

Корпоративная социальная политика и человеческий капитал северных регионов

Аннотация

Сырьевая направленность экономики Севера ведет к тому, что определяющую роль в накоплении и использовании человеческого капитала северных регионов играют крупные предприятия. Социальная корпоративная политика формируется в соответствии с федеральным и региональным законодательством, Генеральным и региональным трехсторонними соглашениями, отраслевыми тарифными соглашениями, коллективными договорами, а также международными стандартами. Участие работодателей во многом определяется активностью региональных и муниципальных властей. Существенной силой помимо внутристрановых и региональных ограничений в формировании социальной политики корпораций выступают международные стандарты.

Ключевые слова:

корпоративная социальная политика, Север, инвестиции в человеческий капитал

Сырьевая направленность экономики Севера ведет к тому, что определяющую роль в накоплении и использовании человеческого капитала северных регионов играют крупные предприятия. Уровень доходов населения, занятость, качество пенсионного обеспечения, масштабы помощи, оказываемой пенсионерам, желающим переселиться в климатически более благоприятные районы, - все это во многом определяется их социальной политикой. Для Севера социальная корпоративная политика более важна, поскольку доступность образовательных, медицинских и спортивных центров, библиотек, музеев, театров и т.д. гораздо ниже из-за географической изолированности поселений. Автором проведен анализ социальной политики более 20 корпораций, существенно влияющей на региональные характеристики человеческого капитала и эффективность его использования¹. В рамках данной статьи представлены выводы из этого исследования.

Социальная корпоративная политика формируется в соответствии с федеральным и региональным законодательством, Генеральным и региональным трехсторонними соглашениями, отраслевыми тарифными соглашениями, коллективными договорами, а также международными стандартами.

Монопольные условия эксплуатации северных сырьевых районов объективно ведут к занижению цены труда, недоинвестированию в человеческий капитал со стороны бизнеса. Многие авторы считают, что только жесткий контроль государства может заставить монополии избавиться от психологии временщиков (Агранат, 2007, с.10). По опыту северных территорий Канады, Аляски (США) можно заключить, что обеспечение сотрудничества работодателей и местного населения в целях сохранения и развития человеческого капитала происходит гораздо эффективнее при коротких перераспределительных отношениях: «корпорация - региональный бюджет - сообщество», «корпорация-сообщество», - чем при длинных: «корпорация - федеральный бюджет - региональный бюджет - сообщество». Чем прямее непосредственная связь меж-

¹ Это нефтяные гиганты - ОАО «Роснефть», ОАО «ЛУКОЙЛ», ТНК-ВР, а также их северные подразделения ООО «Лукойл-Коми», ОАО «Лукойл-Западная Сибирь», ОАО «Самотлорнефтегаз»; газовый - ОАО «Газпром»; металлургические компании - ОАО «Северсталь», ОАО «ГМК «Норильский никель», Объединенная компания «Российский алюминий» (РУСАЛ), ее подразделение ОАО «Новатэк»; алмазодобывающая компания АК «АЛРОСА»; лесопромышленные компании ОАО «Монди Бизнес Пейпа Сыктывкарский ЛПК», «Илим-Палп Энтерпрайз», Архангельский ЦБК; угледобывающие - ОАО «Воркутауголь» и ОАО «Интауголь» и др.

ду источником ресурсных доходов и бюджетом экономически слабого местного сообщества, тем легче, психологически проще, выйти на уровень партнерских отношений.

Существенной силой помимо внутристрановых и региональных ограничений в формировании социальной политики корпораций выступают международные стандарты (OHSAS 18001, SA 8000, AA 1000 и др.), сертификация по которым связана с необходимостью корпораций иметь конкурентоспособную на мировом рынке продукцию. Забота об устойчивом развитии общества, ответственность работодателей перед работниками и обществом, стремление к достижению равновесия между экономическими и социальными интересами, - отражают влияние международных социальных и экологических стандартов. Благодаря международным нормам в корпоративной социальной политике есть разделы о сохранении окружающей среды, экологизации деятельности; благотворительные культурные, спортивные и другие программы не только для работников, но и для местного населения; помощь северным коренным и малочисленным народам; программы заботы о подрастающем поколении и др.

