

ОБЗОР ВЫПОЛНЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ДЕКЛАРАЦИИ МОТ О МНОГОНАЦИОНАЛЬНЫХ КОРПОРАЦИЯХ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ¹

1. Введение

На 204-ой сессии, состоявшейся в ноябре 1977 г. в Женеве, Международная организация труда (МОТ) приняла Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики. В дальнейшем на 278-ой сессии МОТ в ноябре 2000 г. и на 295-ой сессии МОТ в марте 2006 г. в Декларацию были внесены поправки.

В Декларации разработаны и провозглашены принципы, которыми должны руководствоваться правительства и организации предпринимателей и работников стран, где действуют многонациональные корпорации, а также сами корпорации и предприятия с иностранным участием. Провозглашаемые принципы направлены на максимизацию позитивного воздействия МНК на экономическое развитие как стран их происхождения, так и принимающих их стран. Декларация охватывает четыре основных блока проблем: создание рабочих мест и обеспечение занятости; организацию профессионального обучения и переподготовки; условия труда и быта работников; социально-трудовые отношения и развитие социального партнерства.

Многонациональные корпорации играют важную роль в экономике большинства стран современного мира и в международных экономических отношениях. Открывающиеся в этой связи возможности и многоплановые социально-экономические последствия их деятельности вызывают растущий интерес всех субъектов социального партнерства: государственных структур, работодателей и трудящихся, а также их организаций. Содействуя более эффективному использованию капиталов, передаче технологий и развитию профессиональных качеств рабочей силы, МНК способны обеспечить значительные выгоды как принимающим странам, так и странам базирования. Будучи интегрированы в разрабатываемую государственными

¹ Выражаем благодарность предприятиям и организациям, согласившимся принять участие в исследовании, в том числе ОАО «ГМК «Норильский никель», ЗАО «Алкоа Металлург Рус», ЗАО «Лигетт-Дукат», ООО «SABMiller Rus», ООО «Эльдорадо», ОАО «Холдинговая компания «Элинар», ОАО «Подольский машиностроительный завод», ООО «Дымовское колбасное производство», ООО "Эйвон бьюти продактс компани", ООО «Данон индустрия». Особая благодарность – коллективу Федеральной службы по труду и занятости и лично Алексею Витальевичу Вовченко за помощь в организации обследования.

структурами принимающих стран политику развития национальных экономик, они могут способствовать модернизации экономики и росту ее конкурентоспособности, сбалансированному развитию территорий, расширению возможностей занятости и повышению уровня жизни населения. Есть мнение, что МНК оказывают позитивное воздействие в области соблюдения прав человека, включая свободу ассоциаций, что особенно актуально для развивающихся стран и трансформационных экономик.

Вместе с тем, злоупотребление возможностями, которые открывает МНК сосредоточенный в их руках ресурс глобализации, может привести к обострению противоречий их деятельности в принимающих странах с целями национальной политики и интересами трудящихся. Многоплановость деятельности МНК и ее последствий, невозможность оперативно отслеживать изменения их структуры и системы приоритетов нередко вызывают озабоченность и в принимающих странах, и в странах базирования, а иногда и в тех и в других одновременно.

Таким образом, расширение влияния этой группы субъектов хозяйственной деятельности в современном мире таит в себе новые возможности, но одновременно ставит новые вызовы перед странами, попавшими в сферу их интересов. Относительно роли МНК в развитии национальных экономик ведутся эмоциональные дискуссии и высказываются подчас противоположные точки зрения. На одном полюсе находятся те, кто считает привлечение иностранного капитала и передовых технологий, сопряженное с деятельностью МНК, весомым фактором социально-экономического развития стран, сталкивающихся с нехваткой финансовых ресурсов и нематериального капитала в различных его формах. На другом – те, кто рассматривает МНК и иностранный капитал вообще как серьезную угрозу экономической независимости принимающих стран. Тем не менее, бесспорно, что правительства многих государств в разных частях мира предпринимают активные усилия по привлечению и сохранению притока прямых иностранных инвестиций. Таким образом, многонациональные корпорации становятся, одним из наиболее заметных акторов современного этапа глобализации.

Декларация МОТ о многонациональных корпорациях и социальной политике не ставит своей целью прекратить бушующие дебаты, однако ее принципы создают уникальную возможность для всех заинтересованных сторон обеспечить достижение максимальных положительных результатов от деятельности МНК и минимизировать ее отрицательные последствия для национальных экономик.

С момента принятия Декларации Международная организация труда регулярно проводила исследования, направленные на оценку воздействия этого документа на

деятельность МНК в различных странах и регионах мира и соблюдения принципов, воплощенных в Декларации, сторонами социального партнерства. Было подготовлено восемь обзорных отчетов, задачей которых стала оценка степени ее воздействия на ключевые блоки социально-трудовых отношений принимающих стран: занятость, развитие человеческих ресурсов через профессиональное обучение и переподготовку, условия труда и развитие социального партнерства.

Многонациональные корпорации играют заметную роль в социально-экономическом развитии трансформационных экономик. Они во многом определили ход процесса интеграции этих стран в мировую экономическую систему. Деятельность МНК сыграла важную роль в формировании и расширении занятости, разработке и использовании природных ресурсов, развитии и распространении новейших технологических процессов, способствовала развитию профессионально-квалификационного потенциала работников и росту благосостояния населения. И Россия, в этой связи, не является исключением, хотя имеет свои специфические особенности.

Исследование, результаты которого отражены в данном докладе, спонсируется Международной организацией труда. Полученные результаты будут использованы для дальнейшего продвижения и реализации принципов Декларации как в России, так и в других странах мира. Исследование осуществлялось в несколько этапов. Результатом первого этапа стал предварительный доклад, представленный на рабочем семинаре Субрегионального бюро МОТ в Москве 26 октября 2010 г.

Доклад был подготовлен на основе данных официальной статистики, собираемой Росстатом; аналитической информации, доступной из независимых исследований, а также информации, полученной в ходе опроса экспертов по анкетам МОТ, адаптированным к условиям России. Для анкетного опроса были подготовлены пять вариантов анкеты: для государственных структур, для многонациональных корпораций, для крупных российских компаний, для организаций предпринимателей и для профсоюзных организаций. В экспертном опросе приняли участие представители Минздравсоцразвития России и Минэкономки России, Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), а также Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) и альтернативных профсоюзов (КТР, СОЦПРОФ, РОСТ). При содействии РСПП соответствующая анкета была разослана по электронной почте в 25 МНК, выразивших согласие участвовать в анкетном опросе. Представители пяти

иностранных компаний (четыре крупных торговых сети и один банк) уже на этапе предварительного разговора категорически отказались от участия в исследовании.

В ходе обсуждения доклада на рабочем семинаре Субрегионального бюро МОТ были высказаны следующие основные пожелания.

В отношении фокуса исследования:

1. провести сопоставление практик крупных иностранных и российских компаний в социально-трудовой сфере;
2. максимально сконцентрироваться на проблеме развития профессионально-квалификационного потенциала работников, технологий и практик обучения и переподготовки кадров в условиях структурной перестройки экономики;
3. отразить особенности поведения МНК в условиях экономического спада, в частности, их участие в реализации дополнительных мероприятий на рынке труда, которые позволяли предприятиям сохранить персонал, в том числе - в программе опережающего обучения с участием государства.

В отношении методов исследования:

1. максимально использовать в анализе информацию, доступную из нефинансовых отчетов, предоставляемых многими крупными российскими и иностранными корпорациями и выложенных на сайте РСПП;
2. дополнить информацию, полученную из анкетного опроса предприятий, информацией прямых интервью с представителями менеджмента, ответственными за социальную и кадровую политику.

Результаты (feedback) анкетного опроса МНК оказались неутешительны: возвращена была только одна анкета, пригодная к анализу. Однако при содействии Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) исполнители проекта получили возможность провести целевые интервью с представителями менеджмента 15 иностранных и российских компаний, работающими в нескольких отраслях российской экономики. Обследованные компании распределились следующим образом:

пищевая промышленность – три иностранных, две российских (1-5);

финансовая деятельность – две иностранных, две российских (6- 9);

химическая промышленность – одна иностранная (10);

добывающая промышленность – одна иностранная, одна российская (11-12);

машиностроение – одна чисто российская, одна совместная (головной офис в России, но иностранные партнеры играют существенную роль в формировании корпоративных практик и культуры) (13-14);

торговля – одна российская по происхождению, на сегодняшний день в совместной собственности (15).

В процессе подготовки окончательного варианта отчета были проведены также два дополнительных интервью с представителями Департамента заработной платы, охраны труда и социального партнерства Минздравсоцразвития России и Федеральной службы по труду и занятости.

2. Социально-экономический контекст деятельности МНК в Российской Федерации

Активное развитие глобализационных процессов в мировой экономике на протяжении последних двух десятилетий, на фоне которого происходила интеграция России в мировое экономическое сообщество, в нашей стране совпало с радикальной перестройкой экономической системы, сопровождавшейся структурным кризисом и глубоким экономическим спадом первого десятилетия реформ. На протяжении 1990-х гг. происходило устойчивое падение ВВП и еще более резкое снижение инвестиционной активности (табл. 1).

Таблица 1

Динамика валового внутреннего продукта России и инвестиций в основной капитал в период экономического спада (в сопоставимых ценах, в процентах к предыдущему году)

Год	ВВП	Инвестиции
1990	97,0	100,1
1991	95,0	85
1992	85,5	60
1993	91,3	88
1994	87,3	76
1995	95,5	90
1996	96,6	82
1997	100,9	95
1998	95,1	88
1999	105,4	105

Источник: Российский статистический ежегодник, 2001. Федеральная служба государственной статистики, 2002. Табл.12.1, 22.2. СС.279, 569.

В низшей точке кризиса ВВП в реальном выражении составлял лишь 59,7% от уровня 1990 г., а объем инвестиций в основной капитал – 21,0%, сократившись в 5 раз по сравнению с дореформенным уровнем.

Значительно более скромным было снижение занятости, что резко отличало экономику России от трансформационных экономик стран Центральной и Восточной Европы. На протяжении первого, кризисного десятилетия рыночных преобразований

занятость сократилась лишь на 18% от дореформенного уровня, что свидетельствовало о накоплении подавленной безработицы внутри предприятий. Эта специфическая стратегия адаптации естественно предполагала существенное снижение заработной платы недоиспользуемых работников. Темпы снижения реальной заработной платы сильно превышали темпы снижения ВВП. В низшей точке своего падения (1999 г.) реальная заработная плата составляла лишь 31,7% от уровня 1990 г.²

Рыночные реформы сопровождались также возникновением открытой безработицы. Однако ее масштабы оказались не столь велики, как это ожидалось в начале рыночных преобразований. Максимальный уровень безработицы, достигнутый в 1999 г., составил 12,6%, после чего безработица стабильно сокращалась до начала последнего экономического кризиса.

Перелом отмеченных негативных тенденций пришелся на конец 1990-х годов. На протяжении последующего десятилетия восстановительного роста ежегодный прирост ВВП составлял от 5,1 до 10,0%, а инвестиции прирастали еще быстрее. Только за период с 2003 г. по 2008 г., т.е. до начала последнего экономического кризиса, вызвавшего закономерный спад, ВВП страны в сопоставимых ценах увеличился на 41%³, что означает превышение дореформенного уровня. Инвестиции в основной капитал увеличились в 2,2 раза, однако дореформенный уровень инвестиционной активности, скорее всего, не был достигнут.

Таблица 2

Динамика валового внутреннего продукта России и инвестиций в основной капитал в в 2000-2009 гг. (в сопоставимых ценах, в процентах к предыдущему году)

Год	ВВП	Инвестиции
2000	110,0	117,4
2001	105,1	110,0
2002	104,7	102,8
2003	107,3	112,5
2004	107,2	113,7
2005	106,4	110,9
2006	108,2	116,7
2007	108,5	122,7
2008	105,2	109,9
2009	92,1	83,8

Источник: Российский статистический ежегодник – 2010. Табл.1.3
//<http://www.gks.ru>

2 Здесь и далее, если не указано иное, использованы данные Росстата (Федеральной службы государственной статистики).

3 Данные Росстата за 1996-2002 гг. не сопоставимы с данными за последующие годы.

Таблица 3

Динамика занятости и безработицы населения России в 1992-2010 гг.

	1992	1993	1995	1998	1999	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Занятые (тыс. чел.)	71171	68642	64055	58437	63082	65273	67134	68603	69157	70814	70603	69362	69803
Безработные (тыс.чел.)	3889	4305	6684	8902	9094	7059	5775	5208	4999	4246	5289	6162	5172
Уровень безработицы (%)	5,2	5,9	9,5	13,2	12,6	9,8	7,9	7,1	6,7	5,7	7,0	8,2	7,5

Источник: Российский статистический ежегодник – 2010. Табл.5.1-5.2; Занятость и безработица в Российской Федерации в декабре 2010 г. (по итогам обследования населения по проблемам занятости) //http://www.gks.ru

В период восстановительного роста колебания занятости населения, как и в период спада, не были столь значительны, как изменения ВВП. Занятость увеличилась на 4,5 млн. человек, или на 6,9%. Всего за весь период рыночных реформ (1992-2009 гг.) численность занятых в экономике России сократилась на неполные 1,5 млн. человек (учитывая кризисное падение 2009 г.), или примерно на 2%. (табл.3).

Таблица 4

Динамика производительности труда по видам экономической деятельности
(в процентах к предыдущему году)

Вид деятельности	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	105,6	102,9	101,8	104,3	105,0	110,7	105,0
Рыболовство, рыбоводство	102,1	104,3	96,5	101,6	103,2	95,5	109,2
Добыча полезных ископаемых	109,2	107,3	106,3	103,3	103,1	101,0	107,5
Обрабатывающие производства	108,8	109,8	106,0	108,5	108,4	102,6	96,1
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	103,7	100,7	103,7	101,9	97,5	102,1	96,3
Строительство	105,3	106,8	105,9	115,8	112,8	109,1	91,4
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	109,8	110,5	105,1	110,8	104,8	108,1	92,1
Гостиницы и рестораны	100,3	103,1	108,5	109,2	108,0	109,2	87,1
Транспорт и связь	107,5	108,7	102,1	110,7	107,5	106,5	100,1
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	102,5	101,3	112,4	106,2	117,1	107,9	96,7
В целом по экономике	107,0	106,5	105,5	107,5	107,5	104,8	95,8

Источник: Российский статистический ежегодник – 2010. Табл.1.5

Описанное соотношение динамики ВВП, занятости и безработицы свидетельствует о проявившейся во втором десятилетии реформ тенденции к росту производительности труда. По данным Росстата, за период с 2003 г. по 2008 г. в целом по экономике рост составлял от 5 до 7% в год. Вопрос о факторах позитивной динамики производительности труда требует специального исследования. Однако можно констатировать, что рост наблюдался практически по всем видам экономической деятельности, а по отдельным видам (строительство, оптовая и розничная торговля, транспорт и связь, операции с недвижимым имуществом) в отдельные годы превышал 10%. Исключение составил кризисный 2009 г., когда имело место падение производительности труда по всем видам экономической деятельности и в целом по экономике, кроме сельского хозяйства, рыболовства, добычи полезных ископаемых, транспорта и связи, где рост сохранился (табл.4).

На всем протяжении реформ структура занятости населения России по отраслям и видам экономической деятельности характеризовалась сокращением доли занятых в обрабатывающих отраслях (за исключением строительства) и ростом в отраслях сферы услуг и государственного управления (за исключением образования). За последнее десятилетие доля сферы услуг, торговли, транспорта и связи в совокупной занятости увеличилась с 55,5% до 62,4%.

Следует отметить, что предприятия с иностранным участием не играют определяющей роли в занятости российского населения. Однако за период с 2005 по 2009 гг. их доля в общей занятости немного выросла (с 4,3 до 4,7%). При этом в ряде отраслей (добыча полезных ископаемых, обрабатывающая промышленность, производство и распределение электроэнергии, газа и воды) эта доля в 2-3 раза выше, чем по экономике в целом (табл. 5)⁴.

4 Сопоставление изменений в структуре занятости с предыдущим периодом затруднено изменением в российской статистике с 2005 г. принципов классификации хозяйственной деятельности – переходом от классификации ОКОНХ (по отраслям) к классификации ОКВЭД (по видам экономической деятельности). Данные же о занятости на предприятиях и в организациях с иностранным участием в разрезе отраслей и видов деятельности российская статистика вообще приводит только с 2005 г.

