного выше принципа реформирования отечественной науки, не дойдут до заключительной инстанции – Федерального Собрания и не обретут силу закона. Вместе с тем, описанные события наглядно показывают, что российское научное сообщество, пока еще, достаточно мощная сила, способная, в случае необходимости, отстаивать свои интересы.

Проблема правового обеспечения процессов, происходящих в управлении научной сферой, является основой механизма взаимодействия участвующих в них сторон. Значительный опыт принятия правовых решений содержится в практике взаимодействия органов самоуправления наукоградами, направленной на попытку соблюдения баланса интересов научного сообщества и других социальных групп, проживающих на территории таких муниципальных поселений. История их появления связана с периодом расцвета российской науки в советский период. Первый в стране город со специализацией на научной деятельности возник в Подмосковье в поселке Стаханово. Появление градообразующего научно-промышленного комплекса было связано с необходимостью создания серьезного интеллектуального сопровождения и масштабной экспериментальной базы для развития одной из первых в стране наукоемких отраслей – авиационной. После создания в этом поселке Летно-исследовательского института (ЦАГИ) и других организаций ему был присвоен статус города, получившего новое название – Жуковский. Такой способ концентрации интеллектуальных ресурсов был использован и для развития ядерного и ракетно-космического комплекса страны. Так, значительная часть научного и наукоемкого промышленного потенциала была сосредоточена в специфических инновационных поселениях – наукоградах, создававшихся в СССР в 30-х, 50-х и 70-х годах специальными постановлениями высших органов власти. Вплоть до настоящего времени, многие из этих поселений были засекречены и часто носили «номерные» названия. Сейчас о таких городах, как Озерск, Северск, Снежинск, Саров стало появляться больше информации, но они имеют установленный законом статус закрытых административно-территориальных образований (ЗАТО), имеющих определенные ограничения. На сегодняшний момент подобный статус имеют 15 наукоградов, 10 из них находятся в ведении Росатома.

До недавнего времени существовали также города полузакрытого типа, в которые был закрыт доступ иностранным гражданам и существовал запрет на упоминание в открытой печати названий ряда градообразующих предприятий. К таким городам относились широко известные теперь: Дзержинский, Королев, Жуковский, Протвино, Обнинск, Сосновый Бор, Троицк. Такие города, как Пущино, Зеленоград, Новосибирский академический городок, с самого начала формировались, как открытые. Таким образом, на территории России насчитывается более 70 тысяч городов и поселков, где инновационная деятельность является ядром их жизнедеятельности. Эти поселения различаются и по местам и условиям расположения, и по численности населения, и по масштабам их деятельности. Самые крупные из них, такие как Зеленоград, Бийск, Комсомольск на Амуре, имеют численность населения более 200 человек. Более 100 человек проживает в Коврове, Дмитровграде, Балашихе, Королеве, Мичуринске, Северске, Миасс. К ним приближаются Жуковский, Железногорск, Новоуральск. В Дубне, Петергофе около

¹ См. об этом: *Гинзбург В.Л., Кудрявцев В.Н.* Научное закрытие // Российская газета. 2004. 22 сентября; Кудрявцев В.Н. Свобода научного творчества // Государство и право. 2005. № 5. С.22 – 28.

70-ти тысяч; в Снежинске, Фрязино – около 50-ти тысяч; 30 тысяч проживают в Красноармейске, Мирном; около 20 тысяч в Пущино, Радужном, Черноголовке. Есть и совсем небольшие поселения – это Кольцово – около 11 тысяч; Приморск и Звездный по 6 тысяч; Оболенск – примерно 5 тысяч; Орехово – около 1,5 тысяч человек¹. Существует классификация таких поселений и по характеру и профилю научных комплексов: многопрофильные, моно – ориентированные и комплексные. В моноориентированных наукоградах имеется своя инфраструктура и социальные резервы, которые обслуживают один научно-исследовательский центр. Например, в Оболенске – это Научно-исследовательский институт прикладной микробиологии. К этому же типу относятся: Кольцово, Красноармейск, Менделеево, Протвино, Снежинск и другие.

К многопрофильным наукоградом относятся более крупные города, имеющие несколько предприятий одной сферы научно-технической деятельности. Например, Черноголовка, где располагаются исследовательские институты и лаборатории РАН в области химии и физики. К этому же типу можно отнести: Жуковский, Дмитровград, Зеленоград, Пущино, Трехгорный, Юбилейный, Краснообск. К комплексным наукоградом относятся, такие города, как Дубна, где кроме Объединенного института ядерных исследований, расположены научные центры авиакосмического, приборостроительного, судостроительного профилей, а также и международный университет. К многопрофильным наукоградом можно отнести также Королев, Климовск, Ковров, Обнинск, Комсомольск на Амуре, Реутов, Троицк, а также академгородки научных центров РАН, в состав которых входят научные организации различного профиля. Все это огромное хозяйство постоянно расширяет спектр специализаций, как в области фундаментальной, так и прикладной науки и наукоемкой промышленности. Кроме того, на территории этих городов имеются предприятия и организации не имеющие отношения к инновационной сфере. В процессе жизнедеятельности таких социальных анклавов возникает целый ряд проблем, связанных с урегулированием взаимных интересов всех групп населения, проживающих на такой территории. Целый комплекс своих, специфических интересов и осознание степени важности их решения, составили основу для создания, в начале 90-х годов прошлого столетия, «Союза развития наукоградов России». Основной целью этой организации является выработка согласованных позиций по важнейшим вопросам жизнедеятельности российских наукоградов.

Благодаря тому, что научное сообщество этих городов сумело реально сплотиться во время больших перемен для российской науки, этой организации удалось выстроить довольно устойчивую систему эффективного взаимодействия со структурами различных уровней власти. В результате многолетнего взаимодействия российских городов науки между собой, с органами государственной власти РФ и ее субъектов по вопросам местного самоуправления, совместными усилиями удалось обосновать необходимость направить все силы на сохранение и использование научно-технического потенциала наукоградов для инновационного развития страны. Был разработан целый комплекс мер, направленных на то, чтобы дать этим процессам необходимое нормативно-правовое обеспечение. С момента своего образования «Союз развития наукоградов» постоянно участвует в кропотливой работе по реальному воплощению в жизнь тех высоких задач, которые руководство страны декларирует в качестве приоритетов современной политики. Инициаторы этого союза уверены в том, что без их настойчивого, постоянного и квалифицированного диалога с властью, все благие намерения на практике

¹ См.: Кузнецов М.И. Наукограды как национальный ресурс развития / Духовное и физическое здоровье нации. Федеральный информационно- публицистический альманах. Выпуск 2006 года. М. 2006. С. 140.

воплотить намерения возродить интенсивное развитие наукоградов могут остаться лишь только декларацией о намерениях.

Разрабатывая стратегию и тактику своего взаимодействия с органами государственной власти и местного самоуправления городов науки, их научного и предпринимательского сообщества, «Союз развития наукоградов» исходил из принципа, что финансирование научных исследований и разработок, системы образования и подготовки кадров является капитальным вложением в развитие страны, а не расходами на потребление. Именно в наукоградах эффективнее, чем в других местах, может осуществляться процесс развития, обеспечиваться занятость населения. Исходя из этого, было предложено создать систему отдельного правового регулирования развития и использования потенциала наукоградов. В этом направлении деятельности «Союза развития наукоградов» были достигнуты положительные результаты. Принят федеральный закон «О статусе наукограда Российской Федерации» и положено начало реализации программного принципа развития муниципальных образований – наукоградов, согласованный с населением, городскими элитами и органами власти всех уровней. Для этих целей предусмотрены договорные условия реализации программ развития этих городов между Правительством РФ, руководящими органами власти субъектов РФ и местного самоуправления.

Важным аспектом деятельности «Союза развития наукоградов» является опыт вовлечения населения к реализации крупных инфраструктурных проектов по развитию высшего образования, телефонизации и распространения интернет ресурсов. В результате начался процесс объединения наукоградов с промышленными и сельскохозяйственными образованиями в территории перспективного научно-технического развития (ТНТР). При активном участии руководства Московской области была образована ассоциация ТНТР «Южное Подмосковье», куда вошли Серпухов, Протвино, Пущино и Оболенск.