Социальные программы корпораций, по сути, компенсируют происходящий процесс денордификации федерального законодательства, связанного с принятием ТК РФ и Закона №122², поскольку корпорации включают в коллективный договор предусмотренные ранее федеральные льготы. Формируемая корпорациями социальная политика определяет условия использования и инвестирования в человеческий капитал:

- содержание срочного трудового контракта работника с работодателем, формой, системой и размером оплаты труда, численностью занятых;
- систему подготовки рабочих и специалистов, их ротации внутри корпорации, а также пенсионную политику;
- условия жизнедеятельности трудоспособного населения территории, где расположена корпорация, то есть в сфере, формально внешней для корпорации, но, по сути, тесно с нею связанной: социальной и смежно-производственной. Это происходит как за счет влияния на уровень оплаты труда на локальных рынках, так и за счет необходимости следования социальным стандартам предприятий, связанных хозяйственной деятельностью с корпорацией;
- объем и качество услуг в социальной сфере, особенно монопромышленных городах и поселках Севера. От размера заработной платы, наличия жилищных условий, детских садов, возможностей полноценного лечения членов семьи и т.д., зависит, какими будут рождаемость, смертность, заболеваемость населения, уровень образования в населенном пункте. Иными словами корпоративная социальная политика может весьма эффективно работать на накопление человеческого капитала северной территории.

Участие работодателей в инвестициях в человеческий капитал во многом определяется активностью региональных и муниципальных властей. Если власти не формально стремятся регулировать занятость, то разрабатываются совместные программы, выгодные как для города, так и для корпорации. Например, в Норильске была разработана программа "Рабочая смена" - для выпускников ПТУ (Социальный отчет ... «Норильский никель», 2005). В рамках программы молодые люди проходят обучение на производстве в течение 4-8 месяцев. Полученный опыт позволяет затем конкурировать за вакантные рабочие места на предприятии. Благодаря этому корпорация отбирает лучших

² О внесении изменений в законодательные акты РФ и признании утратившими силу некоторых законодательных актов РФ в связи с принятием ФЗ «О внесении изменений и дополнений в ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» - 22.08.2004 №122-ФЗ (ред. от 20.04.2007).

работников, а проблема молодежной безработицы перестает быть такой острой. Для выпускников вузов действует аналогичная программа - "Профессиональный старт".

Важный блок проблем северных рынков труда, пока односторонне представленный в социальных программах - *управление миграцией*: 1) переселение работников и их семей по достижении ими пенсионного возраста; 2) переселение работников и их семей в связи с консервацией месторождения; 3) протекционистские меры в отношении занятости местного населения.

Генеральное соглашение, деятельность трехсторонних комиссий сосредоточены пока вокруг двух вопросов - компенсации отмененных в Законе о Северах жилищных гарантий северянам, и потерь северных надбавок к пенсии при переезде в благоприятные климатические районы³. Корпорации включают переселение работников и их семей в свои социальные программы, а также компенсацию северных надбавок к пенсии, сглаживая эти пробелы в законодательстве.

Предоставление социальных гарантий, *возможностей трудоустройства при консервации месторождений и ликвидации населенных пунктов* пока не рассматривается комплексно ни в российском, ни в региональном законодательстве, ни как предмет обсуждения трехсторонними комиссиями.

Проблема защиты местного населения от конкуренции с мигрантами на рынке труда во многом зависит от ограничений, устанавливаемых федеральным и региональным законодательством, заинтересованности профсоюзов и представителей органов власти в неформальности региональных трехсторонних соглашений.

Таким образом, корпоративная социальная политика не только компенсирует отмененные государственные гарантии, но и существенно расширяет их перечень, создавая реальные возможности для достойной жизни, самореализации северян. В то же время пока недостаточно эффективно происходит реформирование условий, способствующих привлечению инвестиций в человеческий капитал со стороны крупных предприятий на региональном уровне. Региональные трехсторонние соглашения, в основном, дублируют положения Генерального соглашения, Трудового кодекса РФ и Закона о Северах, тогда как в каждом регионе есть свои болевые точки, где острота проблем с обеспечением занятости могла бы быть снята грамотной постановкой проблемы и детальным распределением обязательств между органами власти, корпорациями и профсоюзами.

Литература

Агранат Г.А. Экономико-географический анализ проблем развития северной периферии - // Север: проблемы периферийных территорий/ Отв. ред. Лаженцев В.Н. - Сыктывкар, 2007.

Социальный отчет ОАО «ГМК «Норильский никель». 2005. - [Электронный ресурс] - Режим доступа: www.nornikel.ru, свободный - Загл. с экрана - Дата просмотра - 15.04.07.

³ О трудовых пенсиях в Российской Федерации - Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ (ред. от 03.06.2006)