Э.А. Грязнов

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ С УЧАСТИЕМ ИНОСТРАННОГО КАПИТАЛА

Социальное развитие предприятий с иностранным капиталом (далее ПИК) становится на современном этапе одной из актуальных проблем для российской экономики. Главное в этом процессе – вступление страны в активную фазу интегрирования в мировую глобализирующуюся экономику и формирование в России нового сектора общественного развития – предпринимательства с иностранным капиталом, которое выступает в роли не только экономического агента, но и фактора, оказывающего растущее воздействие на социальную сферу нашей страны.

Предприятия с иностранным капиталом – это хозяйствующие субъекты с прямыми иностранными инвестициями: совместные предприятия, дочерние компании, филиалы, предприятия со 100-процентным иностранным капиталом. Если подобное упрощенное понятие принимается, то к ПИК не могут быть отнесены российские предприятия с «портфельными» иностранными инвестициями, а также те, которые пользуются «прочими» иностранными инвестициями, т. е. иностранными кредитами и займами или заключили с зарубежными фирмами лизинговые, компенсационные, франчайзинговые и другие подобные соглашения.

На предприятии с иностранным капиталом его зарубежный владелец или совладелец, с одной стороны, наделен правом управления и контроля, с другой – несет полную или частичную ответственность и, соответственно, риск в отношении создания и функционирования ПИК, в частности в сфере проблем социальной значимости. В практической деятельности иностранного владельца или совладельца проблемы социального развития ПИК, особенно организация труда на таком предприятии, его кадровая политика считаются первостепенными.

Социальная сфера как объект влияния со стороны иностранного владельца или совладельца не ограничивается границами ПИК. Она оказывается шире, охватывая, например, предприятия-смежники, бизнес-сообщества и другие общественные структуры города или района, особенно если ПИК является градо- или районообразующим.

Социальное развитие ПИК создает предпосылки для последовательного образования специфического российского рынка труда как особого сектора мирового рынка труда. Оно также заключает в себе менее значимые сегменты: процесс «мунипализации» ПИК, когда ему приходится подключаться к решению проблем по улучшению в районе его нахождения системы образования, дорожного и коммунального хозяйства, жилищного строительства, экологической обстановки и т. п.; усиливающееся взаимодействие ПИК с местной властью в определении перспектив и программ социального, а затем и экономического развития района; совместная разработка мер по реализации таких программ – все это питает вызревание еще одного социального процесса – «корпоративизации» исполнительной власти со стороны ПИК.

Социальное развитие ПИК связано с процессом транснационализации, в сферу которого Россия вошла в 1990-х гг. Поскольку большинство российских ПИК создано с участием ТНК, их социальное развитие приобретает международный корпоративный характер. Это усиливает тенденцию трансформации их сущностных характеристик, как «интернационализирующихся экономических ядер», в «интернационализирующиеся социально-экономические ядра».

Анализ социального развития ПИК был бы не полным без рассмотрения проблематики его сопряженности с процессом активизации позиций частного иностранного капитала в социальной сфере России. ПИК становятся участниками развития российского здравоохранения, жилищного строительства, розничной торговли, системы общественного питания и др.

Каждый из вышеопределенных сегментов социального развития ПИК в России находится в логичной взаимосвязи, но в то же время заслуживает отдельного развернутого анализа, что трудно сделать в узких рамках статьи. Поэтому осветим наиболее важные из них в следующем порядке: социальное развитие ПИК и транснационализация; специфический мировой рынок труда ПИК; организация труда и кадровая политика ПИК; перспективы социального развития ПИК в России в обозримом будущем.

Транснационализация и социальное развитие ПИК

Процесс транснационализации российской экономики, имея в виду его зарубежный, прежде всего «западный» вектор, оказыва-

ет заметное влияние на социальное развитие ПИК. Подавляющие большинство таких предприятий (не менее 10 тыс. из 12,4 тыс.) представляют собой локальные звенья, созданные и функционирующие в российском экономическом пространстве под контролем и в русле стратегических программ планетарного, континентального и регионального масштаба, разработанных и реализуемых примерно тремя тысячами транснациональных корпораций (всего в мире таких насчитывается более 50 тыс.). Каждая из указанных трех тысяч ТНК контролирует в среднем до трех ПИК, хотя по некоторым ТНК этот показатель гораздо выше, например, ТНК «Кока-Кола» – около 100 ПИК, «МакДоналдс» –120, «Нестле» – не менее 10 и т. д.