Однако, несмотря на наличие федерального законодательства, вопросы поддержки наукоградов в их научно-производственной, образовательной и инновационной деятельности решаются медленно и не системно. Ряд действительно острых, нерешенных проблем по вопросам, связанным с налогообложением, землевладением, чрезвычайно медленным рассмотрением документов, необходимых для присвоения статуса наукограда РФ, а зачастую и прямое их торможение, значительно усложняют отношения между различными субъектами деятельности в наукоградах¹. Это порождает неверие в способность Правительства РФ выполнить взятые на себя обязательства и сделать систему управления развитием российских наукоградов более эффективной, направленной на реальное использование их инновационного потенциала. Насколько напряженным бывает противостояние сторон, участвующих в принятии правовых решений в области инновационного развития, можно судить по событиям 2004 года, когда Правительство РФ внесло существенные изменения в закон РФ «О статусе наукоградов Российской Федерации». С точки зрения членов «Союза развития наукоградов», эти поправки свели на нет достигнутые ранее договоренности. Во-первых, отказ от программного принципа финансирования, предусматривающего конкретизацию намеченных к реализации проектов, устанавливающего взаимную ответственность муниципалитета и государства. Во-вторых, отказ от принципа конкретизации и использования средств из всех источников – федерального, регионального и местного бюджетов, внебюджетных средств для реализации программ развития наукоградов. В новом варианте закона решено осуществлять

¹ См.: Сауткина В.А. Формирование отечественной инновационной системы тормозится нерешенностью кадровых и правовых вопросов // Человек и труд. 2009. № 2. С. 47-49.

поддержку наукоградов не путем финансирования в рамках программ развития, а в виде субвенций дополнительных расходов. Члены «Союза развития наукоградов» считают, что такой механизм лишает стратегию инновационного развития нацеленности на долгосрочное взаимодействие органов власти и местного самоуправления наукоградов. Кроме того, Правительство РФ существенно ужесточило критерии для присвоения муниципальным образованиям статуса наукоградов РФ (федерального значения). Во-первых, теперь этот статус присваивается не указом Президента РФ, а Правительством РФ. По новым условиям, стоимость основных фондов и объем научно-технического комплекса должен составлять не менее 50% стоимости всех основных фондов и объемов научно-технической продукции комплекса и стоимостном выражении должен составлять не менее 50% общего объема продукции всех субъектов, хозяйствующих на территории данного муниципального образования. Численность работающих в организациях научно-производственного комплекса должна составлять не менее 15% от численности всех работников, занятых на предприятиях города. Свое принципиальное несогласие на такие изменения законодательства, принятого Правительством РФ в 2004 году относительно способов поддержки российских наукоградов, представители научного сообщества выражали в десятках поправок, подготовленных как членами «Союза развития наукоградов России», так и депутатами Государственной Думы и членами Совета Федерации. Проводились, так называемые, «согласительные встречи» с уполномоченным представителем Правительства РФ от Министерства финансов, подавались обращения в министерство, которые поддерживали губернаторы Московской, Новосибирской и Тамбовской областей. Однако отстоять удалось только положение о критериях присвоения городам этого статуса: в окончательном варианте признано необходимым или 50% стоимости всех фондов, или 50% от объема всей выпускаемой продукции¹. Таким образом, у представителей научного сообщества сложилось мнение о том, что Министерство финансов РФ и Правительство РФ последовательно проводит такую политику, суть которой сводится к тому, что любые претензии на финансовую поддержку со стороны наукоградов рассматриваются не как возможность получения эффекта развития, а как на обычное потребление. Именно благодаря такой политике уже к 2006 году произошло значительное уменьшение финансирования дополнительных расходов наукоградов России. Все это трудно совместить с намерением того же Правительства, которые были изложены в «Основных направлениях политики Российской Федерации в области развития инновационной системы на период до 2010 года», утвержденных Председателем Правительства Российской Федерации 5 августа 2005 года. В этом документе было определено, что формирование инфраструктуры инновационной системы предусматривает развитие активных в своем инновационном развитии территорий, в том числе и наукоградов.

Кроме того, Межведомственная комиссия по научной и инновационной политике, которая определяет готовность города к присвоению ему статуса наукограда РФ, своевременно принимает решения о присвоение статуса тем городам, которые отвечают всем необходимым критериям. Однако утверждение этих решений необоснованно затягиваются в бюрократических структурах федеральных министерств и ведомств. В этой ситуации представители «Союза развития наукоградов России» пытаются договариваться о том, чтобы навести хотя бы регламентный порядок в этом вопросе. На основе многолетнего опыта взаимодействия этой организации с властными структурами научное сообщество городов науки вырабатывает стратегию своих действий на будущее. В первую

¹ См.: Кузнецов М.И. Указ. соч. С.143.

очередь, предполагается разработать и нормативно закрепить механизмы взаимодействия федеральных органов власти, органов власти субъектов РФ и местного самоуправления с представителями научного и предпринимательского сообщества. Также необходимо разработать систему показателей для планирования и оценки эффективности мер государственной поддержки наукоградов. Кроме того, нужна обоснованная методика расчета субвенций на финансирование дополнительных расходов наукоградов РФ. Очевидно, что все эти усилия направлены на то, чтобы весь комплекс государственной поддержки развития наукоградов становился все более «прозрачным». На наш взгляд, наиболее важной позиций «Союза развития наукоградов России» является планомерная направленность деятельности членов этой организации на сотрудничество со всеми структурами, которые реально заинтересованы в обеспечении инновационного развития этих территорий. Так как любые усилия в этом направлении незамедлительно дадут положительный эффект, как в социальной, так и в производственной сферах этих городов. Об этом свидетельствует положительный опыт таких городов, как Дубна, Обнинск, Кольцово, где даже небольшое финансирование инновационных проектов со стороны государства позволило привлечь многократно большие ресурсы от частных инвесторов.

Для решения своих проблем внутри самих наукоградов, научное сообщество, как правило, консолидируется вокруг научных центров РАН. Эти организации развивают свою деятельность согласно уставу. На общем собрании, которое собирается 1 раз в 5 лет, избирается президиум центра, его председатель и главный ученый секретарь, которые управляют работой Центра в период между общими собраниями. По мнению ученых, участвующих в делах самоуправления в научной сфере, значение научных центров возрастает по мере необходимости профессионального взаимодействия с администрацией этих городов. Так, например, на заседании Троицкого научного Центра (ТНЦ РАН), состоявшегося в декабре 2008 года, была принята новая редакция Устава, которая позволяет расширить конструктивное взаимодействие с городскими властями в делах инновационного развития. Первоочередной задачей такого развития, по мнению участников собрания, является привлечение активной молодежи в науку и, в частности, предоставления жилья для молодых ученых. Примечательно, что в состав вновь избранного Президиума вошли не только директора академических институтов, но и молодые ученые из других научных организаций города. Например, из ТРИНИТИ, которая занимает лидирующие позиции в создании управляемого термоядерного синтеза, развивает важнейшие оборонные проекты. ТНЦ РАН совместно с учеными других ведущих институтов города, которые оснащены уникальным и производственным оборудованием и имеют большие площади производственных помещений, выступили с инициативой создания на базе этого уникального научного комплекса Троицкого университета. Осуществить задуманный проект предполагается в рамках реализации Федеральной целевой программы «Научные кадры инновационной России». Правительством РФ поставлена задача создания системы федеральных университетов. Ученые, выступившие с инициативой, считают, что создание одного из них в Троицке не потребует крупных капиталовложений. Территория для организации университета в городе имеется. Кроме того, Троицк расположен вблизи Москвы и других городов Московской области, что обеспечить приток студентов. Наличие производственных мощностей может обеспечить студентов заработком в наукоемкой сфере. Развитая ускорительная и лазерная техника может явиться базой для развития высокотехнологичных производств. Таким образом, в случае создания Троицкого

университета будет решена одна из наиболее важных проблем для развития города – институты города Троицк получают достаточный приток молодых научных кадров¹.

В настоящее время интеграция академической науки и высшего образования является одним из главных направлений деятельности научных центров многих российских наукоградов. Например, филиал МГУ в городе Черноголовка представлен тремя факультетами: химическим, физическим и геологическим. Студенты этого филиала имеют уникальную возможность проходить специализацию у ведущих ученых, работающих в научных институтах этого города. Таким образом, у молодых ученых формируется база для будущей научной работы, достигается преемственность в развитии фундаментальной науки².

Наряду с решением проблем, связанных с необходимостью усиления фактора самоуправления в научной сфере, достаточно остро встает вопрос и самоорганизации внутри научного сообщества. Это осознают многие российские ученые, которые считают, что необходимо сплотиться в условиях, когда чиновники пытаются навязать реформу управления научной сферой, не имея при этом достоверного знания о том, будут ли их действия действительно эффективными или пагубными для российской науки. Например, в газете «Троицкий вариант. Наука», которая издается с 2008 года по инициативе научного сообщества, приводится высказывание одного высокопоставленного чиновника (имя не называлось) о том, что упреки по части организации науки они слышат только от Президиума Российской Академии наук (ПРАН). При этом, они, якобы, не уверены, что мнение членов ПРАН единственно правильное, так как нет никого, кто бы мог высказать альтернативное мнение. Поэтому, если они понимают, что нужно принять иное решение, то им, видите ли, и сослаться не на кого. Такая позиция чиновников представляется странной, так как не понятно, что же мешает им изучить мнение рядовых членов сообщества, а уже потом принимать свои судьбоносные решения³. В результате такого управления, при отсутствии нормальной практики научной экспертизы, решения о масштабах финансирования тех или иных научных направлений принимаются в результате политической победы одного клана над другим. Рядовые научные сотрудники, занятые своей непосредственной работой и «подработкой» имеют мало сил и желания реально консолидироваться для защиты общих интересов. Однако нельзя не видеть и положительных сдвигов в этом направлении: активно работают сетевые микро-сообщества в виде форумов в интернете. На этих форумах ученые информируют друг друга об очередных «наступлениях» со стороны вышеупомянутых инстанций и осуждают, какие меры нужно срочно принять для «обороны». Кроме того, на форумах решаются проблемы независимой научной экспертизы. Зачастую них появляются и чиновники, которые задают свои вопросы. Если бы в сетях было бы поменьше пустословия и «хождения стенка на стенку», то популярность таких форумов могла бы усилиться и их, возможно, стали бы посещать и те ученые, которым жаль так непродуктивно тратить свое время.