Таблица 5

Динамика занятости и доли предприятий с иностранным участием по видам экономической деятельности

Вид экономической деятельности	Численность занятых, тыс. человек			Доля в совокупной занятости, %			Доля предприятий с иностранным участием в отраслевой занятости, %		
	2005	2008	2009	2005	2008	2009	2005	2008	2009
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	7381	6675	6394	11,1	9,8	9,6	0,6	0,9	0,9
Рыболовство, рыбоводство	138	142	137	0,2	0,2	0,2	10,1	5,0	6,9
Добыча полезных ископаемых	1051	1044	993	1,6	1,5	1,5	19,7	18,2	18,3
Обрабатывающие производства	11506	11191	10475	17,2	16,3	15,6	13,6	14,4	13,8
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1912	1884	1886	2,9	2,8	2,8	14,7	11,6	11,4
Строительство	4916	5474	5320	7,4	8,0	7,9	1,0	1,5	1,4
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, бытовых изделий	11088	12020	11867	16,6	17,6	17,7	1,9	3,4	3,7
Гостиницы и рестораны	1163	1274	1236	1,7	1,9	1,8	3,9	4,4	4,3
Транспорт и связь	5369	5451	5326	8,0	8,0	8,0	5,2	5,7	5,8
Операции с недвижимостью, аренда и предоставление услуг	4879	5146	5135	7,3	7,5	7,7	2,5	3,8	3,7
Образование	6039	5980	5938	9,0	8,7	8,9	0,0	0,0	0,0
Здравоохранение и социальные услуги	4548	4666	4696	6,8	6,8	7,0	0,2	0,3	0,3
Прочие услуги	2460	2621	2613	3,7	3,8	3,9	1,3	1,5	0,9

Расчитано по: Российский статистический ежегодник – 2010.

Развернувшийся экономический кризис сопровождался новым падением ВВП и инвестиционной активности. При этом в сравнении со многими европейскими странами кризисный всплеск безработицы в России был менее высок. В среднем по экономике уровень безработицы удерживался примерно на 2 процентных пункта ниже, чем в Еврозоне и на 1 процентный пункт ниже, чем в среднем по странам ОЭСР. Однако в России и в благополучные и в кризисные периоды безработица крайне неравномерно распределялась по регионам, а внутри них – по территориям. К

проблемным зонам с высоким уровнем безработицы, как правило, относятся моногорода с единственным градообразующим предприятием и сельская местность.

3. Иностраннные инвестиции в России

В интенсификации инвестиционных процессов в России иностранные инвестиции не сыграли решающей роли, хотя и характеризовались выраженной тенденцией к росту на протяжении почти всего периода статистических наблюдений (с 1995 г.), за исключением кризисных 1998-1999 и 2008-2009 гг. (рис.1).

В связи с высокими темпами инфляции в начальный период реформ оценить динамику доли иностранных инвестиций в экономику России возможно лишь за последнее десятилетие. С 2000 г. по 2003 г. эта доля упала с 11,5% до 4,1%, а затем вновь несколько выросла, составив в 2004 г. 6,9%, в 2005 г. – 8,2%, в 2006 г. – 7,8%, в 2007 г. – 7,1%, в 2008 г. – 7,5%, уменьшившись в кризисном 2009 г. до 6,0%. Однако на всем протяжении периода реформ отчетливо прослеживается тенденция к уменьшению доли прямых инвестиций при увеличении поступлений в виде торговых и иных кредитов (рис.2).

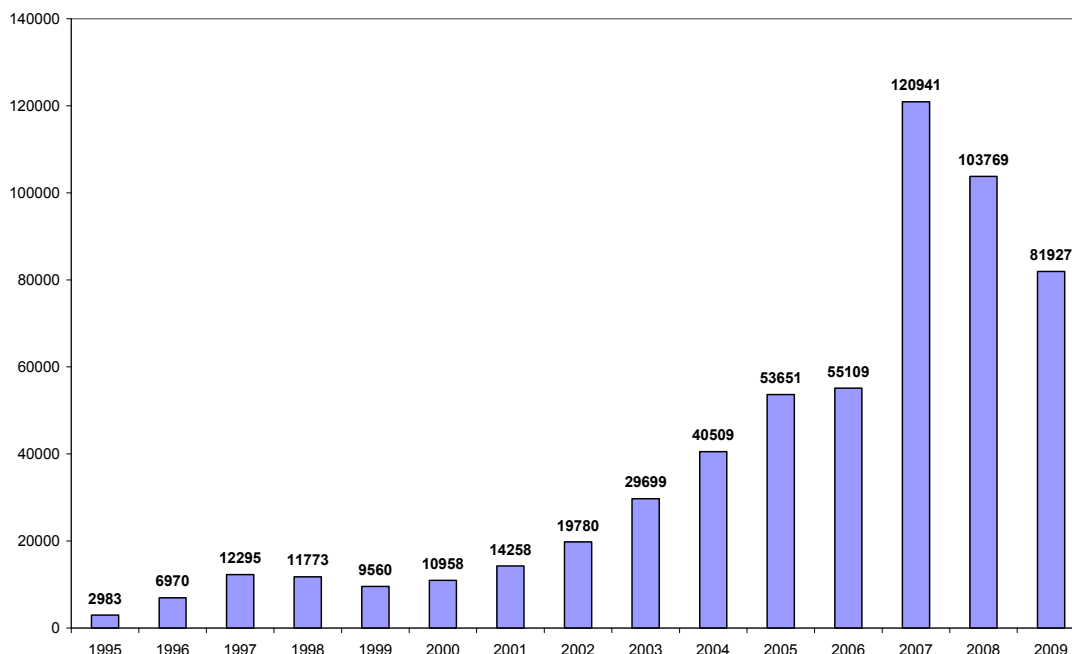


Рис.1. Иностраннные инвестиции в экономику России (млн. долл.)

На конец сентября 2010 г. накопленный иностранный капитал⁵ в экономике России составил 266,0 млрд. долларов США, что на 1,4% больше по сравнению с соответствующим периодом 2009 г. Наибольший удельный вес в накопленном иностранном капитале приходится на прочие инвестиции, осуществляемые на возвратной основе, - 54,6% (на конец сентября 2009г. - 55,7%), доля прямых инвестиций составила 41,4% (против 39,7%), портфельных – 4,0% (против 4,6% на конец сентября 2009 г.).

За первые три квартала 2010 г. в экономику России поступило 47,5 млрд. долларов иностранных инвестиций, что на 13,2% меньше, чем за аналогичный период 2009 года, и является прямым следствием кризиса. При этом структура инвестиций по типам, как видно из рис.2, не претерпела существенных изменений. Следует отметить, что преобладающие в составе инвестиций кредиты, как и прямые инвестиции, способствуют модернизации российской экономики. Очень часто кредиты даются под закупку современного оборудования, связанного с новыми технологиями. Такой способ участия в инвестиционном процессе является более безопасным для иностранного партнера, лучше гарантирует ему сохранность и возврат вложенных средств.

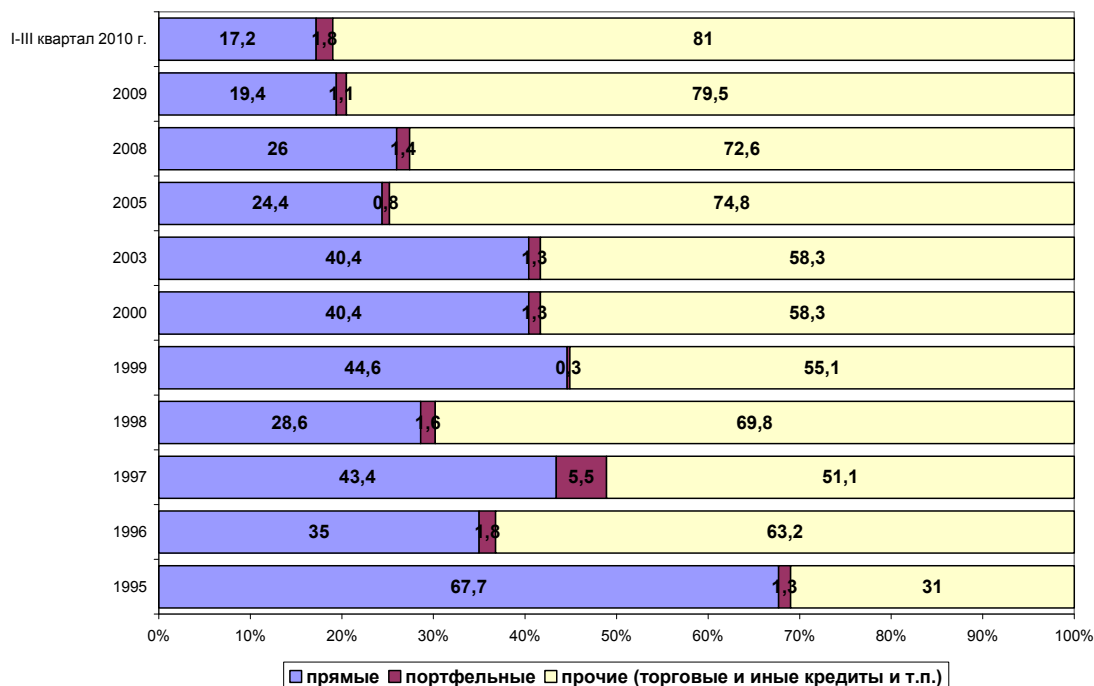


Рис.2. Структура иностранных инвестиций в экономику России (%)

Очень часто к такому способу инвестирования в Россию прибегают зарубежные филиалы и дочерние компании крупных отечественных фирм, зарегистрированные на

⁵ Накопленный организацией иностранный капитал - общий объем иностранных инвестиций, полученных (или произведенных) с начала вложения с учетом погашения (выбытия), а также переоценки и прочих изменений активов и обязательств.

Кипре, Британских Виргинских островах, в Гибралтаре и в других оффшорных зонах. Значительная часть инвестируемых таким образом средств – это, по сути, российские капиталы, выведенные в оффшорные зоны, и теперь репатрируемые в Россию. Косвенным подтверждением этого являются данные табл.6 о структуре накопленных иностранных инвестиций по основным странам-инвесторам.

Таблица 6

Объем накопленных иностранных инвестиций в экономике России и инвестиций из России, накопленных за рубежом, по основным странам

Накопленные инвестиции в Россию на конец сентября 2010 г.	млн. долл.	%	Накопленные инвестиции из России на конец сентября 2010 г.	млн. долл.	%
Всего инвестиций	265954	100	Всего инвестиций	71312	100
из них по основным странам-инвесторам, в том числе:	220031	82,7	из них в страны – крупнейшие получатели инвестиций, в том числе:	62776	88,0
Кипр	57600	21,6	Нидерланды	17745	24,9
Нидерланды	44184	16,6	Кипр	16941	23,7
Люксембург	32228	12,1	США	6817	9,5
Германия	22656	8,5	Швейцария	6047	8,5
Великобритания	18899	7,1	Британские Виргинские о-ва	5567	7,5
Китай	10543	4,0	Великобритания	2975	4,2
Ирландия	9467	3,6	Беларусь	2890	4,1
Япония	8897	3,3	Австрия	1434	2,0
Франция	8211	3,1	Люксембург	1396	2,0
США	7346	2,8	Украина	964	1,3

Рассчитано по: Российский статистический ежегодник – 2010, Табл.23.22; Об иностранных инвестициях в январе-сентябре 2010 г. /Срочная информация по актуальным вопросам // <http://www.gks.ru>

На протяжении полутора десятилетий статистического учета иностранных инвестиций в Россию состав стран – основных инвесторов претерпел определенные изменения. Из числа лидеров еще до 2000 г., постепенно опускаясь на все более низкие позиции, выбыли Бельгия, Швеция и Финляндия. Зато в их число устойчиво вошли страны с ощутимым присутствием российских капиталов. Это Кипр, Германия, Нидерланды, Люксембург, Великобритания, а также все более активно действующий в России Китай. Устойчиво держатся в списке лидеров, хотя и не занимают в нем

верхних строк, Швейцария и Франция. К настоящему времени практически утратили свои лидерские позиции США, прочно удерживавшие первое место до начала третьего тысячелетия.

По данным Центрального банка Российской Федерации, начиная с 2004 г. экспорт российских прямых инвестиций ежегодно превышает 10 млрд долл., составив даже в кризисный 2009 г. более 46 млрд долл. (в 2008 г. — свыше 56 млрд долл.)⁶. В 2007 г. по суммарному (накопленному) вывозу российским корпоративным сектором прямых инвестиций за рубеж в сумме свыше 145 млрд долл. Россия, по оценкам экспертов ЮНКТАД, среди развивающихся стран и стран с переходной экономикой вышла на второе место, вслед за китайским Гонконгом (свыше 500 млрд долл.)⁷.

По западным оценкам, на середину текущего десятилетия только в оффшорных зонах насчитывалось несколько десятков тысяч компаний с российским капиталом. Например, накопленный капитал России на Кипре уже в 2006 г. превысил 17 млрд долл., а на территории этого островного государства было зарегистрировано свыше 4,7 тысяч российских оффшорных фирм⁸.

Таблица 7

Иностранные инвестиции в Россию по видам экономической деятельности⁹

Вид экономической деятельности	2003		2005		2007		2008		2009	
	Млн. долл.	%	Млн. долл.	%	Млн. долл.	%	Млн. долл.	%	Млн. долл.	%
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	154	0,5	156	0,2	468	0,4	862	0,8	437	0,5
добыча полезных ископаемых	5737	19,3	6003	11,2	17393	14,4	12396	12,0	10327	12,6
из нее:										
добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	5149	17,3	5164	9,6	15860	13,1	9868	9,5	8294	10,1
добыча полезных ископаемых, кроме топливно-энергетических	588	2,0	839	1,6	1533	1,3	2528	2,5	2033	2,5
обрабатывающие производства	6522	22,0	17987	33,5	31948	26,4	33914	32,7	22216	27,1
в том числе:										

6 Кузнецов А. Модернизация отечественной экономики: роль российских инвестиций за рубежом // Вестник ФГУ ГРП при Минюсте РФ, 2010, № 4.

7 UNCTAD. World Investment Report 2006. United Nations, New York and Geneva, 2006. P. 19.

8 Либман А., Хейфец Б. Мировые процессы транснационализации и российский бизнес. // Вопросы экономики, 2006, №12. С. 77.

9 В таблицу включены только виды деятельности с заметной долей иностранного присутствия.

производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака	1012	3,4	1210	2,2	2907	2,4	3974	3,8	2382	2,9
обработка древесины и производство изделий из дерева	320	1,1	512	1,0	528	0,4	812	0,8	682	0,8
целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность	234	0,8	269	0,5	934	0,8	1336	1,3	1208	1,5
производство кокса и нефтепродуктов	175	0,6	8113	15,1	4353	3,6	3272	3,2	5357	6,5
химическое производство	369	1,2	1440	2,7	1637	1,4	2518	2,4	1571	1,9
производство резиновых и пластмассовых изделий	316	1,1	264	0,5	324	0,3	745	0,7	432	0,5
производство прочих неметаллических минеральных продуктов	215	0,7	640	1,1	865	0,7	1650	1,6	940	1,2
металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	3071	10,3	3420	6,4	15229	12,6	14499	14,0	4494	5,5
в том числе металлургическое производство	2802	9,4	3087	5,8	14904	12,3	13977	13,5	4257	5,2
производство машин и оборудования	83	0,3	637	1,2	927	0,8	1089	1,1	1209	1,5
производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	131	0,4	162	0,3	276	0,2	731	0,7	976	1,2
производство транспортных средств и оборудования	192	0,7	948	1,8	3015	2,5	2857	2,7	2634	3,2
в том числе:										
производство автомобилей, прицепов и полуприцепов	173	0,6	863	1,6	2894	2,4	2557	2,4	2402	2,9
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	35	0,1	328	0,6	822	0,7	3394	3,3	437	0,5
строительство	101	0,3	228	0,4	2911	2,4	3387	3,3	1012	1,2
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	10527	35,5	20461	38,2	47310	39,1	23905	23,0		

									22792	27,8
из них:										
торговля автотранспортными средствами и мотоциклами, их техническое обслуживание и ремонт	179	0,6	219	0,4	518	0,4	2126	2,0	1739	2,1
оптовая торговля, включая торговлю через агентов, кроме торговли автотранспортными средствами и мотоциклами	10010	33,7	19574	36,5	45538	37,7	19915	19,2	20146	24,6
розничная торговля, кроме торговли автотранспортными средствами и мотоциклами; ремонт бытовых изделий и предметов личного пользования	338	1,2	668	1,3	1254	1,0	1864	1,8	907	1,1
транспорт и связь	1114	3,8	3840	7,2	6703	5,5	4861	4,7	13749	16,8
финансовая деятельность	781	2,6	1813	3,4	4450	3,7	4977	4,8	2658	3,3
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	4583	15,4	2602	4,9	8414	7,0	15378	14,8	7937	9,7

Источник: Российский статистический ежегодник – 2010. Табл.23.20

Иностранные инвестиции в Россию, как видно из табл. 7, имеют довольно четкие отраслевые приоритеты, что в определенной мере обусловлено их структурой по видам и странам. Наибольшая доля капиталовложений из-за границы направляется в обрабатывающую промышленность, внутри которой лидирует металлургия, в оптовую торговлю, операции с недвижимостью, добычу полезных ископаемых (и прежде всего – топливно-энергетических ресурсов). В последние годы к ним добавились транспорт и связь. В результате, на сегодняшний день эти же отрасли и виды деятельности оказались ведущими и по объему накопленных иностранных инвестиций. Интересно, что кризисное снижение показателей в 2009 г. почти не затронуло топливно-энергетический комплекс, оптовую торговлю, транспорт и связь. Две последние сферы деятельности испытали даже приток иностранных инвестиций.