Принято считать, что стратегии ТНК, согласно которым на современном этапе формируется примерно 1/3 валового мирового продукта, касаются главным образом экономических проблем. Практические результаты их реализации заставляют поправить это предположение (это касается всех ТНК), а также контролируемых ими предприятий в странах местонахождения штаб-квартир и странах – реципиентах их инвестиций, включая Россию. Вопросам труда, его квалификационных и профессиональных характеристик, его оплаты, кадровой политики, подходов к решению социальных конфликтных ситуаций, особенно в случаях, когда ПИК ликвидируются или продаются по воле ТНК и т. п., в стратегиях и политике транснационального капитала уделяется внимания и места не меньше, чем проблемам производства, сбыта продукции, обеспечения технологической компетенции и конкурентоспособности. Кроме того, проблематика социального развития ПИК составляет сердцевину так называемых кодексов этических норм, разработанных многими крупнейшими ТНК: «Проктр энд Гэмбл», «Роял Датч Шелл», «Дженерал Электрик», «Тойота» и др. Это позволяет заключить, что социальное развитие ПИК в России, особенно тех, которые находятся под контролем ТНК, формируется на основе зарубежных стратегических программ, кодексов этических норм и других подобных корпоративных установлений. Другими словами, оно приобретает международные измерения и резонанс.

Это важный сегмент социальной сферы и России, и каждой страны – реципиента прямых иностранных инвестиций. Учитывая, что ПИК, образованные с участием ТНК, обрастая смежными предприятиями и производствами, в особенности, когда одна ТНК контролирует несколько ПИК или между двумя-тремя ТНК в

отношении нескольких ПИК возникают корпоративные союзы, альянсы и т. п., можно заключить, что в российском экономическом пространстве образуются фактически контролируемые ТНК территориально-производственные кластеры. Их предлагается именовать как интернационализирующиеся не только экономические, но и социальные ядра (ИЭСЯ).

Мировой рынок труда в сфере деятельности ПИК

Актуальность проблематики социального развития ПИК подтверждается еще одним важным обстоятельством: в сфере деятельности ПИК образовался и достаточно активно развивается мировой корпоративный рынок труда – как секторальная динамическая система, в которой взаимодействуют субъекты собственности на средства производства, а именно: ее иностранные владельцы или совладельцы и наемные работники (в России, прежде всего, российские граждане), формируя объем, структуру и соотношение спроса и предложения на рабочую силу.

Первое, что позволяет считать такой рынок мировой секторальный системой, заключается в том, что иностранный владелец или совладелец стремится привнести в деятельность ПИК те нюансы и способы взаимодействия с рабочей силой, которые предписаны транснациональным капиталом, контролирующим ПИК, а также вытекающие из практики решения подобного вопроса в стране месторасположения штаб-квартиры иностранного инвестора.

Еще одна особенность рынка труда в сфере деятельности ПИК – его очевидная принадлежность российскому рынку труда в целом. Главные принципы и правила игры на нем предопределяются российским законодательством и международными договорами России.

Третья особенность состоит в том, что одновременно рынок труда в сфере деятельности ПИК представляет собой часть мирового рынка труда, которая (как отмечалось выше) является сектором, контролируемым транснациональным капиталом. Поэтому передвижение рабочей силы в данную секторальную нишу должно рассматриваться как скрытая «внутренняя эмиграция».

Масштабы российского рынка труда в сфере ПИК имеют в целом тенденцию к расширению, во-первых, в связи с ростом числа таких предприятий.

Во-вторых, прямые иностранные инвестиции поступают в основном в трудоемкие отрасли: оптовая и розничная торговля, лег-

кая и пищевая промышленность, система общественного питания, производство различных услуг и т. п. В 2000 – 2005 гг. в среднем число занятых на каждом из предприятий этих отраслей выросло вдвое – с 30 до 60 человек.

В-третьих, наблюдается рост среднесписочной численности работников на промышленных ПИК в целом, но при этом уменьшается число работающих на одном промышленном предприятии.

В-четвертых, обнаруживаются достаточно высокие темпы роста числа занятых на ПИК в сельском хозяйстве, строительстве и сфере связи. С 2005 г. активно расширяется число занятых на ПИК, осуществляющих операции с недвижимым имуществом и т. п.

В основном благодаря умелой организации производства, труда, сбыта продукции и управления в целом производительность труда на ПИК примерно в 1,5–2 раза выше, чем на аналогичных отечественных предприятиях, а фондоотдача – на 36%. Коэффициент текучести кадров не превышает 3–4%. При этом нельзя забывать, что промышленное оборудование, которым оснащено большинство ПИК, не отличается новизной.

На рынке труда ПИК представлен в достаточно полном объеме весь квалификационный спектр работающих в России. Это заметная особенность и, пожалуй, такая, подобно которой трудно найти в каком-либо ином секторе российского рынка труда.

Рынок труда ПИК охватывает практически всю территорию России. Наиболее развит он в Москве и Санкт-Петербурге, Калининградской, Ленинградской, Московской, Нижегородской, Свердловской областях, Краснодарском и Приморском краях и некоторых других субъектах Федерации, где представлено наибольшее число таких предприятий.

В пространственном измерении российский рынок труда в сфере ПИК не совпадает с территориальным распределением объема накопленных прямых иностранных инвестиций, поскольку наиболее капиталоемкие производства чаще бывают менее трудоемкими. Так, Тюменская область, где, как правило, сосредоточены ПИК в нефтедобывающей промышленности, по объему накопленных иностранных инвестиций находится в списке лидирующих по этому показателю регионов. Однако ее рынок рабочей силы в сфере ПИК не занимает видного места среди других российских регионов.