Важный проект, направленный на создание в России качественной научной экспертизы, находится в самом начале своей реализации. В данное время в нем участвуют около двух сот экспертов, выбранных, как полагают, с помощью ясной процедуры и подтвердивших свое согласие на работу. Есть надежда, что помимо качественной научной экспертизы, это начинание послужит также укреплению

¹ См.: Козлинская Н. Мы смотрим в будущее с оптимизмом // Городской ритм, 2008, 29 декабря № 54(111). С.15.

² См.: Черноголовка подмосковный наукоград / Духовное и физическое развитие нации. Федеральный информационно-публицистический альманах. Вып. 2006 г М., 2006. С.160 – 161.

³ См.: Штерн Б. Самоорганизация науки, или виден ли фазовый переход в конце тоннеля // Троицкий вариант. Наука, 20 января 2009г. № 1(20). С.20.

самоорганизации российского научного сообщества¹. У нас много говорят об отсутствии в стране гражданского общества. Российское научное сообщество, являясь одним из его видов, также плохо консолидировано. Российские властные структуры всех уровней в практике принятия решений совершенно игнорируют функциональную необходимость в обратных связях, которые действуют от управляемых к управляющим. Отсюда и появляется авторитаризм в управлении процессами, которые по своей природе требуют свободы. Относительно управления развитием науки, в правовом отношении, выражено в понятии «академической свободы», выработанным, завоеванным и развитым мировым сообществом путем многовековых исканий. Обозревая весь этот процесс, от истоков до реалий нынешнего дня, можно отметить, что важную роль при этом всегда играли и характер политической власти в стране, и уровень культуры самого населения. Россия, в этом отношении, всегда была средой жесткой, где возможность отдельных индивидов влиять на систему была ограничена. С начала девяностых годов прошлого века, в условиях системного кризиса, российское научное сообщество претерпевает трудные испытания. Многие, и, в частности Б.Штерн, автор упомянутой выше статьи, сравнивают сегодняшнее его состояние с некоей газообразной средой слабовзаимодействующих субъектов с примыкающей к ней иерархической структурой, делающей вид, что этой средой управляет. Во многом, это горькая, но, правда. Хотя думается, что сильно уповать на фактор консолидации, который привел бы российское научное сообщество в качественно иное состояние, вряд ли оправданно, так как именно в научной среде существует сильная тяга к своему, индивидуальному пути. Сила научного потенциала в России еще может, неожиданно, проявить себя в новых условиях, когда в обществе реально созреет запрос на модернизацию. Достаточно вспомнить, что в настоящее время 270 малых планет Вселенной носят имена ученых членов Российской Академии наук. Хотелось бы, чтобы наше, российское научное сообщество, минуя стадию «газообразного состояния», опять стало ярким созвездием, где все звезды существуют отдельно и, в то же время, действуют сообща. Надежда на это исходит из того, что новые для России формы частного поведения, активности сообщества граждан, постепенно сузят базу воспроизводства институтов, ориентированных на жесткую регламентацию. Невзирая на давление сверху, люди, в определенных ситуациях, постоянно воздействуют на эти давящие структуры и в результате этой рутинной активности, развивающейся на уровне локального сообщества, все же вызывают изменения и диктуют новые правила игры, формирующие нормативную и ценностную среду, которая может способствовать созданию общества, несущую основу которого образуют знания.

¹ См.: [http //www scientific. ru /expertise](http://www.scientific.ru/expertise).

Нерегулярная занятость в Японии: продолжение и развитие дуализма*

Аннотация

Предыдущие исследования особенностей рынка труда в Японии почти исключительно фокусировались на регулярной занятости, а нерегулярная занятость рассматривалась как ее резервуар. Однако, имевший место рост нерегулярной занятости в последние годы, потребовал нового рассмотрения ее роли и оценки ее важности. Настоящая статья освещает два крупных результата проведенного в этой области анализа. Во-первых, в статье констатируется, что возрожденный дуализм на рынке труда указывает на важные преимущества нерегулярной занятости, выражающиеся не только в ее гибкости, как это постулировалось в предыдущих исследованиях и дуалистических теориях рынка труда, но главным образом в экономии на затратах. Следует отметить, однако, что значение этого преимущества проявляется неравномерно между отраслями промышленности. Во-вторых, в статье обсуждаются последствия этой двойственности на рынке труда. В частности, утверждается, что дуализм ограничивает возможности занятости для женщин, несмотря на законодательные изменения, призванные улучшить их положение. Статья заканчивается общим анализом роли дуализма на рынке труда.

Ключевые слова

Дуализм / практики в области занятости / женская занятость / Япония / нерегулярная занятость / частичная занятость

Введение

С конца 1990-х годов управление человеческими ресурсами на японских фирмах вновь привлекло к себе внимание ученых. Отсутствие экономического роста в течение ряда лет, наряду со структурными изменениями, такими как снижение объема национального производства, равно как и старение населения, привели к возобновлению дискуссии относительно эффективности существующих практик в области занятости и необходимости перемен (см. например, Holzhausen, 2000; Watanabe, 2003). Это резко отличается от того отношения к «японской модели», которое в предыдущие годы ассоциировалось с экономическим успехом и вдохновляло дебаты о «японизации» промышленности (например, Oliver и Wilkinson, 1992; Womack и другие, 1990). Тем временем, формы занятости также продолжают анализироваться в качестве моделей «высокоэффективного менеджмента» (Doeringer и другие, 2003), а их влияние сохраняется в моделях, подобных модели «гибкой фирмы» (Atkinson, 1987). Понимание их функционирования и эффективности вероятно будут распространяться вне зависимости от ситуации в Японии.

Одним из заметных изменений на японском рынке труда является распространение нерегулярной занятости (частичной и временной занятости, а также занятости прикомандированных лиц), в качестве тенденции, совпадающей с тенденциями, прослеживаемыми в других промышленно развитых странах (например, Auer и Cazes, 2003; Felstead и Jewson, 1999). Такой рост особенно поразителен, поскольку нерегулярная занятость в Японии долго рассматривалась

* Arjan B. Keizer. Non-regular employment in Japan: continued and renewed dualities//Work, employment and society. V.22, N.3, September 2008, S.407-425.

как пассивный остаток от «мейнстрима» в трудовых отношениях на крупных японских фирмах (Chalmers, 1990: 3). Это явление рассматривалось в предыдущих исследованиях как «буферное», защищающее долгосрочную занятость регулярно занятых на рынке труда (например, Odagiri, 1994; Usui и Colignon, 1996). Однако рост доли нерегулярной занятости говорит о том, что такое объяснение больше неудовлетворительно, и в настоящей статье данной проблеме уделяется внимание.

В статье признается дуализм рынка труда, характеризующийся наличием регулярной и нерегулярной занятости, о чем пишут авторы «буферного» подхода и дуалистических теорий (например, Berger и Piore, 1980; Doeringer и Piore, 1971). Однако по сравнению с предыдущими теориями, в которых в качестве аргумента в пользу нерегулярной занятости выдвигается ее гибкость, настоящее исследование дуализма делает акцент на преимуществах, проистекающих из экономии расходов, связанных с занятостью. Специфические процедуры и методы в рамках японского рынка труда не однозначны, что ограничивает возможности занятости для молодежи, женщин, нерегулярно занятых, и таким образом способствует сохранению дуализма и получению стоимостных преимуществ работодателями. Как обозначено в названии статьи, этот дуализм может рассматриваться, и как *развитие* и как *продолжение*. Это *развитие* потому что преимущества от экономии затрат возросли настолько, что превзошли преимущества от большей гибкости. Более того, возросшее значение нерегулярной занятости, как представляется, частично видоизменило взаимоотношения больших фирм и их дочерних фирм (Rebick, 2005). В то же самое время это и *продолжение* дуализма, который остается важной особенностью, продолжающей определять закрытый характер внутреннего рынка труда для регулярно занятых в ответ на трудные экономические обстоятельства.

