Котырло Е.С.
канд. экон. наук, доцент,
ЗАО «Международный центр развития регионов»,
г. Москва
kotyrlo@mail.ru

Северные регионы и их человеческий капитал

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. На сегодняшний день именно они, сглаживая пробелы в законодательстве, заботятся о местном населении, живущем и работающем в суровых условиях Севера, далеко от «большой» земли.

Уровень доходов населения, занятость, качество пенсионного обеспечения, масштабы помощи, оказываемой пенсионерам, желающим переселиться в климатически более благоприятные районы – все это во многом определяется социальной политикой северных регионов. 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 использования[1]. В рамках данной статьи представлены выводы из этого исследования.

[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.

Причины недоинвестирования в человеческий капитал

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 (1, 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 между 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.

Международные нормы в корпоративная социальная политика

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;

Ключевые слова:
корпоративная социальная политика, Север, инвестиции в человеческий капитал

Keywords:
corporate social policy, North, investments in human capital

– программы заботы о подрастающем поколении
и др.
Социальные программы корпораций, по сути, компенсируют происходящий процесс денордификации федерального законодательства, связанного с принятием Трудового кодекса РФ и Закона № 122 (3), поскольку корпорации включают в коллективный договор предусмотренные ранее федеральные льготы. Формируемая корпорациями социальная политика определяет условия использования и инвестирования в человеческий капитал. В том числе:
– 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.

…корпоративная социальная политика может весьма эффективно работать на накопление человеческого капитала северной территории

Социальные программы корпораций, региональных и местных властей

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 (2). 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 работников, а

проблема молодежной безработицы перестает быть такой острой. Для выпускников вузов действует аналогичная программа – «Профессиональный старт».

Важный блок проблем северных рынков труда, пока однобоко 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: компенсация законодательно отменных жилищных гарантий северянам, и потерь северных надбавок к пенсии при переезде в благоприятные климатические районы (4). Корпорации включают переселение работников и их семей в свои социальные программы, а также компенсацию северных надбавок к пенсии, сглаживая эти пробелы в законодательстве.

корпорации включают переселение работников и их семей в свои социальные программы, а также компенсацию северных надбавок к пенсии, сглаживая эти пробелы в законодательстве

Проблемы

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 и 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 боле-

вые 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

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

2. Социальный отчет ОАО «ГМК «Норильский никель». 2005. – (Электронный ресурс) – Режим доступа: www.nornikel.ru, свободный – Загл. с экрана – Дата просмотра – 15.04.07.

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

4. Федеральный закон от 17.12.2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (ред. от 03.06.2006).

рп

Kotyrlo E.S.
Cand. of Econ. Sci., Assistant professor,
«Mezhdunarodny Tsentr Razvitiya Regionov»
(«International Centre of the Regions Development ») CJSC, Moscow

Northern regions and their human capital

Corporate social policy and human capital of the northern regions

Abstract

The raw material orientation of the Northern regions economy results in the fact that the major role in the accumulation and use of human capital is played by large enterprises. Today it is they who smooth out the gaps in legislation and take care of the local population living and working in the harsh northern conditions, far away from the «mainland».