Таблица 8

Накопленные иностранные инвестиции в России по видам экономической деятельности на конец сентября 2010 г.

Вид экономической деятельности	млн. долл.	%
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	2242	0,8
рыболовство, рыбоводство	133	0,1
добыча полезных ископаемых	48279	18,2
обрабатывающие производства	82253	30,9
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	5688	2,1
строительство	6161	2,3
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	50732	19,1
гостиницы и рестораны	687	0,3
транспорт и связь	24683	9,3
финансовая деятельность	11720	4,4
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	30705	11,5
государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	1102	0,4
образование	3	0,0
здравоохранение и предоставление социальных услуг	160	0,1
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	1406	0,5
В целом по экономике	265954	100

Источник: Об иностранных инвестициях в январе-сентябре 2010 г. / Срочная информация по актуальным вопросам // <http://www.gks.ru>

Для иностранных инвестиций в Россию характерна также неравномерность распределения их потока по территории страны. Основным их получателем является Центральный Федеральный округ, стабильно занимающий первое место по притоку иностранных инвестиций, а в его составе – Москва, на которую приходится их львиная доля (55,4% в 2009 г.), и Московская область (5,5%). На втором месте, периодически уступая его другим регионам, находится Северо-Западный Федеральный округ (11,2% в 2009 г.), где основными получателями являются Санкт-Петербург и Ленинградская область. Доля инвестиций, приходящихся на этот регион, за последнее десятилетие несколько сократилась. На третью позицию вышел Дальневосточный Федеральный округ (9,8% в 2009 г.), где основной приток иностранных инвестиций направляется в Сахалинскую область (7,0%) и связан с деятельностью корпорации «Сахалин Энерджи» и Республику Саха (Якутия) - 1,4%.

В последние годы происходит постепенное расширение круга территорий, получающих иностранные инвестиции. В Центральном Федеральном округе к ним добавилась Калужская область (получившая в 2009 г. 1,4% всего объема иностранных инвестиций), в Северо-Западном – Республика Коми (1,1%). Сибирский Федеральный округ (3,3% иностранных инвестиций в 2009 г.) уступил свое место Уральскому и

Приволжскому Федеральным округам, получившим, соответственно, 6,8% и 6,4% инвестиций. В то же время занимавший в первое десятилетие реформ третье место Южный Федеральный округ отодвинулся на последнюю строчку рейтинга. Доля инвестиций, направляемых из-за рубежа на юг России, резко снизилась. Сегодня они направляются в основном в Ростовскую область (0,9%) и в Краснодарский край (0,7%).

4. Многонациональные корпорации в России

4.1. Становление и развитие МНК в России

Постепенная интеграция России в мировую экономику началась еще в советский период. Со второй половины 1980-х гг. масштабы внешнеэкономической деятельности нарастали, и к моменту распада СССР объем накопленных иностранных инвестиций в экономике оценивался в 3 млрд. инвалютных рублей. Это составляло более 5 млрд. долл. по курсу соответствующего периода¹⁰. С началом рыночных реформ транснациональные корпорации все активнее стали проникать на российский рынок, приобретая крупные производственные активы. Национальный российский капитал также стремился встроиться в мощные международные альянсы, а рост российской экономики на протяжении второго десятилетия реформ способствовал интенсификации этих процессов (табл. 9).

Развитие процесса глобализации породило новые стратегические подходы во многих отраслях российской экономики, дав мощный импульс развитию интеграции хозяйственной деятельности на уровне компаний. Все возрастающий уровень международной конкуренции вынуждает их искать пути объединения потенциалов и сотрудничества в борьбе за выживание и рыночное лидерство. Установление деловых партнерских отношений между российскими и иностранными компаниями, создание деловых структур различной степени интегрированности стало одной из самых распространенных организационных стратегий последних десятилетий. С середины 1980-х гг. число подобных альянсов ежегодно возрастало более чем на 25%.

¹⁰ К началу 1990 г. за рубежом действовало около 170 компаний с участием капитала советских государственных организаций. Из них почти две трети (64,3%) были зарегистрированы в Западной Европе; 14,4% - в Америке, 13,3% - в Азии, 4,3% в Африке, 3,7% в Австралии. Суммарный объем советских инвестиций в эти компании оценивался в 2-2,5 млрд. долл. (Оболенский В. Формирование внешнеэкономической специализации России (XX - начало XXI века). М.: ИМЭМО РАН, 2005. С. 57,92; Гохан П. Слияния, поглощения и реструктуризация компаний // Вопросы экономики. 2005. № 2. С. 146-147).

Таблица 9

Динамика числа организаций Российской Федерации с участием иностранного капитала отдельных стран дальнего и ближнего зарубежья

Регион	Число организаций с участием иностранного капитала (на конец года, без микропредприятий)				
	1998	2000*	2005	2008	2009
Страны дальнего зарубежья					
Британские Виргинские острова			880	1219	1312
Германия		1222	1332	1505	1597
Кипр		1051	2043	3915	4545
Китай		966	1403	1352	1045
Латвия			383	467	450
Нидерланды		310	412	549	597
Великобритания		756	910	908	884
США		1394	1208	969	872
Турция		420	635	751	738
Финляндия		612	547	563	542
Страны ближнего зарубежья					
Беларусь		350	720	1496	848
Украина		416	839	1032	1104
Казахстан		143	205	386	416
Всего	8835	9102	16196	19880	19852

* Данные приведены по состоянию на 1 января 2001 г.

Источник: Российский статистический ежегодник – 2010. Табл.12.9 – 12.11.

Серьезными стимулами, притягивающими МНК в Россию стали доступ к новым рынкам и к относительно дешевым источникам сырья, возможность преодоления государственных торговых и инвестиционных барьеров.

Организационные и структурные особенности МНК разнообразны. На начальном этапе преобладали транснациональные соглашения в форме стратегических альянсов, представлявшие собой соглашения двух или более компаний-участников, предусматривающие совместное принятие решений, а также управление и координацию стратегически важных направлений международной деловой активности каждого из партнеров для реализации совместных целей. В дальнейшем появились более интегрированные формы, основанные на механизме акционерного участия.

Можно выделить ряд основных принципов, на которых строится деятельность МНК. Это корпоративная целостность, ориентация на достижение единых для всех подразделений компании стратегических целей, наличие единого центра контроля и

единой управленческой вертикали (с различной степенью жесткости). При этом МНК, осуществляющие хозяйственную деятельность на рынках различных регионов, стремятся через менеджеров дочерних подразделений адаптировать свои продукты и маркетинговую стратегию к местным особенностям.

МНК все чаще втягивают в сферу своей деятельности малые и средние компании, отношения с которыми строятся на базе прямых функциональных связей, т.е. на основе развития технологии производства, специализации, кооперирования, организации сбыта продукции. Это способствует развитию экономики, изменению структуры народного хозяйства принимающей страны и модернизирует ее участие в международных экономических отношениях. Оценивая роль МНК в России, можно сказать, что они в немалой мере способствовали модернизации отечественной промышленности и экономики в целом, дали импульс развитию научно-технического прогресса, обеспечили повышение технического уровня и качества продукции, рост эффективности производства.

Нельзя не отметить еще один аспект транснационализации российской экономики, наметившийся в последние полтора десятка лет. Форсированное накопление капитала в стране создает достаточно прочную корпоративную и производственно-финансовую базу для формирования отечественных многонациональных компаний, для масштабного расширения их зарубежной производственной и коммерческой деятельности. Если в 1990-е гг. лишь несколько отечественных корпораций можно было отнести к числу транснациональных, то за последние несколько лет зарубежными предприятиями обзавелись десятки российских крупных компаний. Сравнительно молодой российский капитал демонстрирует на зарубежных рынках высокую мобильность и агрессивность. Российские компании уже прочно входят в международные реестры и рейтинги, становятся активными игроками на глобальном рынке международного бизнеса и также приобретают статус многонациональных корпораций.

В российских и зарубежных источниках появляются различные оценки количества МНК российского происхождения: от 20-25 до 100 и более¹¹. Судя по весьма неполным данным российского реестра зарегистрированных зарубежных компаний, на январь 2006 г. за рубежом было создано 620 предприятий в 29

11 Кузнецов А. Структура российских прямых капиталовложений. // МЭ и МО, 2007, № 4. СС.69-70; Кучеренко А. Транснациональные компании России в условиях интеграции в мировое хозяйство. - М.: 2006. С. 51; Кузнецов А. Интернационализация российской экономики. Инвестиционный аспект. - М.: 2007. СС. 152-154; F. Benaroya. L'economie de la Russie, Paris, "La Decouverte", 2006. P. 67.

государствах, в том числе в Австрии, Китае, США, Германии, Финляндии и Польше. Эти данные существенно расходятся с зарубежной статистикой и сведениями международных финансовых организаций, согласно которым, только в оффшорных зонах подобных компаний насчитывалось несколько десятков тысяч.

Сегодня в России действуют разные виды МНК: филиалы и дочерние предприятия зарубежных транснациональных корпораций, российские гиганты с филиалами за рубежом, предприятия со смешанным капиталом из стран дальнего и ближнего зарубежья. К сожалению, отечественная статистика не дает возможности провести четкое структурное разграничение по этим группам, отследить динамику и выявить специфические особенности каждой из них. Росстат, как правило, оперирует категорией «предприятия с иностранным участием», объединяющей предприятия российских и иностранных МНК и национальные по сути предприятия, привлекающие небольшие объемы капитала иностранных инвесторов. Такие данные позволяют проводить лишь самый общий, недетализированный анализ экономических и социальных результатов деятельности МНК в национальной экономике, который послужил отправной точкой настоящего исследования.

4.2. Характеристики участия МНК в экономике современной России

Распределение по видам деятельности

Предприятия с иностранным участием присутствуют в России практически во всех видах деятельности и их число растет. На конец 2009 г. таких организаций в стране было 19852, что на четверть больше, чем в 2005 г., и в 2 с лишним раза больше, чем на рубеже XX и XXI веков. При этом наибольшее их число зарегистрировано в тех видах деятельности, куда направлялись наибольшие объемы иностранных инвестиций: в оптовой и розничной торговле, обрабатывающих производствах, операциях с недвижимостью (табл. 10).

Рост числа предприятий с иностранным участием в 2005-2009 гг. отмечался и в тех отраслях, где они представлены слабее: в сельском хозяйстве (почти в 2 раза), добыче полезных ископаемых (более чем в 2 раза), в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды (на 8,2%), здравоохранении и предоставлении социальных услуг (на 34%). Оценивая эти данные, следует учитывать, что 2008-2009 гг. были кризисными для российской и мировой экономики.

Таблица 10

**Распределение предприятий с иностранным участием по видам
экономической деятельности на конец 2005, 2008 и 2009 гг. (%)**

Виды экономической деятельности	2005	2008	2009
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	31,5	31,6	31,0
Обрабатывающие производства	22,9	20,8	18,7
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	19,4	20,6	21,6
Транспорт и связь	7,9	7,7	6,5
Строительство	4,5	5,3	6,2
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	2,7	3,1	3,3
Гостиницы и рестораны	2,5	2,4	2,8
Добыча полезных ископаемых	1,7	1,9	2,2
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	1,9	1,7	1,6
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1,3	0,9	0,9
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	0,8	0,8	0,7
Образование	0,5	0,3	0,2
Рыболовство и рыбоводство	0,3	0,2	0,2

Расчитано по: Российский статистический ежегодник – 2010. Табл.12.9

Вместе с тем, нельзя не отметить разный вклад партнеров из дальнего и ближнего зарубежья в отмеченный выше рост числа предприятий с иностранным участием в зависимости от отрасли деятельности (табл. 11). Так, существенный рост таких предприятий в добыче полезных ископаемых связан преимущественно со странами дальнего зарубежья. В отраслях обрабатывающей промышленности, а также в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды картина иная. Партнеры из дальнего зарубежья здесь уже давно и активно присутствуют, тогда как бывшие советские республики, а ныне страны ближнего зарубежья интенсивно наверстывают упущенное и наращивают своё участие. При этом некоторые развитые страны частично сворачивают свою деятельность (как, например, Великобритания и США в обрабатывающих производствах, Финляндия и Швейцария – в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды).

Таблица 11

Число предприятий с иностранным участием по отраслям промышленности и странам-инвесторам (на конец года)

	Добыча полезных ископаемых			Обрабатывающие производства			Производство и распределение электроэнергии, газа и воды		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Азербайджан	-	1	1	13	10	19	-	-	-
Армения	-	-	-	23	26	34	3	3	4
Беларусь	7	6	7	125	153	232	4	9	18
Британские Виргинские острова	29	33	32	147	164	183	29	28	30
Германия	9	9	12	392	393	413	17	25	25
Грузия	-	-	-	9	13	14	1	1	3
Казахстан	4	5	5	36	43	51	10	9	15
Кипр	95	120	169	429	490	552	117	125	131
Киргизия	1	1	1	6	4	6	3	2	6
Китай	5	9	11	92	92	118	-	1	-
Республика Молдова	2	2	3	21	27	20	5	9	8
Нидерланды	7	10	15	109	122	146	5	5	6
Великобритания	24	22	25	197	210	201	31	40	43
США	16	15	11	274	270	233	37	39	44
Таджикистан	1	2	-	6	3	4	-	-	-
Туркмения	-	-	1	1	1	1	-	-	-
Турция	-	-	1	159	163	172	1	-	-
Узбекистан	1	2	2	14	16	17	3	1	3
Украина	11	13	11	147	187	209	32	37	40
Финляндия	5	6	8	131	151	152	22	29	21
Швейцария	8	12	12	93	103	94	26	31	25

Источник: Промышленность России – 2008 г. М.: Федеральная служба государственной статистики, 2009 г. Табл.2.20.

Занятость и производительность труда

На фоне колебаний общей численности занятого населения России занятость на предприятиях с иностранным участием устойчиво росла на протяжении всего периода реформ, в том числе и в первое кризисное десятилетие. Однако кризисный 2009 г. и в этом секторе привел к сокращению занятости, которое продолжилось и в 2010 г. При этом доля работающих на предприятиях и в организациях с иностранным участием в

совокупной занятости населения России остается незначительной, колеблясь в последние годы на уровне 4,0-4,5%. Тем не менее по отраслям и видам деятельности этот показатель существенно варьирует: от 0,04% в образовании до 18,3% в добыче полезных ископаемых.

Таблица 12

Динамика занятости на предприятиях с иностранным участием

Занятость	1992	1995	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010*
Тыс.чел.	195	425	1730	2338	2531	2675	2930	3328	3179	2906
Доля в совокупной занятости	0,3	0,6	2,7	3,5	3,8	4,0	4,3	4,7	4,6	4,2

*Данные за первые три квартала 2010 г.

Рассчитано по: Российский статистический ежегодник – 2010. Табл.12.9; Социально-экономическое положение России – 2010, раздел 3.3, Табл.2.