Статья структурирована следующим образом. В первом разделе проводится обсуждение двойственного характера японской экономики и буферной роли, которая традиционно отводится нерегулярной занятости. Вслед за описанием исходного исследования, выдвигается объяснение нерегулярной занятости с точки зрения предоставляемых ею преимуществ в плане снижения расходов. При этом обращается внимание на важные различия между отраслями промышленности. Далее в статье обсуждаются последствия для возможностей найма на японском рынке труда, в том числе выбор в условиях ряда ограничений, перед которым оказываются многие женщины. Проводится общий анализ и делаются выводы относительно дуализма на японском рынке труда.

Дуалистические теории, а также прежние интерпретации нерегулярной занятости

Как уже было упомянуто, в ходе ранее осуществлявшегося анализа японской практики на рынке труда нерегулярную занятость довольно часто просто игнорировали. Вместо этого, аналитики сосредоточивались почти исключительно на регулярной занятости на типичной японской фирме, того как она складывается под влиянием внутреннего рынка труда. Этот внутренний рынок труда предполагает долгосрочную занятость, которая позволяет, благодаря ротации, приобретать широкий набор навыков, квалификацию посредством обучения на рабочем месте, то есть имеются ввиду те факторы, благодаря которым японские промышленные корпорации достигли своих общеизвестных успехов (например, Aoki, 1988; Itoh, 1994; Koike, 1995). Рост нерегулярной занятости свидетельствует о том, что эффективность традиционной практики уменьшилась, поэтому анализ регулярной занятости внутри промышленных предприятий и ее изменения находятся вне поля анализа данной статьи (подобный анализ произведен Keizer, 2005). Вместо этого,

данная публикация посвящена преимуществам, которые может предложить нерегулярная занятость.

Однако, один аспект внутреннего рынка труда существенен для любого анализа нерегулярной занятости. Его основной элемент - занятость на протяжении всей жизни (*shushin kooyo*), определяемая как «практика, при которой рабочий нанимается сразу после окончания им школы и, как ожидается, останется в той же самой фирме до своего выхода на пенсию» в то время как фирма, в свою очередь не будет увольнять его до наступления пенсионного возраста (как правило, от 55 до 60 лет) независимо от условий, в которых приходится работать компании (Odagiri, 1994: 48). Хотя данная практика является следствием послевоенных соглашений между предпринимателями и профсоюзами, пожизненная занятость пользовалась широкой поддержкой в течение последующих десятилетий и была одним из краеугольных камней в обеспечении высоких темпов экономического роста. Такой подход получил всеобщее применение и стал рассматриваться как наиболее характерная черта управления человеческими ресурсами на японских предприятиях (Matanle, 2003). Кроме того, несмотря на трудности в экономике, данной практике оказывалась сильная поддержка. В результате исследования, проведенного в 2003 г., было выявлено, что большинство фирм (36,1%) в основном поддерживало сохранение такой практики в неизменном виде, а 40,0% - с некоторыми изменениями, и лишь меньшинство (15,3%) требовали осуществление фундаментального пересмотра (JILPT, 2004a).

Предложение пожизненной занятости, очевидно, не может не сопровождаться теми или иными условиями, а отсюда следует, что какая-то роль должна быть признана и за нерегулярной занятостью. Она рассматривается как буфер, позволяющий производить сокращение количества применяемого живого труда при сохранении пожизненной занятости (Chalmers, 1990; Odagiri, 1994). Реорганизации, предпринятые в предыдущие периоды экономических трудностей, которые испытывала страна, являются доказательством такой роли нерегулярной занятости (Usui и Colignon, 1996). Об этом также свидетельствуют недавние меры в сфере регулирования. Среди фирм, сокративших число занятых в 2002 г., 29,7 % решили не возобновлять контракты с лицами, работавшими на контрактной основе, а также с частично занятыми (JILPT, 2002a).

Буферная роль нерегулярной занятости была проанализирована теоретиками дуализма, присущего рынку труда (например, Berger и Piore, 1980; Doeringer и Piore, 1971). *Дуализм при этом понимается как осознание того, что общество может быть разделено на два отдельно существующих сегмента.* Термин «сегментация» часто используется, когда речь заходит о существовании более сложного деления, чем простой дуализм (Dale, 1987). Эти две, или большее количество групп, полученных таким образом, воспринимаются как находящиеся в неравном положении с первичным сектором, который включает более привлекательные рабочие места.

Вторичный сектор, включает рабочие места с более низким статусом (например, Berger и Piore, 1980; Nishiguchi, 1994). Обычно различают три типа возможной неоднородности: между различными секторами на рынке труда, между крупными и некрупными фирмами, и между «современными» и «традиционными» секторами экономики. Принципиальную роль в первых двух случаях играет аспект гибкости производства. Дуализм такого рода рассматривается как ответ на колебания и неопределенность в любой экономической системе (Berger и Piore, 1980). Наличие нерегулярной занятости выступают как своего рода ответ на эту неопределенность.

Двойственный характер японской экономики уже давно признан (например, Nishiguchi, 1994). Его происхождение может быть прослежено с периода окончания Первой мировой войны, когда рынок труда характеризовался значительной текучестью. Ответом крупных фирм в отраслях тяжелой промышленности явилась реализация различных стратегий, как, например, введение внутрифирменной классификации должностей, свойственных данной фирме, а также предоставление внутрифирменной профессиональной подготовки, что, в конечном счете, служит основой для внутрифирменного рынка труда с пожизненной занятостью. Для обеспечения необходимой гибкости, эти фирмы все более и более прибегали к найму временных рабочих. Кроме того, преобладание регулярной занятости преимущественно на крупных фирмах создало существенные различия в заработной плате между отдельными сегментами экономики, а тезис о дуализме рынка труда достиг пика популярности в Японии на основании утверждения о том, что крупные фирмы эксплуатировали мелкие компании. Однако этот аспект дуализма потерял свою убедительность, поскольку было замечено, что отношения между крупными фирмами и их субподрядчиками изменились: на смену эксплуатации пришло сотрудничество (Asanuma и Kikutani, 1992; Hart и Kawasaki, 1999). В то же самое время, дуалистические элементы не потеряли своего значения, как это показал Nishiguchi (1994) в своем исследовании субконтрактных отношений в автомобильной и электронной отраслях промышленности. Подобно авторам подавляющего числа экономических изданий, вышедших в 1980-1990-е годы (например, Berggren, 1995; Dyer, 1996; Williamson, 1985), Nishiguchi в 1994 г. подчеркнул способность партнеров-субподрядчиков решать возникающие проблемы. Он также признавал, что существует много причин для возникновения субподрядных отношений, даже при наличии дуализма и при значительных межотраслевых различиях. В то время как автомобильные фирмы почти не использовали субподрядчиков в качестве буфера против колебаний в спросе, некоторые из фирм, производящих электронику, подтверждали, что осуществляли наем рабочих на выполнение отдельных операций (*instrumental hiring*) в тех сегментах производства, где требовался высокий уровень интенсивности, и не требовалась квалификация. Фирмы, занятые производством электроники, также подтвердили применение дешевого труда, в то время как для автомобильных фирм это, казалось, не играло заметной роли.

Наконец, дуализм не сводился к дискретности во взаимодействии между крупными и небольшими фирмами. Вместо этого, на смену данной форме дуализма стал развиваться разрыв между различными секторами на рынке труда. Nagase (2003) и Rebeck (2005) показали, как за последние четыре десятилетия сократился сектор мелкого бизнеса за счет самозанятых и неоплачиваемых семейных работников, что внесло вклад в рост числа нерегулярной занятости. В заключительной части статьи обсуждает указанный рост, а развитие дуализма на рынке труда как его причина. Здесь утверждается, что, как и в случае дуализма между крупными и небольшими фирмами, межотраслевые различия также оказывают свое влияние.

Структура исследования

Дальнейшее исследование, проведенное в 2002-2003 гг. и отраженное в статье, основано на обширном анализе изменений практик найма персонала, происходивших в результате экономических проблем 1990-х годов и первых лет XXI века. Исследование проводилось на крупнейших японских фирмах, в результате *case studies* были получены данные по четырем различным отраслям: автомобилестроению, строительству, производству электроники, розничной торговле и общественному питанию. *Case studies* осуществлялось путем

интервьюирования представителей отделов кадров соответствующих фирм, а также изучения документов, касающихся управления человеческими ресурсами фирм, таких как формы оценки сотрудников. Результаты исследования были дополнены данными статистики рынка труда, с тем, чтобы экстраполировать результаты изучения ситуации на местах на национальный уровень.

Case studies иллюстрируют важные различия, которые существуют между отраслями промышленности в использовании нерегулярной занятости и тем самым устраняют опасность интерпретации статистики как отражения изменений происходящих в национальном масштабе в области управления человеческими ресурсами. Данный раздел о нерегулярной занятости в промышленности содержит краткий обзор указанных различий. Статистика рынка труда, с другой стороны, подтверждает, что возросший спрос на нерегулярную занятость, в особенности в отношении лиц, готовых работать неполное рабочее время, может рассматриваться как важное преимущество в плане экономии, достигаемой за счет этого. Это служит аргументом в пользу сохранения дуализма на японском рынке труда, и не ставит под сомнение недавние инициативы, особенно в розничной торговле и общественном питании.

