

Б. И. Максимов¹

ИНОСТРАННЫЕ И СОВМЕСТНЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В РОССИИ КАК АГЕНТЫ ГЛОБАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Предприятия с иностранным участием — расширяющаяся, перспективная сфера российского производства, занимает значительный сектор в российской экономике, являясь существенным фактором становления глобальной культуры. В начале XXI века число предприятий и организаций с участием иностранного капитала превысило 6 тыс., они давали до 15 % ВВП. В это число входят многие крупные, всемирно известные компании.

Появление таких компаний имеет разнообразные значения, от экономического, социокультурного и до морально-психологического. Это влияет на глобализацию трудовых отношений, актуализацию инновационных аспектов культуры. Предприятия с иностранным участием, особенно ТНК, можно рассматривать в качестве агентов глобализации трудовых отношений. При этом — можно сразу отметить — неоднозначных, противоречивых агентов.

ТНК привносят опыт построения культуры трудовых отношений не только одной (западной) страны, но и мировой. В этом их особая культурная и цивилизационная миссия. Предприятия ТНК разбросаны по всему свету, компании вольно или невольно действуют применительно к условиям разных стран, аккумулируют опыт. Они применяют специальные методы трансляции опыта из одной страны в другую. Так, менеджеры компании в планомерном порядке, с определенным интервалом времени перемещаются из одной страны в другую; на российские предприятия прибывают специалисты, работавшие до этого в Индии, Австрии, Франции и других странах.

ТНК нередко изображают в виде спрута, вытягивающего кровь из тела российской экономики. Однако в первую очередь стоит отметить положительное влияние зарубежных компаний. Они вкладывают значительные средства в модернизацию российских предприятий, при этом не только технико-технологической базы, но и в плане социальной инфраструктуры. Так, на «Северном сиянии» иностранцы начали с улучшения условий труда, реконструкции бытовых помещений; особое внимание было уделено развитию медицинского обслуживания работников.

В области социально-трудовых отношений главным принципом в деятельности компании провоз-

глашается внимание к человеческому капиталу. При подготовке кадров, в использовании рабочей силы приоритетное значение придается человеческой составляющей, квалификации, ответственности, добросовестности работников, их отношению к труду, предприятию. За счет этого, только организационного и человеческого фактора, осознания людьми роли и результатов своего труда, удалось за один год повысить производительность труда на «Северном сиянии» до 35 %.

Одно из проявлений приоритетности «человеческого капитала» — повышение статуса служб, занимающихся построением (формированием) социально-трудовых отношений, в том числе кадровой службы, всей работы с «человеческим капиталом». На петербургском предприятии «Северное сияние» отдел по работе с персоналом из третьестепенного подразделения по оформлению приема, учета, увольнения кадров вышел в число наиболее важных служб наряду с финансовыми, маркетинга и продаж. Вообще квалифицированные, воспитанные в духе компании работники, рассматриваются как главное достояние предприятия. Реальные средства (и усилия), затрачиваемые на человеческий ресурс, намного превосходят существовавшие прежде. При этом технологии работы с людьми поднимаются на современный уровень.

В работе с кадрами имеется определенная стратегия, основные принципы которой привнесены ТНК, иногда просто актуализированы существовавшие российские. Это тщательный подбор кадров, предъявление высоких требований поступающим, выбор лучших; применение испытательного срока при приеме, что позволяет исправить ошибки подбора; использование системы тренингов — постоянного, систематического, разностороннего обучения и повышения квалификации кадров, при этом не только с целью совершенствования профессиональной подготовки, но и предоставления возможностей раскрытия способностей человека; привлечение иностранных специалистов для обучения западным методам бизнеса и воспитания в духе ТНК; воспитание «духа команды» (коллективизма, по-русийски), патриотизма по отношению к компании; смягчение острых вопросов, например сокращения численности; доминирование поощрений, но не наказаний, опора на доверие при поддержании порядка.

Существенные изменения произошли в оплате труда, как в порядке начисления, так и в размере заработной платы. Компания предложила свою си-

¹ Ведущий научный сотрудник Социологического института РАН (Санкт-Петербург), кандидат философских наук. Автор книг: «Рабочие в реформируемой России: 1990 — начало 2000-х годов», «Общественные движения в современной России: от социальной проблемы к коллективному действию», «Петербургская социология сегодня: сборник научных трудов» и др.