Вместе с тем, как видно из табл. 13, отраслевая динамика отличалась нестабильностью и разнонаправленностью¹². Так, за период 2005-2009 гг. сократилась занятость в организациях с иностранным участием в обрабатывающих производствах, производстве и распределении электроэнергии, газа и воды, добыче полезных ископаемых (причем это сокращение было более значительным, чем по отрасли в целом), строительстве, гостинично-ресторанном бизнесе, операциях с недвижимостью, в образовании и прочих услугах, в рыболовстве (где по отрасли в целом занятость увеличилась почти на 3%). По остальным видам деятельности за указанный период несмотря на кризис отмечен рост занятости на предприятиях с иностранным участием.

Вместе с тем, нельзя не отметить, что количественные показатели, характеризующие присутствие иностранного капитала в России, не вполне отражают реальный масштаб его влияния на экономику страны. Современные виды телекоммуникаций, многие новейшие технологии, формы и методы торговли и менеджмента внедрены в России под непосредственным воздействием иностранных компаний. Во многом именно иностранные инвестиции и иностранные предприятия дали стимул развитию и обновлению отечественной экономики, привнеся на российскую почву не только инновации, но и более высокую производительность и эффективность.

¹² Данные о занятости на предприятиях и в организациях с иностранным участием в разрезе отраслей и видов деятельности собираются Росстатом только с 2005 г.

Таблица 13

Число предприятий с иностранным участием и численность занятых на них по видам экономической деятельности

Вид экономической деятельности	Число предприятий (на конец года)			Численность занятых, тыс. человек		
	2005	2008	2009	2005	2008	2009
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	336	515	651	44,7	60,1	60,6
Рыболовство и рыбоводство	37	27	31	13,9	7,1	9,5
Добыча полезных ископаемых	206	309	434	207,1	190,6	181,9
Обрабатывающие производства	2849	3403	3704	1559,4	1612,7	1442,8
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	158	150	171	281,8	218,0	214,4
Строительство	559	874	1242	51,0	83,2	76,9
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	3913	5173	6164	214,3	409,6	444,7
Гостиницы и рестораны	305	400	346	45,3	56,5	53,4
Транспорт и связь	987	1268	1294	282,1	308,7	310,3
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	2409	3370	4291	123,2	198,6	191,9
Образование	61	44	32	2,9	2,5	2,2
Здравоохранение и социальные услуги	98	126	131	8,2	12,3	13,0
Другие услуги	238	275	314	33,2	39,9	24,0

Источник: Российский статистический ежегодник – 2010. Табл.12.9

Расчеты, проведенные Институтом тренинга АРБ Про для РБК daily, показали, что производительность труда в российских компаниях существенно ниже, чем в западных. Самое большое отставание зафиксировано в авиационной промышленности, где разрыв в производительности между российской компанией «Сухой» и американской компанией «Боинг» достигает 9 раз. В банковском секторе и в нефтедобыче этот разрыв составляет 6 раз. Наименьший разрыв в розничной торговле: по объему выручки в расчете на одного сотрудника российские торговые сети отстают от западных всего в 1,5-2,8 раза¹³.

¹³ РБК daily, 26 октября 2010 г., №196.

Опубликованная информация Росстата о темпах роста производительность труда по видам деятельности позволяет сделать предположение, что в тех отраслях, где присутствие предприятий с иностранным участием было более ощутимо, темпы роста этого показателя оказались несколько выше. В некоторых сферах деятельности (таких как добыча полезных ископаемых, транспорт и связь) рост производительности труда сохранился даже в кризисном 2009 г. (табл. 14).

Таблица 14

Динамика производительности труда по видам экономической деятельности
(в процентах к предыдущему году)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Всего в экономике	107,0	106,5	105,5	107,0	107,0	105,2	95,8
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	106,0	103,6	102,5	105,0	105,5	110,7	105,0
Рыболовство, рыбоводство	102,1	104,3	99,6	101,6	103,2	95,5	109,2
Добыча полезных ископаемых	109,2	107,3	106,3	102,5	102,3	100,7	107,5
Обрабатывающие производства	108,8	106,3	107,1	108,1	106,6	103,9	96,1
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	103,7	100,4	103,7	103,2	100,3	102,9	96,3
Строительство	105,3	106,9	105,9	115,8	112,8	109,1	91,4
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	109,8	110,5	105,1	110,8	104,8	108,1	92,1
Гостиницы и рестораны	100,3	103,1	108,5	109,2	108,0	109,2	87,1
Транспорт и связь	107,5	108,7	102,1	110,7	107,5	106,5	100,1
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	102,5	101,3	112,4	106,2	115,8	107,9	96,7

Источник: Российский статистический ежегодник - 2009. Табл. 1.4; Российский статистический ежегодник - 2010. Табл.1.5

Заработная плата и условия труда

Ведущей причиной, делающей занятость на предприятиях с иностранным участием привлекательной для россиян, является более высокая заработная плата. Кроме того, до начала восстановительного роста зарплата на этих предприятиях росла относительно более высокими темпами (рис.3). Если в целом по России в сопоставимых показателях (долларах США) номинальная заработная увеличилась за весь период рыночных реформ в 20 раз, а за период, за который имеются данные по

иностранным и смешанным предприятиям (1995-2008 гг.), - в 4,8 раза, то для занятых на предприятиях и в организациях с иностранным участием заработная плата увеличилась в 56 раз. В настоящее время оплата труда в этом секторе почти в 2 раза выше средней по стране. Правда, столь существенные различия могут быть связаны, в том числе, с концентрацией значительной части таких предприятий в высокооплачиваемых видах деятельности.

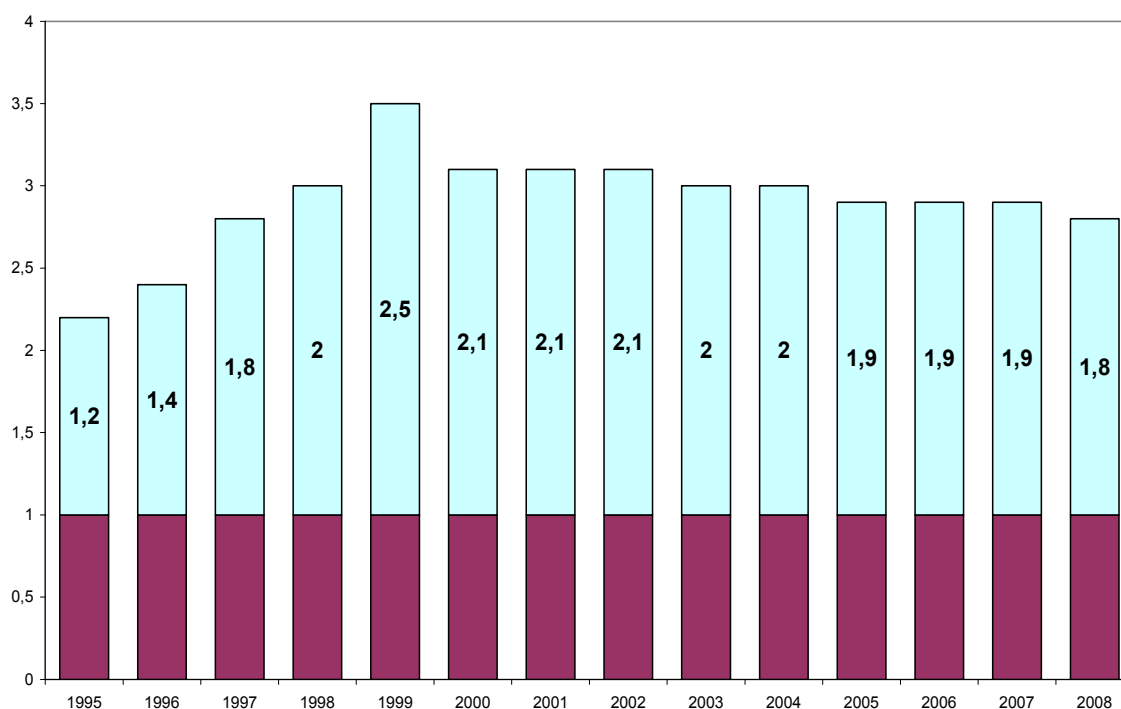


Рис. 3. Соотношение средней заработной платы в целом по России и на предприятиях с иностранным участием

Таблица 16

Темпы роста номинальной заработной платы в целом по экономике и на предприятиях с иностранным участием (в процентах к предыдущему году)

Год	В целом по экономике	На предприятиях с иностранным участием
1996	157	191
1997	120	159
1998	111	122
1999	145	210
2000	146	118
2001	146	146
2002	135	139
2003	126	119
2004	123	120
2005	127	125
2006	124	121
2007	128	127
2008	127	125

Источник: Труд и занятость в России – 2009 г. М.: Федеральная служба государственной статистики, 2010. Табл. 8.16.

Расхождения в уровне оплаты труда между основной массой российских предприятий и предприятиями с иностранным участием прослеживаются также и по видам экономической деятельности. В здравоохранении, образовании, торговле и предоставлении услуг превышение составляло 2-2,5 раза, а в операциях с недвижимостью – даже 3 раза. В отраслях обрабатывающей промышленности оно было более скромным, составляя в среднем 1,5 раза. По таким видам деятельности как добыча полезных ископаемых, производство транспортных средств и оборудования, производство и распределение электроэнергии, газа и воды заработная плата на предприятиях с иностранным участием мало отличалась от среднеотраслевого уровня. В кожевенно-обувном производстве и производстве кокса и нефтепродуктов она была даже несколько ниже средней.

Социологическое исследование ВЦИОМ, проведенное 9–10 июля 2005 г. подтвердило, что желание россиян работать на предприятиях с иностранным участием продиктовано, прежде всего, высокими размерами и стабильностью заработков в этом секторе. Этот фактор указали более трех четвертей опрошенных. Около 10% респондентов отметили также лучшие условия и организацию труда, 7,5% - наличие социального пакета. В то же время такие факторы как хорошее отношение к работникам и соблюдение их прав отметила незначительная доля опрошенных¹⁴.

К сожалению, в разрезе форм собственности предприятий отечественная статистика не предоставляет данные о рабочем времени, обучении на производстве, производственном травматизме и трудовых конфликтах отдельно по российским и иностранным предприятиям. К тому же статистикой учитываются только легальные, разрешенные забастовки. Поэтому сопоставить состояние социально-трудовых отношений на предприятиях МНК иностранного происхождения, в отечественных крупных корпорациях и в других секторах экономики на основе доступных статистических данных не представляется возможным. Это делает весьма актуальным дальнейшее исследование проблематики социально-трудовых отношений, охватываемой Трехсторонней декларацией МОТ, касающейся многонациональных корпораций и социальной политики, на российских предприятиях МНК.

14 Балацкий Е.В. «Нераспознанный бум» в динамике иностранных инвестиций в России.// Международные процессы. Том 3, №3(9), сентябрь-декабрь 2005 г. Было опрошено 1597 человек в 153 населенных пунктах 46 областей, краев и республик России. Статистическая погрешность не превышает 3,4%.

Уже на первом этапе работы над проектом в процессе консультаций с социальными партнерами встал серьезный методологический вопрос: какие именно хозяйственные структуры, действующие в российской экономике, должны стать объектом настоящего исследования.

В соответствии с Декларацией, *«к многонациональным корпорациям относятся такие корпорации – государственные, смешанные или частные, - в собственности или под контролем которых за пределами страны их базирования находятся производство, распределение, обслуживание и другие сферы»*. Эксперты выделяют три категории хозяйственных структур, действующих в России, которые, в принципе, соответствуют этому определению.

1) крупные корпорации добывающего сектора, большинство из которых находятся в российской собственности, но переросли национальные границы и имеют предприятия и филиалы в зарубежных странах, а также совместные предприятия в России;

2) филиалы крупных иностранных компаний (из дальнего зарубежья) на территории России;

3) относительно небольшие фирм, находящиеся в иностранной или совместной собственности, многие из которых образованы с участием капитала из стран Ближнего зарубежья (российско-беларусские, российско-казахстанские и т.д.).

Было принято решение, что в данном исследовании в качестве иностранных МНК будут рассматриваться крупные зарубежные компании, имеющие головной офис за пределами России, а фокус исследования будет направлен на сопоставление социально-трудовых отношений в этом секторе с ситуацией на российских предприятиях крупных отечественных компаний. При этом первоочередное внимание будет уделено аспектам Декларации, связанным с обеспечением возможностей профессионального развития работников и их адаптации к изменяющимся возможностям занятости в условиях структурной перестройки.

5. Нефинансовые отчеты российских и иностранных МНК

Иностранные компании, распространяя сферу своей деятельности на Россию, принесли с собой корпоративную культуру, частью которой является практика составления нефинансовых (социальных) отчетов (далее НФО). На протяжении последнего десятилетия эта практика активно перенималась крупным российским

бизнесом. Как свидетельствуют данные официального сайта РСПП, число компаний, предоставивших НФО в Регистр этой организации, возросло с двух в 2000-2001 гг. (ОАО «Рязанская ГРЭС» и ОАО «Газпром») до пятидесяти с лишним в середине десятилетия, а в 2008-2010 гг. НФО предоставили уже 92 компании, из которых 47 можно характеризовать как МНК российского или иностранного происхождения¹⁵. Однако иностранные МНК нередко предоставляют НФО не по российскому подразделению, а по компании в целом, и далеко не всегда размещают их на сайте РСПП. Так, в 2005-2006 гг. из пяти отчетов иностранных МНК деятельность в России специально освещалась только в трех. В 2009-2010 гг. число отчетов иностранных МНК, представленных на сайте РСПП¹⁶, возросло до восьми, причем пять из них были специально составлены по России, а еще один содержал отдельный раздел, посвященный российской практике.

НФО иностранных и российских МНК различаются по тематической направленности представленных социальных программ. Первые сфокусированы в большей степени на проблемах экологии, безопасности труда, качества продукции. Еще один аспект, присущий почти исключительно иностранным отчетам – наличие программ, направленных на поддержку участия сотрудников в волонтерских движениях и благотворительных инициативах компании. Вопросы внутренней социальной политики, в том числе развития человеческого потенциала предприятий занимают в них относительно меньше места, а иногда отсутствуют вообще¹⁷. Для российских же МНК этот круг вопросов по объему и значимости не уступает проблемам экологии и охраны труда.

При этом как российские, так и иностранные МНК в очень близких выражениях формулируют цель политики в социально-трудовой сфере: формирование высокопрофессионального и динамично развивающегося стабильного коллектива, преданного интересам компании, понимающего и разделяющего ее цели и задачи,

¹⁵ С отчетами можно ознакомиться на сайте РСПП в библиотеке корпоративных практик по адресу: <http://archive.rspp.ru/Default.aspx?CatalogId=5907>

¹⁶ НФО готовят большинство МНК, но далеко не всегда они имеют русскоязычную версию и еще реже выкладывают их на сайт РСПП. В частности, из 7 МНК, согласившихся участвовать в нашем исследовании, 6 представили НФО в 2010 г., в том числе 2 - русскоязычную версию, которая, однако, не вошла в библиотеку РСПП. Из обследованных нами российских компаний НФО представил только Норильский никель.

¹⁷ Трудно сказать, с чем это связано, поскольку, как показали данные нашего исследования, иностранные МНК, как правило, обладают отработанными технологиями обучения и развития работников, которые активно заимствуются крупным российским бизнесом. Возможно, это вытекает из естественного в современных условиях подхода к развитию персонала как к инвестициям в человеческий капитал, т.е. трактуется как экономическая необходимость, а не как проявление социальной ответственности.

способного гибко реагировать на новые вызовы и эффективно решать возникающие проблемы. На достижение этой цели работает три вида программ, направленных на привлечение, удержание и развитие мотивации работников; обучение, переподготовку и повышение квалификации и на работу с молодежью. В 2008-2010 гг. первые два направления присутствовали в 21 НФО (из них – в 6, представленных российскими МНК, и в двух, представленных иностранными), третье – в 7, в том числе – в 4 от российских МНК.

Как анализ НФО, представленных на сайте РСПП, так и информация, полученная в ходе интервью с представителями менеджмента компаний, показали, что в построении систем обучения работников в российских и иностранных МНК много общего. Это связано с тем, что российские МНК активно перенимают получившие развитие в западных компаниях практики и технологии обучения, но подчас более гибко учитывают специфику российского рынка труда и менталитета населения.

Обучение персонала включает: а) вводное обучение принимаемых на работу, включающее знакомство с компанией, ее историей, этикой, культурой, традициями и принципами деятельности (данный аспект обучения давно присутствует в практике иностранных компаний, а ныне активно внедряется и в России); б) повышение квалификации всех категорий работников (с разной степенью продолжительности, периодичности, регулярности и охвата); в) переобучение персонала по новым профессиям и специальностям, потребность в которых возникает в связи с модернизацией производства и реструктуризацией.