Нерегулярная занятость на национальном рынке труда

Данные национальной статистики рынка труда свидетельствуют о явном снижении регулярной занятости и повышении занятости нерегулярной, тенденции, которая может рассматриваться как наиболее важное изменение на японском рынке труда. Эта тенденция имела долгосрочный характер, она проявилась в 1970-е годы (Гордон, 1985). Однако, как показано в Таблице 1, рост нерегулярной занятости имел особенно впечатляющий характер начиная с 1990-х годов, а в конце 1990-х годов динамика ускорилась. На это следует обратить особенное внимание в виду того, что сохраняется поддержка пожизненной занятости, и замена регулярных сотрудников - это проект, для успеха которого должно фактически смениться целое поколение (Imai, 2003).

Из таблицы 1 также видны некоторые основные типы нерегулярной занятости в Японии. Нерегулярная занятость в Японии принимает различные формы, сопоставимые с типологией, характерной для других странах, но часто со свойственными ей особенностями. В таблице 2 приводятся определения наиболее распространенных типов, включая те, что фигурируют под рубрикой «Другое» в Таблице 1. Как показано Rebeck (2005), определения имеют тенденцию несколько запутывать дело, поскольку классификации смешивают объективные различия в тех или иных формах трудоустройства с характеристиками самих трудящихся (возраст, пол, образование, семейное положение).

Таблица 1.

Доля занятых по типу занятости (в %)

Годы	Регулярно занятые	Частично занятые (part-timers)	Arubaito	Другие
1993	79,2	11,9	5,0	3,9
1994	79,7	11,7	5,0	3,6
1995	79,1	11,8	5,5	3,7
1996	78,5	12,3	5,7	3,6
1997	76,8	12,9	6,2	4,2
1998	76,4	13,2	6,6	3,8
1999	75,1	14,0	6,9	4,1
2000	74,0	14,7	7,3	4,0
2001	72,8	15,4	7,6	4,2

2002	70,6	14,5	6,8	8,1
2003	69,6	15,1	6,9	8,4
2004	68,6	15,3	6,7	9,4
2005	67,4	15,6	6,8	10,3

Источник: JILPT (2002b, 2004c, 2006)

Таблица 2

Определения различных типов нерегулярной занятости

Частично занятые (занятые неполное время)	Занятые, чье рабочее время меньше, чем рабочее время регулярно занятых на том же самом рабочем месте. Обычно 35 часов в неделю приняты как критерий разделения в этом отношении (Araki, 2002). Однако, некоторые обзоры (то есть Обзор статуса занятости, проводимый Бюро Статистики) рассматривают как частично занятых тех лиц, кто классифицируются таким образом на их рабочем месте (например. Passet 2003; Rebick, 2005).
Arubaito	Работа, осуществляемая лицом, обучающимся в школе, а также занятыми небольшим количеством часов по другими причинами
Работники по контракту	Работники со специальными навыками, работающие по срочному контракту
Shokutaku	Работники по временным контрактам, часто нанятые заново после обязательного выхода на пенсию. Некоторые фирмы также используют этот термин, имея в виду работников по контракту (см. вышеприведенное определение).
Агентские работники	Работники, нанятые в агентстве занятости. Дальнейшее различие может быть проведено между зарегистрированными работниками (torokugata haken) и персоналом агентства занятости (joyogata) или (j'oyd kouyogata hoken). В первом случае речь идет о использовании зарегистрированных в агентстве работников, нанимаемых на определенный срок выполнения конкретных работ. Во втором случае, работники являются персоналом агентства занятости (Shire, 2002).
(Konai) ukeoi	Форма трудоустройства ukeoi не рассматривается как нерегулярная занятость, но та роль, которую данная форма играет, оправдывает включение ее в эту таблицу. Согласно условиям трудоустройства ukeoi, компания-подрядчик посылает своих работников на работу в компанию клиента. Первоначально это рассматривалось как ответ на запрещение агентской занятости в промышленности (Imai, 2003).

Эту ситуацию вероятно лучше проиллюстрировать на примере частично занятых и работающими по контракту *arubaito*, (последний термин обычно означает работу, выполняемую частично занятым лицом, чаще всего учащимся). С учетом данного сходства, последующее обсуждение включает контракты *arubaito* в частичную занятость. Более того, поскольку она представляет собой наиболее распространенный тип нерегулярной занятости, внимание в настоящей статье сосредоточено на рассмотрении именно занятости в течение части рабочего дня, если иное не указано. Наконец, следует отметить, что в категорию частично занятых входят различные группы. Так, Закон о частичной занятости определяет частично занятых как лиц, чье оговоренное рабочее время меньше, чем у регулярно занятых на том же самом рабочем месте. Обычно 35 часов считаются разделительной линией в этом отношении (Araki, 2 (K) 2). Однако многие частично занятые трудятся более 35 часов в неделю. Имеются лица, которые хотя и считаются частично занятыми, работают практически такое же количество часов, что и те, кто занят полную рабочую неделю.

Отправной точкой развития и ускорения тенденции к росту нерегулярной занятости, по-видимому, можно считать модель «гибкой фирмы» (Atkinson, 1987), как этапа складывания системы разновекторного управления кадрами, инспирированной Федерацией предпринимательских организаций Японии *Nikkeiren* (Nikkeiren, 1995; 1996). Это начинание получило немалую рекламу и поддержку со стороны Федерации японского бизнеса (*Nippon Keidanren*). В рамках данного подхода предлагается реорганизация общего «портфеля занятости» в три группы занятых:

- 1) основная, или «элитная», группа регулярно занятых;
- 2) группа специалистов, занимающихся конкретными проблемами;
- 3) периферийная группа для решения простых и обыденных задач.

Выделение третьей группы, о которой говорится как о гибкой рабочей силе, как представляется, свидетельствует о росте значения нерегулярной занятости. Однако рост этой группы может быть вызван, прежде всего, иными причинами, нежели потребностью в гибкости. В таблице 3 перечисляются причины, называемые компаниями в качестве обоснования найма нерегулярно занятых, и показывается, что «необходимость сокращения трудовых затрат» является наиболее распространенной из них, особенно в отношении частично занятых. Свидетельства, полученные в результате исследования конкретных обстоятельств, подтверждают, что основной причиной является стремление достичь экономии в расходах в условиях снижения экономического роста, а не соображения гибкости. Тенденция, фактически обозначившаяся еще раньше (Kezuka, 2001), усиливалась на протяжении 1990-х годов за счет увеличения различий в оплате регулярной и частичной занятости. Так, почасовая оплата за работу неполный рабочий день в процентном отношении к оплате труда регулярно занятых уменьшилась в 1989-2003 гг. с 70,9 до 65,7 % у женщин и с 55,4 до 49,9% у мужчин (JILPT, 2005).

Кроме того, большая доля частично занятых имеет относительно стабильную занятость. В 1995 г. 63,2 % от частично занятых рабочих имели контракт без установленного срока его окончания (Kezuka, 2001). Более того, даже занятые по срочным контрактам часто имеют относительно устойчивую занятость из-за повторяющихся продлений контракта (Kezuka, 2001; Rebick, 2005). Это имеет важные последствия, потому что японская судебная практика интерпретирует повторное продление контрактов, или даже разумное ожидание продолжения работы как достаточное основание для того, чтобы рассматривать отказ от возобновления контракта как увольнение и таким образом подводит его под нормы об увольнении как таковые (Araki, 2002). Passet (2003) рассматривает таких

частично занятых как «квази регулярно занятых». Соответственно, направленность использования временных работников изменилась за последнее время с «про» циклической, на «противо» циклическую. Вместо использования нерегулярной занятости в качестве буфера, и сокращения ее размеров перед лицом слабого спроса в экономике, фирмы фактически пошли на увеличение занятости подобного рода в целях сокращения трудовых затрат. В этом следует видеть подтверждение того аргумента, что соображения экономии доминируют над соображениями гибкости.

Таблица 3

**Причины найма временных работников (2003 г.)
(%; возможно несколько ответов)**

	Частично занятые	Агентские работники
Необходимость снижать издержки по заработной плате	55,0	26,2
Потребность в дополнительном персонале на ежедневной или еженедельной основе	35,0	8,0
Необходимость снижать издержки, не связанные с заработной платой	23,9	26,6
Необходимость приспособливать методы найма к изменениям в экономических условиях	23,4	26,4
Потребность в большем количестве сотрудников из-за продленного рабочего времени	20,4	2,8
Необходимость соответствовать временному или сезонному росту спроса	15,4	14,4
Дать возможность регулярному персоналу специализироваться в какой-либо важной работе	12,8	17,2
Невозможность принять на работу в штат	12,4	16,9
Потребность в работниках с опытом и специальными знаниями	12,3	39,6
Потребность в работниках, способных к выполнению специализированной работы	10,1	25,9
Желание вновь нанять рабочих, вышедших на пенсию	6,4	1,7
Замена регулярных работников, находящихся на больничном по уходу за ребенком или другими членами семьи	2,1	8,8
Другое	2,4	1,7

Источник: Survey of the Diversification of Employment Status. 2003 (JILP,2007:30)

В то же самое время, данный вывод требует уточнения. Как вытекает из таблицы 3, обеспечение гибкости продолжает оставаться важной проблемой. На это указывает, например, потребность в дополнительном персонале на ежедневной или еженедельной основе, потребность в большем количестве сотрудников из-за продленного рабочего времени и необходимость соответствовать временному или сезонному росту спроса (см. таблицу 3). Кроме того, защита их занятости остается второстепенным соображением по сравнению с защитой регулярно занятых. Нерегулярно занятые могут по-прежнему ожидать, что в случае необходимости их будут использовать в качестве буфера (Houseman и Osawa, 2003). Наконец, следует проводить различие между типами нерегулярной занятости, особенно это связано с

наймом агентских сотрудников. Доминирующим, однако, является желание сэкономить на трудовых издержках.