стему оплаты труда, имеющую транснациональный характер. В соответствии с мировым опытом была установлена полностью повременная оплата труда, переменная часть заработной платы отменена, усилена дифференциация заработков. При установлении оклада отдельному работнику учитывается большее количество критериев, в том числе социальных. Сохранены, в порядке сочетания с условиями страны, некоторые российские элементы, например, различные доплаты, отдельные виды премирования.

В методах поддержания режима и дисциплины труда принципами являются опора на доверие, сознательность, доминирование поощрений над наказаниями, игнорирование мелких нарушений. В плане условий, гигиены, охраны труда осуществляется ориентация на высшие нормы и стандарты, приоритетное улучшение базовых условий труда, осуществление систематического контроля за состоянием условий труда; не только на охрану труда в производственной среде, но и сохранение здоровья в целом, вложение больших средств на развитие медицинского обслуживания.

Важным положительным моментом является сохранение профсоюзной организации; при этом она выступает представителем (и защитником) фактически российской части персонала в противостоянии зарубежному владельцу-работодателю. Работники используют профсоюз в основном посредством индивидуальных обращений в него. Здесь профсоюз пользуется большим доверием, выглядит более привлекательным, чем на чисто российских предприятиях. В сфере профсоюзных объединений опыт рассматриваемой ТНК перекликается с опытом, например, входящего в ТНК ОАО «Лукойл».

Вместе с тем, как отмечалось, роль иностранных (транснациональных) компаний противоречива. Среди отрицательных черт их деятельности как агентов глобализации трудовых отношений можно отметить: невыполнение (нарушение) первоначальных обещаний (договоренностей, соглашений); сворачивание или вытеснение производства российской продукции; фактическое перепрофилирование предприятия; сокращение численности российского персонала; чрезмерная дифференциация в оплате труда, положении работников в целом; фактическое выключение их из участия в управлении; встречающийся рост скрытой психологической, социальной напряженности; обострение противостояния иностранной администрации и российских профсоюзов; несовместимость психологических стереотипов российских и иностранных работников; и некоторые другие.

По соглашению о вхождении в ТНК предприятия «Северное сияние», головной офис компании

«Юнилевер» брал обязательства не перепрофилировать производство, не сокращать работников в течение нескольких лет. Однако, несмотря на провозглашенную фирменной идеологией миссию («удовлетворять каждодневные потребности людей во всем мире, следовать высочайшим стандартам поведения по отношению к клиентам, своим сотрудникам, обществу и всему миру, способствовать развитию личной инициативы, тому, чтобы сотрудники получали удовлетворение от своей работы и гордились достижениями компании, служили примером во всем» и т. д.), уже через год начались сокращения кадров, сначала незначительные, затем массовые (почти наполовину состава); производство традиционной российской продукции вытеснялось «подработкой» привезенных из-за рубежа изделий («зачем выпускать в России товары, которые в западных странах производятся с более высоким качеством?!»); приобретенное российское предприятие ТНК все в большей степени использовала как перевалочную базу для создания фактически не производственных, а торговых филиалов по всей России и в странах СНГ.

Когда российский профсоюз начал проявлять некоторую несговорчивость, стал обсуждаться проект организации взаимоотношений между наемными работниками и работодателем без посредников. Администрация выдвинула тезис, что она предпочитает иметь дело непосредственно, напрямую с работниками, разрешать конкретные проблемы конкретных людей; в этой системе профсоюзная организация оказывается излишней и даже искажающей, деформирующей трудовые отношения. До разгона профсоюза дело не дошло, но ему все же было указано место (в лучшем случае — вспомогательное). Можно отметить, что иностранцы учли, использовали в свою пользу произошедшие изменения в российском трудовом законодательстве.

Таким образом, частный пример деятельности ТНК на предприятии «Северное сияние» показывает, что международные корпорации стремятся использовать культурные и национальные традиции каждого государства для извлечения прибыли и сохранения устойчивого состояния своих предприятий. В то же время жесткая международная конкуренция приводит к необходимости разработки и проведения в жизнь «корпоративной культуры», которая входит в противоречие с традиционной национальной культурой трудовых отношений. При этом временная опора на культурные традиции трудовых отношений используется только как средство для постепенного перехода работников к новым условиям труда, устанавливаемым транснациональными корпорациями.