Особый упор в программах развития работников как иностранных, так и российских МНК, представленных в НФО, сделан на обучении и повышении квалификации управленческих кадров, что отражает остроту проблемы нехватки качественного менеджмента и часто преследует задачу замещения (в перспективе) привлекаемых из-за рубежа менеджеров местными кадрами. Эти программы тесно смыкаются с таким направлением развития персонала как формирование кадрового резерва, включающее, помимо собственно обучения, выявление, отбор на руководящие должности и оценку потенциально перспективных работников.

Российские МНК часто представляют также широкопрофильные программы для молодежи, в которых учебный (образовательный) компонент дополняется другими инструментами, направленными на привлечение и адаптацию молодых кадров, их закрепление на предприятиях и дальнейшее развитие. Действующие в России иностранные компании в основном ориентируются в этом вопросе на сотрудничество с

учебными заведениями системы формального профессионального образования, организацию стажировок и практик.

Организация обучения отличается большим разнообразием используемых форм и методов. В их числе:

- создание собственных корпоративных учебных заведений и центров подготовки, оснащенных современным оборудованием и проводящих обучение по новейшим, нередко уникальным, программам и методикам, в том числе, дистанционным, ориентированным на потребности конкретных производств. В России это по силам в основном очень крупным и успешным компаниям (Корпоративные университеты РУСАЛа, ОАО «Татнефть», Пивоваренной компании «Балтика», Система дистанционного обучения ЛУКойла, в которой зарегистрировано более 4 тыс. пользователей), а также иностранным МНК, имеющим подобные структуры за рубежом (Макдональдс), либо создающим их в своих российских подразделениях (Университет Кока-Кола *HBC* Евразия);

- разнообразные краткосрочные учебные курсы и тренинги (по таким направлениям, как маркетинг, конфликтология, деловое общение, мотивация персонала, психология и технология продаж и т.д.), проводимые с разной степенью регулярности и разной продолжительности. В качестве преподавателей используются как собственные квалифицированные работники (Пивоваренная компания «Балтика», российское подразделение компании «Кнауф»), так и сотрудники специализированных тренинговых и образовательных организаций, в том числе, иностранных. Ряд компаний направляет своих менеджеров и инженерно-технических работников на прохождение стажировок и повышение квалификации за рубежом, в том числе на предприятиях компаний-партнеров (ЛУКойл, Газпром). Данная форма обучения применяется и в российских и в иностранных МНК и зачастую предполагает последующую аттестацию и сертификацию обученных (Кнауф, СабМиллер Рус, ЗиО «Подольск» и др.);

- сотрудничество (на договорной или благотворительной основе) с независимыми государственными и негосударственными учебными заведениями всех уровней (от общеобразовательных школ и курсов до средних специальных и высших учебных заведений) по специальным учебным программам, разработанным компаниями-заказчиками или под их требования, либо по программам самих образовательных учреждений. Последняя форма доступна и для менее крупных компаний (ее, например, активно использует ФГУП «Завод им. Серго-ПОЗИС»).

В случае использования данной формы финансирования обучения целевых групп и отдельных студентов полностью или частично осуществляется фирмой-заказчиком и предусматривает заключение с обучающимся индивидуального договора о последующем трудоустройстве на ее предприятиях с обязательством отработать 3-5 лет. В некоторых регионах корпоративные заказы на обучение могут составлять весомую часть бюджета соответствующих учебных заведений. По данным Росстата, на начало 2009/2010 учебного года в государственных и муниципальных высших учебных заведениях по целевой контрактной системе обучалось 344,7 тыс. студентов, или 5,6% от общего их числа. В 2008 г. финансирование учреждений системы начального профессионального образования за счет средств сторонних организаций составило 2,6 млрд. рублей (4% ее совокупного бюджета)¹⁸.

Сегодня в ряде российских МНК по западным образцам формируется система непрерывного поуровневого обучения работников¹⁹, направленная на опережающее обеспечение прогнозируемых кадровых потребностей и удовлетворение индивидуальных притязаний работников в аспекте развития карьеры. Такие российские МНК как Лукойл и Татнефть уже сегодня имеют корпоративные системы обучения, позволяющие получить как вполне современное среднее специальное, так и полноценное высшее образование. Появились и оригинальные образовательные проекты как, например, реализуемый с сентября 2008 г. «Машиностроительный образовательный кластер «КАМАЗ-КГТУ (КАИ)», предполагающий проблемно-ориентированное обучение и последовательно-совмещенное с работой на предприятии получение во время обучения в вузе рабочей квалификации, затем квалификации техника и, наконец, квалификации бакалавра техники и технологии.

В целом для развития нефинансовой отчетности российских МНК характерны закономерности, тенденции и динамика, сходные с теми, которые демонстрировала и демонстрирует зарубежная практика. Пока что зарубежные МНК в основном представляют отчеты, более комплексно характеризующие разные аспекты и последствия деятельности компании (экономические, социальные, экологические), содержащие анализ степени достижения поставленных целей и обозначение проблем, которые решить не удалось. Однако нередко это отчеты расположенных за рубежом

¹⁸ Российский статистический ежегодник – 2010.

¹⁹ Обычно выделяют четыре основных уровня: вводное обучения принимаемых на работу, регулярное повышение квалификации, формирование и обучение кадрового резерва, обучение топ-менеджеров.

штаб-квартир соответствующих компаний о деятельности по всему миру без специального выделения России.

Российские компании составляют преимущественно социальные отчеты, имеющие более свободную форму, хотя в последние годы ведущие российские МНК по аналогии с западными все чаще разрабатывают и четко структурированные комплексные Отчеты об устойчивом развитии.

Нефинансовые отчеты зарубежных МНК в качестве составной части нередко содержат аудиторское заключение о достоверности включенной в отчет информации. Однако и эта практика получает все большее распространение в нефинансовой отчетности российских МНК. Серьезным препятствием здесь является сохраняющаяся информационная закрытость, свойственная российским фирмам. Вместе с тем, нельзя не отметить и то, что подразделения иностранных МНК с началом деятельности в России также начинают характеризоваться информационной закрытостью. Это отличает, в частности, представленные в стране западные торговые сети, автомобилестроительные компании и фирмы по производству бытовой техники, филиалы западных банков и страховых компаний.

НФО российских и иностранных МНК затрагивают сходный круг вопросов, но российские МНК в большей степени концентрируются на внутрикорпоративных проблемах, в той или иной мере направленных на развитие компании и ее работников. Несмотря на высокие темпы распространения практики нефинансовой отчетности, она пока что ограничена в основном сектором крупного бизнеса.

6. Результаты полевого исследования

В данном разделе представлены результаты экспертного опроса представителей сторон социального партнерства (государства, организаций работодателей и работников), а также менеджеров иностранных МНК и крупных российских компаний²⁰ по кругу аспектов социально-трудовых отношений, затрагиваемых Трехсторонней декларацией принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики. При этом основное внимание уделено вопросам обеспечения профессионального развития работников, в том числе в аспекте их адаптации к изменяющимся условиям занятости.

²⁰ В отличие от предыдущего раздела, где сопоставлялись НФО иностранных и российских МНК, в данном разделе в качестве контрольной группы отобраны крупные российские компании сходной отраслевой принадлежности (не обязательно транснациональные).

В числе секторов российской экономики, где МНК играют наиболее заметную роль, эксперты выделили пищевую промышленность, машиностроение, торговлю, и химическую промышленность. Кроме того, были названы добывающая промышленность и финансы, хотя работники этих видов деятельности составляют незначительную часть общей численности занятых.

Эксперты указывали на недостаточность статистической базы, предоставляемой Росстатом. *«Сколько у нас в стране действует МНК? Может, это знают в налоговых органах. Мы их знаем, если они члены нашей организации или сотрудничают, а иначе – нет».*

Исследование показало, что социальные партнеры, как правило, знают о существовании Трехсторонней декларации, но не всегда знакомились подробно с ее содержанием. Только представители РСПП и Минздравсоцразвития в курсе существования регулярных обзоров, посвященных воплощению в жизнь ее принципов. Представители менеджмента компаний, как российских, так и иностранных, чаще всего вообще не знают о Декларации. Из 15 обследованных субъектов хозяйствования только в двух случаях менеджеры подтвердили, что им известно о Декларации (одна из компаний была иностранная, другая – национальная российская).

Представители РСПП, хорошо знакомые с содержанием Декларации, дают следующую оценку ее роли и значения для России.

«Мы приветствуем эту Декларацию, иногда ссылаемся на нее для обоснования своей позиции, но для России она не имеет критического значения, поскольку российское законодательство приближено к тем стандартам, которые заложены в конвенциях МОТ. По стандартам, которые ниже российского законодательства, МНК здесь не могут работать, а оно задает практически такую же планку, как и Декларация МОТ».

В соответствии с Декларацией, *«от многонациональных и национальных корпораций – в тех случаях, когда их касаются принципы настоящей Декларации – следует ожидать одинакового поведения как в целом, так и в отношении их социальной политики, в частности».*

На первый взгляд, особых проблем здесь не возникает. Эксперты со стороны работодателей и государственных структур поддерживают точку зрения, что западные компании даже более законопослушны по сравнению с российскими. РСПП связывает это, прежде всего, с корпоративной культурой, сложившимися на Западе стереотипами бизнес-поведения. Государственные эксперты выдвигают на первый план более

прагматичные соображения, связанные с пребыванием в чужой стране. *«Если корпорация действует на нашей территории, она максимально стремится более тщательно исполнять законы. Она анализирует развитие законодательства, и еще, на всякий случай, подстраховывается, чтобы у нее не было никаких проблем».*

«Вообще иностранные компании более законопослушны и стараются соблюдать права работников, причем чем больше компания, тем большую ответственность перед персоналом она несет».

Вместе с тем, эксперты Минздравсоцразвития отмечают, что у иностранных компаний существуют сложности с усвоением норм российского законодательства.

«Они живут здесь по российскому законодательству, но являются частью крупных международных компаний. Поэтому у них и от того законодательства сохраняются отголоски и несколько хуже понимание того законодательства, которое у нас существует. Большие приходится разъяснять... Например, с охраной труда: что такое аттестация рабочих мест, для чего она нужна, какие программы по охране труда существуют, то, что касается предоставления компенсаций по итогам аттестации ... уровень их подготовки в том, что касается российского законодательства, ниже и для них приходится более детализировано объяснять».

В целом эксперты не фиксируют значимых различий в поведении крупных устойчивых корпораций российского и иностранного происхождения. *«Наши корпорации выходят на международный рынок и для них имидж очень важен. Поэтому они все социально ответственны».*

Тем не менее, как будет показано ниже, ряд различий в выстраивании социально-трудовых отношений (во многом связанных с различием корпоративных культур) все же дает о себе знать. Это наглядно проявилось при ранжировании менеджерами приоритетных аспектов социальной политики в сфере труда и оценке степени централизации (авторитарности) руководства компанией в части социальной и кадровой политики²¹ (табл. 17).

²¹ Экспертам предлагалось выбрать один из трех вариантов ответа на вопрос «Принятие решений по вопросам управления человеческими ресурсами и развития трудовых отношений подразделениями (предприятиями и филиалами) Вашей компании осуществляется самостоятельно или передается в головной офис компании?» (1 – ключевые решения, как правило, принимаются головным офисом, 2 – часть решений принимается на местах, но согласуется с головным офисом, 3 – подразделения обладают большой автономией при принятии решений в области управления человеческими ресурсами).

Таблица 17

Ранжирование приоритетов социальной политики в российских и иностранных компаниях

Компания	Ранг аспекта социальной политики				Степень централизации принятия решений
	Стабильность занятости, создание новых рабочих мест	Развитие персонала	Обеспечение достойных условий и оплаты труда	Учет интересов работников, развитие социального партнерства	
Иностранные					
1	4	2	1	3	2
2	2	1	4	3	2
3	4	1	3	2	3
6	4	1	2	3	2
7	4	1	2	3	2
10	4	2	1	3	2
11	-	-	-	-	2
Российские					
4	4	2	1	3	1
5	1	2	4	3	1
8	1	3	2	4	1
9	1	2	3	4	1
12	3	2	1	4	1
13	1	3	4	2	1
Российские с выраженным иностранным участием					
14	2	1	3	4	2
15	4	1	2	3	1

Несмотря на довольно пеструю картину и наличие явных аутлайеров как среди российских, так и среди иностранных МНК, и в предпочтениях менеджеров, и в отношении стиля руководства проявляется ряд закономерностей.

1. Обследованные иностранные МНК при ранжировании приоритетов ставят обучение и развитие работников на первое, в крайнем случае – на второе место, в то время как у обследованных российских фирм на первом месте либо стабильность занятости, либо обеспечение достойных условий и оплаты труда.

2. На последней позиции у иностранных МНК - обеспечение стабильной занятости, у российских структур – учет интересов работников и развитие социального партнерства.

3. Российские менеджеры склонны оценивать стиль принятия кадровых решений как жестко централизованный. Иностранные склоняются к среднему варианту, предусматривающему диалог и довольно активную роль нижних уровней управления при принятии кадровых решений. Как отметил один из экспертов, несмотря на

стремление *«перенимать западные практики, в российских компаниях все равно превалирует авторитарный метод работы с персоналом. И даже 100% западные компании, попадая на российскую почву, усваивают российские командно-административные традиции (частично). Подход к работе с персоналом во многом диктуется местными традициями» (6)²².*

4. Компании, где иностранное влияние присутствует, но не является определяющим, заняли в обследовании промежуточную позицию, в каких-то областях тяготеющую к российским, а в каких-то - к иностранным структурам.

Существуют и специфические проблемы во взаимоотношениях, как с государством, так и с работниками, характерные именно для иностранных МНК. Однако на модель социально-трудовых отношений не в меньшей степени влияют такие факторы, как экономическая мощь и репутация фирмы, наличие или отсутствие на конкретном предприятии «груза советских традиций», а также отраслевая принадлежность. В результате поведение иностранных МНК в социально-трудовой сфере, как и поведение отечественных фирм, характеризуется большим разнообразием.

Сотрудничество с государством

МНК стремятся вписаться в социально-экономический контекст России, а потому многие из них практикуют сотрудничество с государством. Однако в этой связи следует подчеркнуть ряд моментов.

1. Крупные российские корпорации не менее, а возможно даже более активно, чем иностранные МНК, сотрудничают с государством, используя консультации с представителями государственных структур для продвижения своих интересов. В целом, чем крупнее компания, тем большую активность она проявляет. Более регулярные связи складываются у МНК не с центральными, а с местными властями в регионах присутствия. При этом в отличие от российских предприятий, часто подчеркивающих тесноту личностных взаимоотношений с властью, иностранные МНК стараются «держать дистанцию».

«Мы – исправный налогоплательщик, работаем по «белым» схемам. Власти понимают, что мы не благотворительная организация, у нас бизнес. Но мы сами проявляем инициативы по развитию инфраструктуры района. Например, развиваем медицинскую инфраструктуру» (3).

²² Здесь и далее в скобках номер, присвоенный компании-респонденту.

«У нас есть принятые недавно внутренние жесткие правила, которые регулируют взаимодействие с органами власти. Но на самом деле мы с администрацией области дружим. Они знают, какие у нас требования» (10).

2. Консультации с представителями иностранных МНК происходят не на регулярной основе, а по мере необходимости, для решения конкретных задач.

Минэкономики время от времени сотрудничает с МНК по вопросам развития законодательства. Мнение представителей МНК было принято во внимание при разработке Федерального Закона №86-ФЗ, значительно облегчившего процедуру привлечения иностранных высококвалифицированных специалистов на российские предприятия. Сейчас идет работа по согласованию подзаконных актов, в которой МНК также принимают активное участие. *«У корпораций хороший стиль общения, всегда откликаются, направляют квалифицированных экспертов, но у них свой интерес».*

Как иностранные МНК, так и крупные российские структуры часто довольно тесно взаимодействуют с профильными государственными образовательными учреждениями, но ни одна из обследованных структур (ни российских, ни иностранных) не выходила с предложениями в Минобрнауки и не привлекалась к обсуждению закона об образовании и образовательных программ.

Структурой, наиболее тесно контактирующей с МНК (как, впрочем, и с российскими компаниями) по вопросам социально трудовых отношений, является Минздравсоцразвития. Две основные формы взаимодействия – это консультации по разъяснению норм трудового законодательства (см. выше) и обсуждение изменений в трудовом законодательстве в рамках рабочих групп. Рабочие группы формируются под конкретную задачу и там всегда участвуют три стороны: профсоюзы работодатели и правительственная сторона.