Нерегулярная занятость в экономике

В предыдущем разделе не проводились различия между отраслями экономики, а предлагалось изменение в стратегии занятости в большинстве, если не во всех секторах, в соответствии с предложенным Nikkeiren портфелем занятости и идеей гибкой фирмы (Pollert, 1988). До некоторой степени так оно и есть в случае с рабочими местами в, так называемом, «общем» или «вспомогательном» векторе занятости (*irpanshoku*). Работники в этих категориях обладают относительно низкой квалификацией с ограниченными возможностями для продвижения по работе, и их следует отличать от тех, кто относится к «карьерному» вектору (*sogoshoku*), и кто обычно может войти в состав менеджмента (Kyotani, 1999). Они поэтому очевидные кандидаты на замену нерегулярными работниками, и различные фирмы действительно начали нанимать нерегулярно занятых, в особенности агентских работников, на эти позиции.

В основной части исследования нам предоставляется возможность увидеть существенные различия в использовании нерегулярной занятости в отдельных отраслях экономики. Как и в других странах, в Японии нерегулярная занятость шире используется в розничной торговле и в общественном питании. Доля нерегулярной занятости в общей занятости в первом квартале 2004 г. составляла в «оптовой и розничной торговле» 44,3% и в секторе «мест для еды и потребления напитков» 63,4 % по сравнению с 17,7% в строительстве и 21,4% в обрабатывающих отраслях промышленности (JILPT, 2004b). Кроме того, в этих отраслях различие между регулярно и нерегулярно занятыми не всегда совпадает с разделением работников на основных и вспомогательных. Gadrey и другие (2001: 175) описывают, как частично занятые иногда рассматриваются как основной состав, хотя и как «постоянно занятые», но «с более низким профессиональным статусом (и оплатой труда)». Наличие «частично занятых, но относящихся к основному составу» было подтверждено *case study* на двух крупных фирмах, занимающихся розничной торговлей, и одной фирме, представляющей сеть ресторанов. Все фирмы не только стали более широко использовать частично занятых, но также расширили их обязанности и возможности карьерного роста. Например, на одной фирме, являющейся крупным розничным продавцом, создали торговые секции, управляемые исключительно частично занятыми. Эта фирма также расширила ответственность и делегировала ее частично занятым, которые теперь могут стать помощниками менеджеров магазина. Следует добавить к сказанному, что подобные инициативы получили продолжение со времени первоначального исследования. Повторное посещение фирмы в 2007 г. показало, что фирма пошла на дополнительное увеличение доли частично занятых (с приблизительно 60% в 2002 г. до приблизительно 80%) и определила возможности карьерного продвижения для частично занятых. Другие фирмы, рассмотренные в указанных отраслях промышленности, также проявляли подобные инициативы. Например, сеть ресторанов не только увеличила долю частично занятых примерно до 90%, но также и установила единую «систему подбора кандидатур» для всех занятых. Частично занятые могут стать менеджерами, а регулярно занятые могут переводиться с регулярного контракта на контракт о частичной занятости.

Из приведенного материала также следует, что доля нерегулярной занятости не так велика в других отраслях экономики, включенных в исследование. Сохраняющаяся рентабельность и установившийся характер внутренних отраслевых рынков труда не способствует повышению уровня нерегулярной занятости. Это

особенно справедливо в отношении автомобильной промышленности, где рассмотренные фирмы остаются весьма зависимыми от регулярной занятости, поскольку именно она представляет собой необходимое условие для таких методов управления персоналом, как гибкие должностные инструкции, работы, намеренное частичное совпадение функций различных сотрудников и ротация на рабочем месте. Нерегулярная занятость остается довольно устойчивой и касается ограниченного числа сотрудников временного штата на промышленных производствах, а также инженеров, откомандированных из агентств занятости. Однако имеются некоторые интересные факты в других отраслях промышленности. Например, в электронной промышленности, где традиционно успех зависел от широких навыков регулярных служащих, характерных именно для данной фирмы, важные успехи были достигнуты в деле стандартизации и внедрении модульных принципов производства, что расширило возможности по найму нерегулярного персонала. Интересный аспект (ukeoi) трудоустройства, при которой служащие наняты подрядной фирмой, но работают на рабочих местах фирмы-клиента.

В настоящее время такая форма занятости в некоторых фирмах составляет существенную долю (например до 25% в одной из фирм, рассмотренных в ходе исследования). Фирмы также часто нанимают агентских сотрудников, например, инженеров, но их число в целом весьма ограничено. В строительстве наблюдается еще одна разновидность нерегулярной занятости: здесь нерегулярная занятость ограничена, но две фирмы, пример которых рассмотрен в проведенном исследовании, обеспечили экономию за счет увеличенного использования одно- и двухлетних контрактов на региональном уровне. Если сотрудники проявили достаточные способности, им предлагают открытый контракт с неограниченным сроком, но даже при этом их статус в качестве сотрудников отделений, продолжает приносить компании преимущества от сэкономленных средств. Кроме того, фирмы нанимают агентский персонал в помощь регулярно занятым для управления на строительных площадках.

Данный краткий обзор в силу необходимости носит поверхностный характер, учитывая ограничения журнальной статьи, но при этом дается ясное указание на то, что количественные масштабы и характер нерегулярной занятости существенно различаются между отраслями экономики. Все фирмы подтверждали важность соображений экономии при найме нерегулярно занятых. Однако то, до какой степени этими преимуществами можно воспользоваться и какие типы нерегулярной занятости получают свое развитие, определяется обстоятельствами, складывающимися в конкретной отрасли промышленности. Доминирующие типы нерегулярной занятости проявляются в отдельных отраслях экономики, частичной занятости в розничной торговле, занятости типа ukeoi в электронике, в наличии агентских работников в строительстве.

Различия между отраслями показывают опасность интерпретации таких различий как изменений в управлении человеческими ресурсами на фирмах. Как представляется, возрастающая роль сектора услуг становится все более весомой причиной повышения нерегулярной занятости (Houseman и Osawa, 2003; Rebick, 2005). Применительно к таким отраслям промышленности, как автомобильная, мы можем согласиться с Поллертом (Pollert, 1988: 288), который пришел к заключению, что для производства, выступающего сейчас в качестве ключевого сектора, применительно к которому ведутся дебаты о гибких формах организации занятости, включение частично занятых в виде составной части концепции «гибкой фирмы», является неточным. Во-вторых, различие между регулярной и нерегулярной занятостью часто оказывается слишком упрощенным, примером чему могут служить (вторичные) внутренние трудовые рынки для частично занятых в розничной

торговле, а также занятых в строительстве на региональном уровне. Эти группы одновременно отвечают характеристикам сотрудников, относящихся к ключевому персоналу (например, безопасность и наличие важных навыков) и к периферийным категориям (например, низкая заработная плата и ограниченные возможности для продвижения по службе). Наконец, данное обсуждение показывает, что нерегулярная занятость и работа на подряде могут рассматриваться в качестве функциональной альтернативы, связывая таким образом различные формы дуализма. Это особенно очевидно в электронной промышленности, где успехи стандартизации и модульной компоновки вызвали к жизни бурный рост объемов предоставления услуг по изготовлению электронных устройств (EMS). Кроме того, отношения типа икеои в этой отрасли промышленности могут рассматриваться как гибрид нерегулярной занятостью и субподряда.

Последствия с точки зрения возможностей занятости

Предыдущее обсуждение поднимает вопрос о той степени, в которой двойственный характер японского рынка труда воздействует на возможности занятости, а следовательно – и на возможности доступа к занятости для тех или иных групп. Эта проблема живо обсуждалась в контексте женской занятости, где объяснениям, приводимым «структуралистами» (structuralist), часто противопоставляют аргументы «культурологов» (culturalist) о разделении труда по половому признаку (см. например. Haas et al., 2006). Особенно оживленная дискуссия ведется, начиная с 1995 г., в Британском Социологическом журнале между Nakim (1995, 1998, 2003) и оппонентами (например. Bruegel, 1996; Crompton и Harris, 1998; Ginn et al 1996; McRae, 2003) о относительной важности женских предпочтений и институциональных ограничений (например, наличие или отсутствие учреждений по уходу за детьми, системы социального обеспечения) как главной независимой переменной в объяснении постоянства гендерных различий. Эти обсуждения проводились в основном на материале Великобритании и США, но обсуждаемые проблемы имеют не меньшее значение и в Японии. Tachibanaki (1998) в сравнительном изучении восьми стран Организации Экономического Сотрудничества и Развития (ОЭСР) обнаружил, что гендерный разрыв в заработной плате был самым высоким в Японии. Подобно ряду авторов, которые подчеркивали важность структурных ограничений на рынке труда в Японии (например, Houseman и Osawa, 2003; Nagase, 2003), значительная часть данной статьи посвящена вопросу о том, воздействует ли дуализм рынка труда на этот аспект.

Причины, заставляющие работников соглашаться на нерегулярную занятость (см. таблицу 4), различны. Некоторые, действительно, как представляется, «оседают» в нерегулярной занятости. Например, неспособность найти работу на условиях регулярной занятости - наиболее частая причина согласия на нерегулярную работу среди мужчин, агентских работников и работников на условиях shokutaku. С другой стороны, создается ощущение, что существующие механизмы на рынке труда отвечают пожеланиям и готовности к труду различных социальных групп: мужчины, выступающие как основные добытчики средств к существованию, домохозяйки и студенты соответственно сконцентрированы в регулярной, частичной занятости и занятости на условиях arubaito (Gadrey et al., 2001). В таблице 4 приводится список различных причин, которые могут рассматриваться как позитивные, например, желание покрыть расходы по ведению домашнего хозяйства, а также школьные расходы (35,0 %), удобные часы работы (30,9 %), более короткое время поездки на работу и с работы (28,1 %), дополнительный заработок (24,6 %), и совместимость с домашними обязанностями или другими видами деятельности (22,6%). Доли соответствующих ответов даже несколько выше у женщин и частично

занятых (включая *arubaito*) и могут таким образом указывать на приемлемый компромисс между различными типами труда и их предложением.

С другой стороны, эта приемлемость может оказаться сомнительной и даже неверной. Ситуативные факторы часто ограничивают выбор, имеющийся у работающих женщин, и дуализм между регулярной и нерегулярной занятостью оказывается ключевым в этом отношении. Регулярная занятость в пределах внутреннего рынка труда часто требует исполнения обязательств, которые могут носить длительный и нерегулярный характер. Хорошей иллюстрацией к этому может послужить различие между общим и карьерным векторами занятости, как об этом говорилось в предыдущем разделе. Потенциальные требования карьерного вектора, такие как тяжелая нагрузка, частые и длительные сверхурочные работы, и командировки на отдаленные (или зарубежные) участки работы, означают, что у занятых, (например, женщин) имеющих домашние обязанности нет большого выбора, и им приходится соглашаться на общий вектор занятости или на частичную занятость. Некоторые авторы (например, Broadbent, 2003; Kyotani, 1999) фактически описывают, как фирмы пошли по пути создания двух векторов занятости, чтобы решить проблему женской занятости и ввести в законные рамки продолжение дифференцированных условий труда мужчин и женщин в ответ на принятие Закона о равных возможностях в области занятости в 1986 г. (с поправками 1999 г.).

Выбор для женщин предопределен также налоговой системой, системой социального страхования и семейными пособиями, выплачиваемыми фирмами своим регулярным служащим. Статус замужней женщины как «иждивенца» дает важные преимущества в плане освобождения от налогов главы семейства и освобождения от взносов в пенсионные фонды, фонды здравоохранения и страхования по безработице. Однако эти преимущества утрачиваются или постепенно сокращаются, если женщина работает больше определенного число часов или зарабатывает больше, чем определенная сумма денежных средств. Предприниматели также получают аналогичные послабления в плане своих взносов на социальное обеспечение, социальное страхование по безработице и болезни, в случае, если прибегают к использованию труда частично занятых лиц (например, Nagase, 2003; Rebeck, 2005). Все эти аспекты вносят вклад в создание привлекательного облика феномена частичной занятости (Kezuka, 2001).

Однако можно утверждать, что дуализм на рынке труда играет наиболее фундаментальную роль в том, что касается сохранения гендерных различий. Японский внутренний рынок труда характеризуется доминирующим положением работающих на окладе («*salaried tipe*») (Osterman, 1988) и имеет тенденцию ограничивать вход на него недавних выпускников ВУЗов или некоторых служащих в течение ранних лет их трудовой биографии. Данные показывают некоторое увеличение найма лиц, достигших середины своей карьеры, но это явление ограничивается молодыми служащими, которые еще способны навсегда влиться в организацию (Keizer, 2005). Как результат предыдущий опыт и впредь будет определять возможности, существующие на рынке труда, и сегментация поэтому имеет сильный кумулятивный компонент (Burchell и Rubery, 1990; Doeringer и Piore, 1971).

Очень трудно, если вообще возможно, найти регулярную занятость, если это не было сделано в самом начале трудовой жизни. Также трудно это сделать после того, как работник отсутствовал на рынке труда в течение ряда лет. Именно такая ограниченная мобильность объясняет успех японских фирм в организации ими своих служащих в основные и периферийные группы, что имеет, по крайней мере, два крупных последствия. Во-первых, дуализм внес вклад в распространение неполной занятости среди работающих женщин, чему также способствовало сокращение

возможностей для самозанятости и занятости в рамках семьи, равно как и соответствующая экономия в расходах на оплату данного труда. И, это несмотря на то, что вырос разрыв в заработной плате между регулярными и частично занятыми работниками вопреки росту спроса и вакансий (Houseman и Osawa, 2003).

Таблица 4.

Причины выбора нерегулярной занятости, называемые работниками

	Нерегулярно занятые			Частично занятые	Временные работники (arubaito)	В процентах; множественные ответы		
	Все	Мужчины	Женщины			агентские работники	Shokutaku	занятые по контракту
Возможность использовать специальные навыки или квалификацию								
Более высокая заработная плата								
Не смог найти регулярную работу								
Нежелание быть частью организации								
Более короткое рабочее время, меньшее число рабочих дней								
Возможность работать в удобное время								
Обеспечить прирост ежегодного дохода или проработанного времени								
Легкая работа и низкая ответственность								

Желание поддержать домашнее хозяйство, оплатить расходы на обучение								
Возможность совмещения с домашними обязанностями или другими видами деятельности								
Близость к дому								
Физически слишком слаб, чтобы работать как регулярный служащий								
Желание иметь дополнительные деньги для личных нужд								
Другое								

Источник: Kosei rodosho [Министерство здравоохранения, труда и социального обеспечения] (2004 г.)

Таблица 4.

Причины выбора нерегулярной занятости, называемые работниками

	Нерегулярно занятые			Частично занятые	Временные работники (arubaito)	Множественные ответы (%)		
	Все	Мужчины	Женщины			агентские работники	Shokuta-ku	Контрактники
Использовать специальные навыки или квалификацию	14,5	25,7	11,0	9,5	7,8	21,1	37,3	40,7
Более высокая заработная плата	8,9	11,8	8,0	7,0	7,5	15,7	8,8	14,6
Нет возможности найти регулярную занятость	25,8	31,1	24,1	21,6	20,2	40,0	31,2	36,1
Нежелание быть частью организации	25,8	10,8	7,9	7,5	9,0	23,1	5,4	9,9
Более короткое	8,6	14,9	25,8	28,8	14,5	14,7	8,8	8,8
		26,2	32,3	38,8	21,6	15,2	5,5	9,9
	23,2	3,2	11,5	12,4	4,3	5,0	2,9	3,3
	30,9	9,0	9,5	10,9	11,7	6,3	7,3	4,3
	9,5	15,6	41,1	42,3	39,1	15,5	15,7	14,4
	9,4	11,8	26,1	25,8	33,5	23,5	7,4	10,3

рабочее время, меньшее число рабочих дней	35,0	15,0	32,3	33,2	22,8	15,0	13,5	14,4
Возможность работать в удобное время	22,6	3,8	20,6	5,7	25,9	5,6	9,7	2,7
Обеспечить прирост ежегодного дохода или проработанного времени	28,1	22,6	5,2	2,8	1,7	7,0	4,4	16,7
Легкая работа и небольшая ответственность	24,6							11,1
Поддерживать домашнее хозяйство, оплатить расходы на обучение	3,4							12,4
Совместимость с домашними обязанностями или другими видами деятельности								
Короткое время поездки на работу и с работы								
Физически слишком слаб, чтобы работать как регулярный служащий								
Иметь дополнительные собственные деньги								
Другое								

Источник: Kosei rodosho [Министерство здравоохранения, труда и социального обеспечения] (2004 г.)