«Каждая сторона кого-то направляет и привлекает к работе. Мы не раз общались с Европейской ассоциацией бизнеса, с Американской ассоциацией бизнеса. Строго юридически это не объединения работодателей. У них нет в уставе, что они представляют интересы компаний, но, по существу, они это делают. Последний раз МНК участвовали, когда была подготовка официального отзыва на законопроект Исаева о заемном труде, а до этого, когда готовились комплексные поправки в Трудовой кодекс в 2006 году».

Консультации с МНК проходят и по стратегическим вопросам, связанным с национальными приоритетами, в том числе при разработке национальных проектов в сферах здравоохранения и образования. Также они участвуют в программе «Доступная

среда», включающей вопросы профессиональной подготовки и адаптации лиц с ограниченными возможностями, и в работе по формированию профессиональных стандартов. Однако эксперты отмечают, что иностранные МНК все же менее активны, чем российские.

«Кроме наших установленных стандартов у иностранных компаний существуют еще свои внутрикорпоративные, и они больше на них ориентируются, но базируясь на своих требованиях, иногда выступают с предложениями, чтобы это включить в российский стандарт. Вообще-то в зависимости от того, насколько стары те требования, которые сейчас существуют, были случаи, что инициаторами пересмотра профессиональных стандартов выступали иностранные компании, но больше все-таки российские».

Еще одно направление взаимодействия – разрешение текущих конфликтных ситуаций, связанных с соблюдением гарантий и прав работников, проведением коллективных переговоров и т.п. (подробнее см. ниже).

В ходе экономического кризиса консультации проводились, прежде всего, по вопросам трудоустройства и переподготовки высвобождаемых работников. Последним примером эффективного взаимодействия стало участие в переговорах в Минздравсоцразвития калужского предприятия Фольксваген и АВТОВАЗа по вопросу возможного переезда части квалифицированных работников из Тольятти в Калугу.

3. Особенности корпоративной этики подчас затрудняют эффективное сотрудничество иностранных компаний с государством, что, в частности, проявилось в ходе реализации антикризисных программ. Эксперты Роструда приводят пример завода Форд, известного, прежде всего, прецедентом создания жизнеспособного и конструктивно взаимодействующего с администрацией профсоюза. В 2008-2009 гг. завод испытывал ощутимые трудности, там были периоды сокращенного рабочего времени, простои. В связи с этим Роструд настойчиво предлагал предприятию воспользоваться государственными антикризисными программами содействия занятости. Дополнительное государственное финансирование предлагалось не только под участие в общественных работах, но и под стратегически перспективные программы переобучения.

«Разве им не интересно. Мы же не ставим никаких препятствий и условий. Пусть учат, где хотят. Нет, ни в какую. Начальник областной службы занятости со всеми их начальниками встречался вплоть до Америки. Но так и не смогли переломить».

Завод строго соблюдал все положенные по закону обязательства перед работниками, выплачивал положенные компенсации за простой, вел переговоры с профсоюзом, но от участия в специальных программах настойчиво отказывался.

«Компания занимала очень сдержанную позицию, мотивируя тем, что это противоречит корпоративным устоям и отрицательно влияет на имидж. В итоге мы можем констатировать, что работники понесли определенный ущерб, в том числе и в заработной плате».

Позиция завода Форд в данном случае не уникальна. Из пяти иностранных МНК, действующих в реальном секторе экономики, обследованных в рамках данного проекта, серьезные проблемы в области занятости в период кризиса возникали на трех, но только одна из них воспользовалась государственными антикризисными программами. Характерна позиция менеджера одной из компаний, не принимавших участия в программах:

«Мы постоянно подчеркиваем, что мы западная компания и работаем не так, как чисто российские предприятия... Такое сотрудничество с государством более необходимо небольшим компаниям. Крупные компании в состоянии справиться с проблемами самостоятельно... Мы не направляли работников на переобучение, поскольку это предполагает взаимодействие с учебными заведениями, а такой практики у нас нет» (2).

В качестве позитивного примера сотрудничества с государством по программам содействия занятости Роструд приводит российскую МНК «РУСАЛ»:

«У компании есть производство не только в России, но и по всему миру и она активно, абсолютно по всем предприятиям, участвовала во всех программах, начиная с 2008 г.»

Справедливости ради отметим, что тенденция сохранить независимость, «дистанцироваться» от принимающего государства, пусть иногда и в ущерб работникам, хотя и имеет место среди иностранных МНК, но затрагивает не все из них. Например, ЗАО «Алкоа Металлург Рус» активно консультируется с представителями государственных структур по широкому кругу аспектов социально трудовых отношений, а в период кризиса по результатам консультаций разработали и реализовали план совместных действий по программе опережающего обучения высвобождаемых работников для дальнейшего трудоустройства.

Среди крупных российских предприятий реального сектора участие в антикризисных программах также было далеко не 100%²³. Однако при объяснении причин недостаточно активного участия в антикризисных программах отечественные работодатели ссылаются, прежде всего, на сложность, длительность и бюрократизированность процедур взаимодействия с государственными центрами занятости, в том числе, и по вопросам обучения, что заставляет их решать многие вопросы самостоятельно, не прибегая к помощи государства

«В период кризиса пытались работать со службой занятости по программе общественных работ, но ничего не получилось, так как требуется оформлять массу бумаг, масса согласований. Пока все утрясали – кризис кончился. Сейчас они запросили список на обучение тех, кто в мае 2011 г. выходит из декретного отпуска. Мы подали – и опять все заглохло» (14).

«В ЦЗ у нас была встреча по поводу организации новых рабочих мест. Но эта программа показалась кабальной: по договору будут присылать людей независимо от того, нужны они или нет, куча отчетности вместо того, чтобы дать ресурс. Это дополнительная головная боль в виде отчетов и справок» (5).

Сотрудничество с национальными организациями работодателей

Ряд МНК активно сотрудничают с РСПП, участвуют в деятельности комитетов и комиссий, используя их как площадки для реализации своих интересов. Далеко не все из них являются членами РСПП, многие просто сотрудничают. При этом они очень активно готовы делиться опытом. Принимают участие не только в финансировании, но и в организации мероприятий – конференций, семинаров, в публикациях РСПП. Многие входят в российскую сеть Глобального договора. Некоторые присоединились к Хартии социально-ответственного бизнеса. В РСПП действует Международный совет по сотрудничеству и инвестициям, где собраны иностранные компании, работающие в России, которые обсуждают в рамках этого совета те проблемы, которые у них здесь возникают.

РСПП не проводит (во всяком случае, на регулярной основе) консультаций по поводу разрешения каких-то конкретных вопросов или конфликтных ситуаций. Однако

²³ Согласно результатам опроса компаний по действию социальных программ и расходам на персонал, на начало 2009 г. у 33% компаний не было плана мероприятий по содействию занятости высвобождаемых работников. Лишь около 30% опрошенных практиковало трудоустройство высвобождаемых работников внутри организации, а 21% взаимодействовали для этого с органами исполнительной власти и другими работодателями (Результаты опроса компаний по действию социальных программ и расходам на персонал (сентябрь 2008г. - май 2009г.) // <http://archive.rspp.ru/Default.aspx?CatalogId=6451>). Среди обследованных нами российских компаний в антикризисных программах содействия занятости участвовали две.

практикуются обсуждения в форме круглых столов, семинаров и других подобных мероприятий, посвященные разным аспектам деятельности бизнеса. МНК принимают в них участие наравне с остальными в той мере, в какой их интересует тема. *«По миграционному законодательству консультаций было очень много и, конечно, в основном с иностранными, потому что там речь идет о найме иностранной рабочей силы, но и с нашими тоже. Норникель, например, его это тоже касалось».*

По мнению экспертов РСПП, МНК проявляют относительно больший интерес по сравнению с отечественными крупными компаниями к таким сферам как трудоустройство, профессиональная подготовка и адаптация лиц с ограниченными возможностями и недопущение дискриминации. В последние годы активно шли обсуждения, посвященные практикам антикризисного управления²⁴. В тоже время далеко не все иностранные МНК проявляют интерес к такого рода сотрудничеству. Из числа опрошенных нами иностранных МНК только две активно сотрудничали с РСПП.

Взаимоотношения с профсоюзами

В Декларации зафиксировано, что *«трудящиеся, занятые на предприятиях МНК, как и трудящиеся национальных предприятий, должны без каких бы то ни было различий пользоваться правом создавать и вступать в организации по своему собственному выбору без получения предварительного разрешения».*

В случае МНК, действующих в России, это требование выполняется не всегда. Тем не менее, уже простое сопоставление формальных признаков соблюдения права на представительство на российских и иностранных предприятиях показывает, при их формировании более важную роль играет зависимость от прошлого (path dependence) и сфера деятельности, нежели наличие или отсутствие иностранного влияния (табл.18).

Российские и иностранные фирмы практически не отличаются по охвату профсоюзами и коллективно-договорными отношениями. Однако различия, связанные со сферой деятельности и с предысторией предприятия, проявляются достаточно отчетливо. Профсоюзы имеются в основном на предприятиях реального сектора. Вновь созданные предприятия, не отягощенные советскими традициями либо вовсе не имеют профсоюзов, либо находятся в стадии открытого или тлеющего конфликта между

²⁴ Проблемы взаимоотношения с профсоюзами и соблюдения их прав специально никогда не обсуждались, хотя *«МНК открыто гордятся тем, что поддерживают право на объединение».* Эксперты РСПП отмечают, что как только Комитет по социальной политике проводит какое-то мероприятие, МНК всегда активно участвуют и активно выступают. Исключение составляют торговые сети.

руководством и профсоюзным активом²⁵.

Таблица 18

Соблюдение права на представительство интересов работников по типу компаний

Тип фирмы	Число компаний				
	всего	Наличие профсоюза	Наличие коллективного договора	Указание на активное партнерство	Проведение опросов работников
Иностранные	7	4*	3	0	7
Российские	8	3	4	2	4
В том числе с выраженным иностранным участием	2	1	1	1	1
Реальный сектор	10	7	7	2	7
Финансы, торговля	5	0	0	0	4
Старые предприятия	8	7	6	2	5
Новые предприятия	10	1	1	0	9
В том числе реального сектора	6	1	1	2	5

*не на всех предприятиях

Представители профсоюзов считают, что на МНК профсоюзам работать, с одной стороны, проще, так как иностранные работодатели, как правило, более законопослушны и имеют «западные» представления о роли профсоюзов, но с другой стороны, сложнее из-за недостижимости головного офиса. *«Там [на МНК] и рабочие места сохраняются лучше, и зарплата выше, лучше организация труда. Проблем две: создание первичных организаций и заключение коллективных договоров (из-за отсылок к головному офису)»*. Однако данные экспертного опроса свидетельствуют о том, что обе эти проблемы присутствуют не только на иностранных МНК. Наличие для профсоюзов барьера, связанного с необходимостью согласования большинства

²⁵ Как свидетельствуют представители профсоюзных организаций и многочисленные публикации в прессе, к этому типу относятся, прежде всего, торговые предприятия, входящие в состав транснациональных сетей. В нашей выборке единственное из новых (гринфилдовых) предприятий, имеющее профсоюз, также переживает конфликтную ситуацию. В отличие от других предприятий с профсоюзами, на нем не заключен коллективный договор и рассматривается перспектива роспуска профсоюза и замены его рабочим советом.

вопросов в головном офисе, было признано подавляющим большинством экспертов на предприятиях МНК вне зависимости от их происхождения.

Такое положение противоречит принципу, сформулированному в Декларации, согласно которому *«Предприятия МНК должны предоставлять возможность должным образом уполномоченным представителям трудящихся, занятых на этих предприятиях в каждой из стран, где такие предприятия осуществляют свою деятельность, вести переговоры с представителями администрации, которые уполномочены принимать решения по стоящим на повестке дня переговоров вопросам»*.

По свидетельству эксперта Минздравсоцразвития, на иностранных МНК время от времени возникают конфликты во взаимоотношениях с профсоюзами, причем в последнее время для разрешения коллективных трудовых споров в Министерство обращались представители профсоюзов нескольких иностранных МНК. Основные зоны конфликта связаны с несоблюдением прав, зафиксированных в Трудовом Кодексе: трудности при заключении коллективного договора, в том числе процедурные, непредоставление профсоюзу помещения для работы. Если доходит до содержания КД, наиболее острые - это вопросы рабочего времени, иногда вопросы оплаты труда и взаимоотношения с профсоюзами в ходе реализации этого договора. Однако профсоюзы российских компаний также прибегали к третейскому суду Министерства.

«Так сложилось, что в последнее время с этими конфликтными ситуациями обращались иностранцы, но до этого обращались и наши, и ровно по тем же вопросам. Поэтому тут специфики нет».

В то же время эксперт отмечает, что иностранные работодатели никогда не консультировались с представителями Министерства по вопросам свободы ассоциаций и права на организованную защиту интересов работников, в то время как со стороны ряда крупных российских работодателей такие обращения были.

Характеризуя отношение представителей иностранных МНК в России к профсоюзам, следует подчеркнуть еще несколько моментов.

1. Многие МНК, действующие не только в реальном секторе, но и в торговле имеют развитые профсоюзные организации в стране происхождения и в ряде регионов присутствия, но не имеют их в России. Отсутствие профсоюзов на российских предприятиях объясняется отсутствием у работников потребности в создании

представительских организаций и рассматривается менеджерами как преимущество российского контекста.

«Профсоюз создается, когда необходимо сплочение коллектива для решения каких-то задач. Если они решаются и так, то в профсоюзе нет необходимости» (15).

«В странах Западной Европы профсоюзы – это вообще традиционно. Они имеют огромные полномочия. Там нельзя принять ни одного решения, касающегося персонала, без долгих процедур переговоров и взаимных уведомлений» (10).

«На зарубежных предприятиях компании профсоюзы есть, и там они, в том числе, и в силу давних традиций – важный фактор социально-трудовых отношений, без профсоюза там практически не принимаются никакие решения. По отзывам тамошних коллег, работать там в этом плане гораздо сложнее, чем в России, где в решения руководства практически никто не вмешивается» (2).

2. На взаимодействие работников и работодателей на предприятиях МНК положительно влияет включенность профсоюзов этих предприятий в орбиту международного профсоюзного движения. Подпадание российского предприятия под условия коллективного соглашения головного предприятия МНК с отраслевым профсоюзом соответствующей страны или международным профсоюзным секретариатом является существенным фактором, укрепляющим позиции работников.

3. Распространенным способом установления обратной связи с работниками на предприятиях МНК является проведение регулярных анонимных опросов. Такая практика существует во всех обследованных нами иностранных МНК и в 4 из 8 обследованных российских структур. Иными словами, она активно перенимается российским бизнесом. При этом иностранные МНК нередко прибегают к услугам специализированных компаний и проводят опрос по единой схеме во всех подразделениях. Российские опросы более гибкие, индивидуализированные и часто направлены на выявление остроты конкретных проблем.

4. В силу особенностей российского налогового законодательства компании объективно заинтересованы в заключении коллективных договоров²⁶.

«В принципе, изменения какие-то компания может провести и без профсоюза, но учитывая требования законодательства о том, что ряд выплат, которые мы хотим сделать в отношении работников, чтобы отнести их на себестоимость продукции и уменьшить прибыль, это должно быть указано в коллективном договоре.

²⁶ Согласно статье 255 Налогового кодекса, расходы на внутреннюю социальную политику, осуществляемые сверх положенных по законодательству, подлежат налогообложению в том случае, если они не закреплены в коллективном договоре.

Поэтому для нас КД – это совершенно необходимый документ, а чтобы его заключить, нужно какое-то объединение работников. А у нас уже есть профсоюз – зачем нам иное?» (1).

Однако в ряде случаев (в нашем исследовании таких было зафиксировано два: один в созданной с нуля российской компании, другой - в иностранной МНК) налицо стремление заменить профсоюзы более лояльно настроенными и управляемыми рабочими советами, которые также могут выступать в качестве партнера по коллективному договору.

5. При лояльном отношении к профсоюзам менеджеры склонны рассматривать их как младшего партнера, который помогает администрации в решении конкретных проблем в социально-трудовой сфере.

«На предприятии нет сдельной оплаты, поэтому работник должен быть развит и настроен на производительную работу. В этом профсоюз выступает помощником. Если у персонала возникают вопросы и претензии, профсоюз их «гасит», выступает медиатором» (13).