Во-вторых, дуализм продолжает узаконивать различия в заработной плате. Хотя частично занятые работники могли бы делать работу весьма схожую с той, что делают штатные работники, это не воспринимается адекватно, в том числе из-за (потенциальных) дополнительных требований к регулярно занятым (Broadbent, 2003).

Следовательно, нельзя винить дуализм в создании традиционных форм занятости, но вполне можно утверждать, что он содействует их консервации. Тем не менее, имеются некоторые признаки перемен. Исследования конкретных случаев продемонстрировали наличие тенденции разрушающей строгую сегментацию регулярной и нерегулярной занятости (например, в розничной торговле, общественном питании, а также в строительстве), что, как можно предполагать,

откроет новые возможности для работников перейти в сферу регулярной занятости. В частности, возможности выбора карьеры для частично занятых в розничной торговле и общественном питании возросли в результате роста численности таких рабочих мест. Также имели место споры о справедливости сверхурочной работы и расширения обязанностей нерегулярно занятых (например, Broadbent, 2003; Kezuka, 2001). Однако эти тенденции еще не стали устойчивыми и не коснулись пока фундаментального дуализма регулярной и нерегулярной занятости.

Обсуждение и оценка

Нерегулярная занятость давно играет определенную роль в японской экономике, но меняющиеся обстоятельства придают ей дополнительную важность. Кроме того, ничто не свидетельствует о том, что этому росту может наступить конец. Нерегулярная занятость, особенно частичная занятость, стала насущной потребностью и при исследовании японского рынка труда нужно обращать на нее соответствующее внимание. В настоящей статье был выдвинут тезис о том, что дуализм на рынке труда является самым важным моментом в любом таком обсуждении. Естественно, вывод о дуализме японского рынка труда не является новым. Однако в статье были отмечены новые важные явления. «Обновленный» дуализм предоставляет собой большие преимущества в плане экономии расходов на заработную плату, нежели в плане гибкости. Данный вывод отличается от предыдущих интерпретаций нерегулярной занятости в Японии, таких как модель гибкой фирмы, портфель занятости Nikkeiren, а также теорий дуализма на рынке труда, каждая из которых на первый план ставит динамические преимущества, вытекающие из нерегулярной занятости, играющей роль буфера на рынке труда. Изменение также затрагивает более широкий дуализм в экономике, поскольку увеличение доли нерегулярной занятости, как представляется, компенсирует снижение значимости дуализма между крупными и небольшими фирмами (Nagase, 2003; Rebeck, 2005). В то же самое время имеются важные межотраслевые различия и существует реальная опасность интерпретировать секторальные изменения как изменения в стратегиях занятости, которых придерживаются фирмы. Даже при том, что преимущества в экономии затрат на заработную плату (и в меньшей степени за счет гибкости) распределяются по-разному между отраслями экономики, в каждой из которых используется нерегулярная занятость, субподрядные отношения продолжают составлять главную альтернативу нерегулярной занятости. Эти результаты исследования выдвигают на первый план необходимость более детального исследования роли нерегулярной занятости в различных отраслях экономики, включая лучше понимание различных типов нерегулярной занятости за пределами доминирующей частичной занятости.

Небезынтересно отметить, что важность нерегулярной занятости возросла на фоне сохраняющейся тенденции, характеризующейся относительной незначительностью изменений на рынке труда для регулярно занятых. Фирмы не имели возможности или желания пересматривать свой основанный на практике пожизненной занятости долгосрочный социальный контракт с регулярно занятыми (Keizer, 2005). Вместо этого они еще больше ограничили доступ на внутренний рынок труда посредством таких стратегий, как расчет на естественную убыль рабочей силы, самоограничение компаний при приеме на работу, а также стимулирование добровольного и раннего выхода на пенсию. Внутренний рынок труда для регулярно занятых, таким образом, стал даже более «закрытым», в результате чего дуализм регулярной и нерегулярной занятости лишь усиливался. В данном контексте важно проводить различие между дуализмом и сегментацией. В настоящей статье показано, как дуализм на японском рынке труда фактически ведет

к разнообразным проявлениям сегментации как в пределах внутреннего рынка труда, так и в вопросах нерегулярной занятости. Более того, исследования конкретных ситуаций показывают, что границы между различными сегментами непрерывно меняются в результате переходов между более низкими категориями первичного рынка труда и более высокими сегментами вторичного рынка труда. Тем не менее, дуализм между регулярной и нерегулярной занятостью не ставится под сомнение, и последняя рассматривается как нечто крайне необходимое для бесперебойного существования нерегулярной занятости, дающей возможность экономить на расходах по оплате труда. Сохраняющаяся поддержка пожизненной занятости и те существенные водоразделы между регулярной и нерегулярной занятостью, которые она порождает, остаются важнейшей характеристикой японского рынка труда, а стабильность и финансовые преимущества, которые создает такой рынок, появляются благодаря ограниченным возможностям пробиться на него нерегулярно занятым. В этом смысле рынок труда следует скорее характеризовать как «дуалистический», нежели «сегментированный».

Дуализм определяет те возможности, которые японский рынок труда предлагает различным группам работников. Это утверждение справедливо в особенности применительно к работающим женщинам. В той мере, в которой они, как представляется, предпочитают частичную занятость, женщины могут извлечь пользу из роста спроса и расширения предлагаемых возможностей.

Однако дуализм строго ограничивает возможность выбора для женщин, которые предпочитают регулярную занятость, но не могут выйти на внутренний рынок труда после окончания учебного заведения, не в состоянии иметь непрерывную карьеру по семейным причинам, или не в состоянии следовать своей карьере и при этом исполнять семейные обязанности. Тот же самый дуализм, который в избытке снабжает рынок нерегулярно занятыми, одновременно ведет к низкой профессиональной мобильности. Данное обстоятельство особенно важно в контексте пересмотренного Закона о равных возможностях в области занятости и Закона об отпуске по уходу за ребенком, цель которых состоит в том, чтобы содействовать гендерному равенству и большему участию персонала в управлении предприятиями. Дуализм рынка труда является важным структурным фактором, позволяющим ответить на вопрос о том, почему воздействие указанных законов до настоящего времени было ограниченным (Nagase, 2003). Это замечание не означает, что отрицается роль индивидуальных предпочтений, но вместе с тем ясно, что дуализм ограничивает возможности выбора. В будущем исследовании необходимо дополнительно изучать воздействие предпочтений и того, до какой степени они являются результатом динамического взаимодействия со структурными ограничениями.

Следует также отметить, что результаты проведенного исследования могут также улучшить наше общее понимание дуализма, существующего на рынке труда. Настоящая статья, например, явилась вкладом в преодоление тех подходов, которые представляют довольно одномерную и контекстно независимую интерпретацию феномена роста нерегулярной занятости. Напротив, она продемонстрировала, что рынки труда представляют собой сложное явление, и что воздействие национального регулирования и применяемых методов обеспечения занятости гарантируют неизбежность такого положения дел. Другая существенная констатация состоит в том, что экономия в расходах по заработной плате играет весьма существенную роль, на что в предыдущих исследованиях нерегулярной занятости не обращалось должного внимания. Как представляется, в этих исследованиях утверждалось, что конкурентоспособность различных рынков труда будет влиять на цену труда. Однако в условиях наличия развитого регулирования

рынка труда в Японии дело, как представляется, обстоит иначе. В частности, закрытый характер внутренних рынков труда влияет на баланс между спросом и предложением на этих рынках в такой степени, что это влияет на их соответствующие затраты по заработной плате. В этом отношении требуется дополнительный анализ, который бы подтвердил эти выводы, и в результате которых можно было бы оценить степень указанного «регулирующего» воздействия. Следует подчеркнуть, что при этом, вероятно, проявится влияние специфических особенностей секторов экономики. Подводя итог, следует отметить, как мы видели, два типа рынков труда фактически определяют друг друга, а роль нерегулярной занятости в значительной степени определяется правилами внутрефирменного рынка труда. Именно потому, что японский внутрефирменный рынок труда остается закрытым, некоторым работникам приходится соглашаться на нерегулярную занятость, несмотря на то, что это предполагает относительно низкую оплату труда и ограниченные возможности профессионального развития.

Примечание

1. В настоящей статье публикации Японского института политики в области труда и профессиональной подготовки указываются сокращением JILPT. Это же сокращение используется для указаний публикаций под прежним наименованием института: Японский институт труда и публикаций под его японским наименованием («Nihon Rodo Seisaku Kenkyu – KenshuKiko» или прежним наименованием «Nihon Rodo Kenkyu Kiko»).

Арджан Кайзер (Arjan Keizer)

Арджан Кайзер является лектором курса по корпоративным трудовым отношениям в Школе управления Университета Брэдфорда. В центре его научных интересов - сравнительное исследование институтов, присутствующих на рынке труда и применяемых методов регулирования, преимущественно на примере Японии. Несколько лет назад он был стипендиатом Monbusho и проводил научные исследования в аспирантуре в Университете Hitotsubashi в Японии, а также в Японском Институте политики в области занятости и профессиональной подготовки в качестве приглашенного исследователя.