«Несколько членов профкома обучалось менеджменту по Президентской программе, так что руководство профсоюзной организации понимает важность задачи выживания бизнеса» (14).

Но бывает, что отношение к профсоюзу не более, чем толерантно.

«Они ни проблемы большой для меня не составляют и в то же время не дают почвы, чтобы знать, какие интересы они поднимают. Они не ставят передо мной задач, которые я как представитель руководства должен решать» (12).

Только в двух интервью (по крайней мере, вербально) подчеркивается наличие конструктивного сотрудничества с профсоюзом, которое идет на пользу и работникам, и работодателю, и только в одном случае отмечалось, что профсоюз участвует в разработке программ и мероприятий, связанных с обучением и развитием работников.

6. В отраслевом разрезе наименее благополучно дела с соблюдением трудовых гарантий и прав работников обстоят на предприятиях МНК в сфере розничной торговли. Это косвенно подтверждает и свидетельство экспертов РСШ. *«Мы [комитет по социальной политике] с торговыми сетями не работаем. Потому что социальная тематика их не интересует».* Не случайно именно представитель отраслевого профсоюза работников торговли дал наиболее жесткую оценку соблюдению трудового законодательства на предприятиях МНК: *«Законодательство стало более лояльным к иностранцам. Государство очень заинтересовано в*

иностранных инвестициях и на этом фоне несколько либеральное отношение к тем нарушениям, которые они (МНК) допускают».

Содействие занятости и профессиональное развитие

В Декларации зафиксировано, что «многонациональные корпорации должны уделять первоочередное внимание вопросам занятости, повышения профессиональной квалификации, профессионального продвижения и выдвижения на посты на всех уровнях граждан принимающей страны в сотрудничестве, если это необходимо, с представителями работающих у них трудящихся или с организациями этих трудящихся и правительственными органами».

Как уже отмечалось, доля работников, занятых на предприятиях с иностранным участием, в российской экономике не превышает пяти процентов от общей численности занятых. Поэтому воздействие данной группы субъектов российского рынка труда в области содействия занятости объективно возможно лишь в очень ограниченных пределах. К тому же при ранжировании приоритетов социальной политики в сфере труда представители иностранных МНК почти единодушно ставят создание новых рабочих мест на четвертое место.

В области развития человеческих ресурсов влияние иностранных МНК более ощутимо. Практически все эксперты сходятся на том, что МНК активно обучают своих работников, в том числе навыкам, которые могут быть впоследствии использованы и фактически используются в других отраслях или компаниях. Сами представители зарубежных фирм, как показало обследование, выдвигают обучение и развитие работников на первый план чаще, чем это делают представители контрольной группы российских компаний.

Это подтверждается и сопоставлением информации об охвате обучением в иностранных и в российских компаниях. Если в обследованных нами иностранных МНК ежегодно то или иное обучение (не считая обязательного обучения технике безопасности) проходили от 70% до 100% работников, то в большинстве российских компаний эта доля колебалась от 30% до 60%.

Практически все обследованные фирмы констатируют, что формальная система образования не готовит в нужном количестве, а часто не готовит вообще необходимых им кадров. Поэтому вновь нанимаемых работников, если только у них не было опыта работы на аналогичном производстве, приходится переучивать или доучивать самостоятельно. На эту проблему указывают и российские, и иностранные компании,

работающие в разных сферах. Процесс вводного обучения вновь нанимаемых работников занимает, как минимум, 2-3 месяца.

«С рабочими кадрами, там, где требуется профессиональное образование на уровне техникума, сложности есть. Но мы внутренние программы развиваем, организуем обучение, присвоение квалификации» (1).

«Понимая, что есть проблемы с такими специалистами на рынке, мы готовим своих» (2).

«У нас производство высокотехнологичное, персонал надо готовить к работе, обучать специфическим приемам. А когда они их освоят, можно уже повышать квалификацию» (13).

«По основным нашим рабочим местам практически не обучают нигде. Поэтому все приходящие на эти рабочие места получают наставников и в период испытательного срока проходят обучение на рабочем месте (по разным профессиям – разное, но в среднем около 2-х месяцев). Потом квалификационная комиссия принимает решение о допуске к самостоятельной работе» (14).

Обследование показало, что наличие собственных учебных центров характерно в большей степени для российских компаний. В нашей выборке их имели 4 компании из 8, а еще в одной такой центр был, но к моменту обследования *«ушел в самостоятельное плавание»*. Теперь центр оказывает услуги разным организациям, а компания продолжает с ним сотрудничество на основе партнерского договора и по специальным расценкам. Еще одно российское предприятие отметило, что через свой учебный центр оказывает учебные услуги на хозрасчетной основе другим предприятиям.

В некоторых из обследованных иностранных МНК учебные центры тоже есть, но расположены не на территории России. Они практикуют дистанционное обучение, а также стажировки, но только для управленческих кадров. Вообще проблему подготовки местных менеджеров, в особенности менеджеров среднего звена, иностранные МНК выделяют в числе приоритетных. Стимулом для активного профессионального продвижения местных менеджеров является наличие в России специфических административных и других барьеров для ведения бизнеса, с которыми иностранным специалистам справиться сложнее, чем российским. Поэтому иностранные предприятия вынуждены опираться на местные кадры и уделять большое внимание их профессиональному обучению. В то же время руководство иностранных компаний, действующих в России, не слишком озабочено взаимодействием с

государственными центрами занятости и проблемой аккредитации и лицензирования собственных учебных центров и программ.

Практически все обследованные компании либо имеют постоянные контакты с профильными государственными учебными заведениями не только высшего, но и среднего профессионального образования, либо активно стремятся к установлению таких контактов.

«Нам необходимы программы graduate recruitment. Мы понимаем, что без такой программы через 5 лет нам нанять некого будет» (7).

Эксперты Роструда и Минздравсоцразвития отмечают, что МНК готовы сотрудничать с учебными заведениями в целях модернизации процесса обучения. В особенности это касается начального и среднего профессионального образования.

«В плане обучения персонала предложения дают постоянно, через РСПП и всеми способами выступают постоянно. Это у них крик души. В плане корректировки образовательных стандартов... В основном речь идет о соответствии навыков, прививаемых во время профессионального обучения, современному состоянию оборудования на предприятиях и технологических процессов. Обучение в ПТУ и техникумах сегодня совершенно не соответствует современному состоянию технологий. Предлагают более гибкое обучение (по срокам, по образовательным программам) и возможность использования в процессе обучения производственной базы предприятий. Есть предложения теорию закрепить за ПТУ и техникумами, а практические занятия отдать на производство. Предлагают также предоставить в аренду или просто в пользование свое оборудование».

Но иностранные компании здесь не более активны, чем российские. Скорее наши предлагают больше».

МНК сравнительно редко имеют специальные программ обучения, направленные не на своих сотрудников²⁷, предпочитая вкладывать средства, прежде всего, в специфический человеческий капитал, способный принести максимум отдачи внутри компании. Однако навыки и компетенции, приобретаемые в процессе внутрикорпоративного обучения, все же не сводятся к узкоспециализированной подготовке. В значительной части они носят универсальный характер и могут пользоваться спросом на внешнем рынке труда. Поэтому неизбежным сопутствующим эффектом (spillover) внутрикорпоративного обучения является распространение

27 Среди обследованных нами компаний о наличии таких программ заявили три (две иностранных и одна российская).

человеческого капитала, накопленного в рамках компании, за ее пределы. Масштабы этого эффекта в значительной мере зависят от выбранной модели кадровой политики.

Внешние программы обучения

Иностранные МНК довольно редко имеют специальные программ обучения, направленные не на своих сотрудников, но такие прецеденты есть, и они заслуживают внимания.

Например, ЗАО «Алкоа СМЗ» основала независимый некоммерческий корпоративный фонд, инвестирующий средства в регионы присутствия компании. В 2005 году при поддержке Фонда была инициирована Программа поддержки технического образования в России. Partnerскими ВУЗами в этой программе являются: Самарский государственный аэрокосмический университет, Донской государственный технический университет и Московский институт стали и сплавов. Цели программы – повышение престижа инженерных профессий, содействие в сохранении молодых преподавательских кадров, стимулирование академической и научно-исследовательской работы студентов, улучшение технической оснащенности ВУЗов. В 2010 году в рамках программы 13 молодых преподавателей, 60 студентов ведущих инженерных факультетов партнерских ВУЗов и 20 студентов среднего профессионального образования получили именные стипендии. Кроме этого в рамках программы предусмотрена модернизация оборудования и повышение технической оснащенности университетов-партнеров. По результатам работы программы в 2008 году Алкоа Россия стала лауреатом Всероссийского конкурса «Корпоративный донор России» в номинации «Молодые таланты – капитал будущего России».

Компания «Сахалин Энерджи» ведет две программы, направленные на развитие человеческих ресурсов за пределами компании: «План содействия развитию коренных малочисленных народов Севера Сахалина», получивший диплом лауреата в номинации Министерства экономического развития РФ «Лучшая программа трехстороннего сотрудничества бизнеса, НКО и органов власти в регионах», и программу развития поставщиков «Опыт международного проекта «Сахалин-2» - российским предприятиям».

Программа развития коренных народов осуществляется компанией совместно с администрацией области и Региональным советом уполномоченных представителей коренных народов. Это благотворительная инициатива, охватывающая подпрограммы

охраны здоровья, образования, изучения и сохранения языков малочисленных народов, поддержки национальных хозяйств, сохранения традиционной культуры.

Целью программы развития поставщиков является предоставление специализированного технического и делового содействия российским сервисным компаниями и поставщикам. Интерес компании к обучению поставщиков и подрядчиков связан с тем, что в соглашении о разделе продукции присутствует пункт, согласно которому компания обязуется постепенно увеличивать долю российских поставщиков. Но чтобы иметь возможность заключать договоры с российскими поставщиками, они должны поддерживать планку соответствия мировым стандартам в таких сферах как экологическое управление, соблюдение техники безопасности, оценка и контроль качества. В рамках программы для сотрудников предприятий, претендующих на роль поставщиков, организуются специальные тренинги, реализуются обучающие программы. В результате предприятия-поставщики получают возможность участвовать в международных тендерах и заключать договоры уже не только с «Сахалин Энерджи». Готовя для себя, они тем самым готовят их и для других.

В применяемых моделях имеются существенные различия, отражаемые уровнем реальной и допустимой текучести, прежде всего, на позициях низшего уровня²⁸. На одном полюсе модель, нацеленная на максимальное закрепление всех вновь принимаемых работников на предприятии.

«Подбираем долго, но очень тщательно и точно. Лучшие затратим больше времени, но возьмем человека, который нам подходит и будет получать удовольствие, работая у нас» (8).

«Долгосрочная карьера в компании – общий интерес работника и работодателя. Замена работника денег стоит» (7).

«Кадровая модель сориентирована на продвижение собственных сотрудников. Такой подход связан, в частности, с необходимостью сохранения корпоративной культуры» (2).

На другом полюсе – модель, сознательно, допускающая высокий уровень текучести на стартовых позициях, но также ориентирующаяся на закрепление кадров более высокого уровня.

²⁸ Что касается уровней «выше среднего», почти все компании заявили, что используют «гибридную» кадровую модель, сочетающую продвижение собственных сотрудников с привлечением кадров извне (только одно предприятие, кстати, чисто российское, не таясь, призналось в безусловном предпочтении head hunting).

«У нас две принципиально различных кадровых политики. Первая нацелена на сохранение ключевой части коллектива: мясо наращивается достаточно быстро, но если ломается хребет – уходит и корпоративная культура, и технологии. Поэтому мы вполне допускаем высокую текучесть на нижнем уровне (до 50% и даже выше). Он у нас работает как фильтр. Это часть нашей кадровой политики. На средних уровнях текучесть порядка 15%. Наверху- 5-7%, не выше» (9).

Сохранением корпоративной культуры озабочены не только иностранные компании. Ни среди российских, ни среди иностранных компаний, участвовавших в обследовании, не прослеживается явного предпочтения первой или второй модели²⁹. В секторе успешных предприятий вторая модель, связанная с переливом кадров, обученных силами компании для собственных нужд, распространена достаточно широко. Это дает весьма ощутимый позитивный внешний эффект. Сами работодатели, предъявляющие спрос на рабочую силу, отмечают качественное изменение ситуации на рынке труда на протяжении последнего десятилетия.

«Раньше были сложности другого рода. Трудно было найти кадры, которые могут работать по стандартам западной компании. Сейчас квалифицированных людей больше, потому что западных предприятий уже больше, но не так много тех, кто ищет работу» (10).

Серьезные масштабы оттока обученных за счет ресурсов компании квалифицированных кадров отметили 8 предприятий, в том числе 3 из 7 иностранных. Однако многие расценивают его скорее как неизбежные издержки ведения бизнеса, в особенности, когда высокая текучесть связана с отраслевой спецификой (например, в торговле).

«Вообще проблемой лояльности мы не заморачиваемся. Обученные, конечно, уходят, но меньше, чем мы обучаем» (13).

«Обучение само по себе не обеспечивает лояльность, но выхода тут нет. Если не обучать, то бизнес-результаты будут хуже» (15).

В то же время озабоченность проблемой оттока квалифицированных кадров высказывается и российскими, и иностранными работодателями, в особенности, когда фактором ее роста выступают внешние причины, главная из которых – дефицит трудовых ресурсов в регионе.

²⁹ Из двух компаний, декларировавших «практически нулевой» уровень текучести, одна – чисто российская, другая иностранная, причем во втором случае уровень текучести упал с 10% до нуля при переходе от одного иностранного собственника (и соответственно, типа корпоративной культуры) к другому.

«Проблема потери обученных кадров особенно остра в Калуге, где много предприятий. Калуга – это такой технический центр, причем наше предприятие было там первым иностранным, было много вложено в техническое развитие, в обучение персонала, в том числе, работать в западном стиле. Обученных работников там у нас просто перекупают, и это огромная проблема. И это делают тамошний Самсунг, Вольво, Фольксваген» (2).

«Пока что текучесть у нас невысокая. Но у нас много опасений. Если раньше у нас оттягивала кадры Москва, то теперь интенсивно развивается Калуга, Калужская область, а она в пределах транспортной доступности. Туда интенсивно идут иностранные инвестиции, много предприятий уже работает, другие начинают свою деятельность, третьи – только строятся. Конкуренция на рынке труда растет и будет ожесточаться, и это конкуренция за приток. Массового переманивания пока нет. Но стоит задача системного анализа рынка труда и разработки программ удержания персонала и привлечения нового. Сложности будут расти» (14).

Проблема потери обученных кадров беспокоит и российские и иностранные МНК. Для борьбы с этим явлением в российских фирмах шире используются ученические (учебные) договора. У иностранных работодателей в этом плане есть большое преимущество в виде отработанной системы материального и нематериального стимулирования.

Проблемой, традиционно ассоциирующейся с МНК, является различие в оплате труда и перспективах карьеры российских и иностранных сотрудников. Сопоставляя преимущества и недостатки работы в российских и иностранных компаниях, эксперты несколько раз отмечали, что, по их сведениям, во многих иностранных банках *«все топ-позиции занимают экспаты и замещаются они тоже иностранцами. Для наших специалистов потолок довольно низкий, какая бы ни была квалификация».*

Никто из респондентов, однако, не признал, что такая проблема остро стоит в его собственной компании³⁰. В большинстве обследованных нами фирм, как российских, так и иностранных, среди топ-менеджеров присутствуют и иностранцы, и граждане России.

«На ранней стадии иностранцев было больше. Затем российские менеджеры потеснили зарубежных коллег. Например, у нас до недавнего времени директор и

³⁰ Наличие завышенной оплаты труда иностранных специалистов по сравнению с российскими отмечалось дважды (в одном случае компания была иностранная, в другом – российская).

технический менеджер были иностранцами, а теперь на этих должностях работают граждане России» (3).

Тем не менее, саму проблему ограниченных возможностей развития карьеры, стоящую достаточно остро для того, чтобы спровоцировать отток квалифицированных кадров, отметили три российских и три иностранных предприятия.

Структура занятости в российской экономике до сих пор характеризуется довольно высокой, по мировым меркам, долей работников, занятых на постоянных контрактах. Однако, как и в других странах, происходит рост нестандартных форм занятости. Практика аутсорсинга и аутстаффинга (продиктованных стремлением повысить эффективность производственных процессов) пришла в Россию с Запада. Сегодня эти формы применяют и российские компании, активно заимствующие западные модели управления персоналом.

В нашей выборке обе формы хотя бы в минимальной степени практиковали почти все респонденты, но отношение к ним неоднозначно как со стороны российских, так и со стороны иностранных компаний.

«Аутсорсинг и аутстаффинг в компании практически не применяются, так как это завуалированные формы сокращения персонала» (2).

«Использование этих источников рассматривается как вынужденная мера, реакция на кадровый голод» (14).

Как показало обследование, предприятия торговли, где текучесть и без того высока, часто не видят особого смысла в лизинге персонала. В то же время пищевые предприятия (и российские, и иностранные) охотно используют привлечение временных работников через агентства как средство удовлетворения сезонных колебаний спроса на труд. На пике спроса доля таких работников может достигать 20-25%.

Выведение непрофильных видов деятельности на аутсорсинг, как правило, означает серьезное ухудшение положения работников соответствующих подразделений, так как они лишаются гарантий и льгот, распространяющихся на основной персонал компании. При этом развитие аутсорсинга не всегда сопровождается ростом эффективности.

«По опыту работы на прежнем месте могу сказать, что там мы вывели слесарей-ремонтников на аутсорсинг, после чего количество простоев оборудования увеличилось» (5).

На одном из предприятий, принадлежащих иностранным МНК, профсоюзу удалось доказать несостоятельность аргументов администрации о том, что замена штатных работников заёмными оправданна с точки зрения эффективности и безопасности производства. Важную роль в этом сыграло сотрудничество с НИИ труда и социального страхования Минздравсоцразвития РФ, совместно с которым профком провел исследование влияния привлечения подрядчиков, выявившее снижение ключевых показателей.

Среди компаний, последовательно не поддерживающих аутсорсинг, не только по социальным, но и по чисто экономическим соображениям, выделяется «Норильский никель», активно развивающий собственную социальную инфраструктуру: строительство жилья, поддержание собственной санаторно-курортной базы, сеть магазинов для работников северных территорий и другие крупные социальные проекты.

Занятость, развитие персонала и реструктуризация

На протяжении последнего десятилетия все обследованные компании в той или иной степени испытали реструктуризацию, которая, однако, не обязательно была вызвана кризисом и лишь примерно в половине случаев сопровождалась сокращением работников. На трех предприятиях (российских) респонденты отмечали, что реструктуризация сопровождалась ростом численности работников.

Четверо респондентов (поровну разделившихся между российскими и иностранными компаниями) подчеркнули, что процессы реструктуризации идут у них постоянно, не связаны с кризисом и диктуются общим требованием повышения эффективности. При этом реструктуризация либо вовсе не сопровождалась высвобождением работников, либо высвобождения были незначительны.

«Реструктуризация в компании идет и заключается в том, что убираются лишние звенья, когда для принятия решения нужно пройти 4-6 согласований. Но у нас нет высвобождения, в том числе, и в связи с реструктуризацией» (5)

Еще в двух случаях (иностраные МНК) реструктуризация, инициированная кризисом, рассматривалась как альтернатива сокращению работников.

«Сокращений у нас не было, а реинжиниринг был и в 1998, и в 2008. Людей переместили на те участки, которые в условиях кризиса могли приносить прибыль» (7).

Еще два респондента отметили, что реструктуризация расширила возможности в сфере развития карьеры.

«Люди все остались, только перешли в новые подразделения. Кто имел основания, кто вырос профессионально, те, разумеется, перешли с повышением» (8).

«Мы провели реструктуризацию, расширили возможности продвижения, развития и сейчас текучесть удалось снизить до 8%. Конечно, в определенной степени повлиял кризис» (2).

Рост недовольства работников в связи с реструктуризацией и наличие серьезных увольнений отметили лишь два респондента³¹.

«Было определенное сопротивление сотрудников, в основном тех, кто уже проработал 7-8 лет. Они делали из года в год одно и то же, поэтому не очень обрадовались изменениям. Некоторые сочли, что им добавили обязательств» (3).

«Процессы высвобождения в связи с реструктуризацией проходили. В связи с кризисом было высвобождение. Была уволена примерно треть, продавцам предлагалось перейти на другие должности. Кто-то соглашался, кто-то нет. Уходивших было больше» (15).

Экономический кризис 2008-2009 гг. привел к корректировке социальных обязательств и сказался на программах обучения и развития работников большинства действующих в России предприятий. По оценке РСПП, в период кризиса социальные программы в целом были сокращены на треть³². Данные нашего мини-опроса (табл. 19) позволяют предположить, что кризис в большей степени затронул российские компании, чем иностранные МНК, хотя и среди чисто российских предприятий есть пережившие кризис с минимальными потерями.

Таблица 19

Воздействие кризиса на внутреннюю социальную политику компаний

Компания	Имели ли место в связи с кризисом следующие процессы?				
	Сокращение объемов производства	Сокращение персонала	Сокращение соц. программ бонусов и пр.	Сокращение бюджета обучения	Участие в госпрограммах переобучения
Иностранные					
1	нет	нет	нет	нет	нет
2	Да, небольшое	нет	нет	да	нет
3	Да, небольшое	нет	нет	нет	нет
6	нет	нет	нет	нет	нет
7	Да, небольшое	нет	да	да	нет
10	нет	нет	нет	нет	нет
11	да	да	да	да	да

³¹ Это, конечно, не свидетельствует об отсутствии такого недовольства в других случаях, но лишь о том, что оно, скорее всего, не представляло серьезной проблемы для менеджмента предприятий.

³² См.: Сборник корпоративных практик социальной направленности. РСПП, март 2009 // <http://archive.rspp.ru/Default.aspx?CatalogId=2257>

Российские					
4	да	да	да	да	нет
5	Да, небольшое	нет	да	да	нет
8	Да, небольшое	нет	нет	да	нет
9	да	Да (на 60%)	да	да	нет
12	да	Да*	да	да	да
13	да	нет	да	нет	нет
Российские с выраженным иностранным участием					
14	да	нет	да	Да (на 2/3)	нет
15	Да	Да (на 1/3)	да	Да (на 50%)	нет

* Сокращение затронуло центральный офис и некоторые категории специалистов, но не затронуло производственных рабочих.

Корректировка образовательных программ в период кризиса затронула в основном внешнее обучение, тогда как внутренние программы даже получили импульс к развитию.

«Кризис заставил отказаться от внешних провайдеров обучающих программ. Стали все делать сами. Никаких внешних тренеров. И, кстати, это дало импульс к разработке новых интересных программ» (7).

«В период кризиса программ обучения стало меньше и они стали более «точечными», под конкретные потребности» (5).

Там, где сокращались объемы внутреннего обучения, это было связано в основном с сокращением персонала. Впрочем, упоминались и другие причины.

«Потребность в обучении в этот период снизилась: как-то работники стали меньше этим интересоваться. Сейчас обучение вернулось на прежний уровень» (14).

«Сокращение объема обучения затронуло в основном сотрудников отдела продаж, потому что им стало некогда учиться, надо было больше продавать» (2).

На некоторых предприятиях обучение, переобучение и повышение квалификации работников рассматривалось как антикризисная мера, позволяющая в трудный период сокращения объемов производства избежать масштабных увольнений, роста социальной напряженности и нестабильности в регионах присутствия, сохранить и даже развить имеющийся кадровый потенциал.

«В Сибирской угольной компании горняков, чтобы не потерять людей вообще стали переобучать и перевели на программу «доступное жилье». Чтобы не потерять людей вообще, потому что они нужны на шахтах, они участвовали в строительстве жилья для себя...».

Однако среди обследованных нами предприятий таких прецедентов не было. В тоже время даже в тех компаниях, где было зафиксировано сокращение обучающих

программ, масштабы сокращения часто были невелики, а с преодолением кризиса восстанавливались прежние объемы.

«В кризис охват обучением немного снизился, но потом все быстро вернулось на круги своя» (8).

«Мы ожидали худшего. Где-то мы сначала урезали расходы на обучение, стали экономить, но год прошел, и мы поняли, что прошли мы его лучше, чем планировали» (12).

7. Выводы и рекомендации

Проведенное исследование показало, что хотя в российской экономике иностранные инвестиции и предприятия с иностранным участием количественно играют весьма скромную роль, их реальное влияние гораздо выше. Во многом именно иностранные инвестиции и иностранные предприятия дали стимул развитию технологий ведения бизнеса. При разработке внутренней социальной политики и построении социально-трудовых отношений на предприятиях большинство успешных российских компаний ориентируются на западные стандарты. Это проявляется уже в том, что даже чисто российские предприятия оперируют англоязычной управленческой терминологией. Менеджеры западных и российских фирм перемещаются на едином рынке труда и переносят с собой терминологию, технологии управления, элементы корпоративной культуры.

Иностранные МНК, как правило, законопослушны, стараются не допускать теневых отношений и соблюдать положенные по Трудовому кодексу права работников. Стремясь вписаться в социально-экономический контекст России, они сотрудничают с государством и с национальными организациями работодателей, используют консультации с представителями этих структур для продвижения своих интересов. Однако крупные российские компании в этом не сильно отличаются от иностранных. Чем крупнее компания, тем большую ответственность перед персоналом она несет и тем большую активность проявляет в отношениях с властными структурами.

Более регулярные связи складываются у МНК не с центральными, а с местными органами власти в регионах присутствия. При этом в отличие от российских предприятий, часто подчеркивающих тесноту личностных взаимоотношений, иностранные МНК в большей мере придерживаются формальных правил и процедур. Нужно отметить, что особенности корпоративной этики подчас затрудняют

эффективное сотрудничество иностранных компаний с государством, что, в частности, проявилось в ходе реализации антикризисных программ содействия занятости.

На модель социально-трудовых отношений не в меньшей степени, чем принадлежность к иностранной компании, влияют такие факторы как экономическая мощь и репутация фирмы, наличие или отсутствие на конкретном предприятии «груза советских традиций», а также отраслевая принадлежность. В результате поведение иностранных МНК в социально-трудовой сфере, как и поведение отечественных фирм, характеризуется большим разнообразием. Изначально на западных предприятиях действовали более четко структурированные, формализованные механизмы взаимоотношений с работниками по сравнению с российскими. Однако на новых, созданных в пост-советское время российских предприятиях трудовая модель во многом напоминает кальку западных технологий.

Желание россиян работать на предприятиях с иностранным участием продиктовано, прежде всего, более высокими заработками в этом секторе и их стабильностью. Однако эксперты отмечают, что на иностранных МНК платят не больше, а иногда и меньше, чем на успешных российских предприятиях, но там более продуманно выстроена система социальных гарантий. В то же время на иностранных МНК выше интенсивность труда и рабочие находятся под более жестким контролем. В рамках иностранных МНК нередко имеют место двойные стандарты в части реализации прав работников на представительство, когда профсоюзные организации существуют на их зарубежных предприятиях, но отсутствуют в России. В особенности это характерно для торговых сетей, но не только для них.

Проблема с признанием прав работников на представительство интересов существует и на российских предприятиях без иностранного капитала. В значительной мере они связаны с особенностями самих российских профсоюзов и менталитетом населения, которые формировались в совершенно иных условиях, чем в западных странах. Российские и иностранные фирмы практически не отличаются по охвату профсоюзами и коллективно-договорными отношениями. Более выражены различия, связанные со сферой деятельности и с предысторией предприятия: вновь созданные предприятия, не отягощенные советскими традициями, как правило, либо вовсе не имеют профсоюзов, либо находятся в стадии открытого или тлеющего конфликта между руководством и профсоюзным активом; профсоюзы имеются в основном на предприятиях реального сектора; в отраслевом разрезе хуже всего права работников соблюдаются в сфере розничной торговли. На взаимодействие работников и

работодателей на предприятиях МНК положительно влияет включенность профсоюзов этих предприятий в орбиту международного профсоюзного движения.

Практически все обследованные компании констатируют, что формальная система образования не готовит в нужном количестве, а часто не готовит вообще необходимых им кадров. Профильные учебные заведения работают по типовым учебным планам и программам, серьезно отстающим от современных требований и используемых на предприятиях технологий. Поэтому внутрикорпоративное обучение работников выступает необходимым условием обеспечения нормального производственного процесса. И российские, и иностранные МНК готовы сотрудничать с учебными заведениями в целях модернизации процесса обучения (в особенности это касается начального и среднего профессионального образования), но препятствием выступает устаревшая нормативная и законодательная база, затрудняющая внедрение современных технологий модульного обучения, а также пассивность государственных образовательных структур.

Представители зарубежных фирм выдвигают обучение и развитие работников на первый план чаще, чем это делают представители контрольной группы российских компаний, охват работников обучением у них несколько выше и они лучше сумели сохранить объемы обучения в период кризиса. В то же время на успешных российских предприятиях обучение более разнообразно, у них больше авторских программ. Иностранные МНК довольно редко имеют специальные программы обучения, направленные не на своих сотрудников, но неизбежным сопутствующим эффектом (spillover) внутрикорпоративного обучения является распространение человеческого капитала, накопленного в рамках компании, за ее пределы.

На основе проведенного исследования и результатов его обсуждения с участием социальных партнеров на семинаре Субрегионального бюро МОТ в Москве 8 апреля 2011 г. были разработаны следующие рекомендации, направленные на более полную реализацию принципов Трехсторонней декларации в России.

1. Поскольку обследование выявило недостаточное знакомство социальных партнеров и, в особенности, руководства действующих в России МНК с содержанием Трехсторонней декларации, представляется целесообразным усилить пропаганду, распространение и разъяснение в России Декларации, ее принципов и целей, а также Обзорных отчетов, подготовленных на основе исследований воздействия этого документа и соблюдения воплощенных в нем принципов на деятельность МНК в различных странах и регионах мира.

2. Учитывая усиливающееся влияние МНК на социально-экономическое развитие страны, наличие проблем с признанием прав работников на представительство интересов на предприятиях МНК, а также выявившиеся трудности согласования норм российского законодательства и российских традиций как с международными нормами, так и с национальными нормами и традициями стран происхождения МНК, представляется целесообразным создать Национальный консультативно-экспертный орган (в виде совета, комитета или рабочей группы), координирующий взаимодействие социальных партнеров на предприятиях МНК. Деятельность такого органа могла бы включать следующие направления:

- идентификация и обсуждение проблем и вызовов, возникающих в деятельности МНК, и выработка решений и рекомендаций по их преодолению;
- содействие созданию профсоюзных организаций и заключению коллективных договоров на предприятиях МНК, а также расширению горизонта деятельности профсоюзных организаций, в том числе за счет проблематики профессионального обучения и развития персонала;
- налаживание взаимных контактов и активного и регулярного сотрудничества МНК с государственными органами, организациями предпринимателей и профсоюзными объединениями;
- консультации и согласование корпоративных и международных практик с российскими нормами и законодательством;
- сбор информации о деятельности и проблемах иностранных МНК в России и российских – за рубежом, преодоление информационной закрытости бизнес-сообщества;
- просветительская и пропагандистская деятельность по соответствующему кругу вопросов, включая публикацию необходимых материалов и издание собственного бюллетеня.

3. Принимая во внимание проявившееся в период кризиса нежелание ряда иностранных МНК участвовать в государственных антикризисных программах, компенсирующих негативные последствия ухудшения конъюнктуры для работников, предлагается отразить в тексте Декларации обязанности работодателей и государства, возникающие в период экономического спада. В то же время необходимо содействовать упрощению бюрократических процедур, связанных с участием предприятий в программах содействия занятости, обучения, переобучения и развития работников, реализуемых через государственные органы занятости, а также процедур

сертификации, лицензирования и аккредитации корпоративных учебных центров и учебных программ.

В заключение следует отметить, что данные о деятельности многонациональных предприятий в России собираются весьма скупо и по ограниченному кругу параметров, что затрудняет объективный анализ и оценку экономических и социальных результатов их деятельности. Это делает весьма актуальным дальнейшее исследование проблематики социально-трудовых отношений, охватываемой Трехсторонней декларацией МОТ, касающейся многонациональных корпораций и социальной политики. Представляется целесообразным продолжить исследование данной проблематики по следующим направлениям:

а) выявление межотраслевых различий в деятельности МНК в России, поскольку полученные на данном этапе результаты позволили сформулировать и выдвинуть гипотезу о том, что на социальную политику корпораций в большей мере влияет отраслевая специализация деятельности, нежели национальная принадлежность;

б) проведение обследования работников МНК для выявления их оценки проводимой компаниями социальной политики и ее сопоставления с оценкой институциональных субъектов социально-трудовых отношений.