Представляет интерес особенность российского рынка рабочей силы в сфере ПИК в его территориальном распределении по страновому признаку. Предприятия с иностранным капиталом

имеют тенденцию группироваться по этому признаку в отдельных регионах. Рынок труда в сфере предприятий, например с участием финского капитала, сосредоточен на территории Карелии, Новгородской области и некоторых других субъектов Северо-Западного района. То же следует сказать о предприятиях со шведским капиталом, присоединив к этому району Республику Коми. Германский капитал тяготеет к Нижегородской области, Уральскому району, Саратовской области, где в функционировании рынка труда проступают особенности, присущие взаимодействию труда и капитала в Германии (жесткая производственная дисциплина, ответственность за исполнение поручения и т. п.).

Предприятия с участием китайского капитала, как правило, небольшие. Большинство их находится в приграничных с Китаем дальневосточных субъектах Федерации. Рынок труда в сфере этих предприятий, несомненно, имеет ряд особенностей, прежде всего потому, что инвесторы стараются нанимать на работу граждан Китая: слишком разнятся культура и менталитет китайских и российских граждан; трудно преодолевается языковой барьер. В то же время на ряде крупных предприятий с участием китайского капитала пытаются найти подходы к решению этих проблем путем максимальной русификации управленческого звена.

Рынок труда с участием японского капитала сосредоточен в Москве и Санкт-Петербурге. В основном это небольшие предприятия. Японский опыт в вопросах кадровой политики организации труда, очевидно, будет использован на крупных предприятиях автосборки, ввод которых в действие намечается японскими инвесторами на 2008–2010 гг.

Что касается рынка труда на предприятиях с американским капиталом, то он сосредоточен в Москве и Санкт-Петербурге и некоторая распыленность по всем субъектам Российской Федерации. В сообщениях СМИ отмечается, что кадровая политика американских инвесторов отличается гибкостью и применением типовых вариантов действий, учитывая богатый зарубежный опыт, которым располагают американские ТНК в вопросам социального развития.

Отдельного рассмотрения достоин рынок труда, складывающийся в России в сфере деятельности транснациональных коммерческих банков и страховых компаний. Он также в высокой степени сконцентрирован прежде всего в Москве и Санкт-Петербурге и лишь последние 2–3 года продвигается в крупнейшие города

Урала и Западной Сибири, испытывая дефицит в высококвалифицированных специалистах.

Аналогична и ситуация на рынке труда в сфере ПИК, разрабатывающих программные продукты. Транснациональные корпорации (Моторолла, Боинг, Алкатель и др.), действующие в области высоких технологий, перешли к организации своих лабораторий в Москве, Санкт-Петербурге и ряде других научных центров России, привлекая талантливых молодых российских специалистов.

Кадровая политика и организация труда ПИК

Важная особенность российского рынка труда в сфере ПИК состоит в активном характере кадровой политики, проводимой иностранными владельцами и совладельцами таких предприятий. Основу этой политики составляют принципы, которыми руководствуются штаб-квартиры ТНК. Эти принципы имеют различия в зависимости от особенностей решения трудовых вопросов в стране происхождения капитала и в соответствующей транснациональной корпорации в зависимости от результатов согласования иностранным инвестором вопросов организации труда с органами местной власти страны – реципиента капитала соответственно особенностям местного рынка труда. В кадровой политике ПИК учитывается также опыт, которым располагает иностранный инвестор в случае, если ему приходилось создавать ПИК в России в прошлом, иногда в весьма отдаленном: 70 –100 лет назад. (Известно, что в 1990-е гг. некоторые немецкие инвесторы пользовались своими кадровыми досье, которые комплектовались на их предприятиях в дореволюционной России.) Учитывается и опыт иностранных владельцев других ПИК.

Запросы иностранных инвесторов консолидируются и удовлетворяются в рамках их объединений, созданных по признаку страны происхождения капитала, например, в московском отделении Американской торговой палаты.

Иногда на формирование и проведение кадровой политики ПИК влияют национальные, этнические и даже религиозные факторы, привносимые иностранными владельцами, приехавшими, например, из стран арабского Востока, Индии, Китая, Японии и некоторых других.

Тем не менее кадровая политика практически всех ПИК формируется на основе маркетинговых исследований и прогнозных оценок внутреннего и внешнего спроса на планируемую к произ-

водству и сбыту продукцию. В соответствии с этим определяются количественный и квалификационный составы нанимаемых на работу лиц. В кадровую политику могут вноситься уточнения, иногда весьма серьезные, к примеру, когда иностранный инвестор ставит задачу не следовать существующему на рынке спросу, а умело его «выращивать» относительно новых товаров и услуг.

Свойственным иностранным владельцам или совладельцам ПИК является предпочтение найму на работу лиц в лучшем возрастном диапазоне – от 20 до 40 лет. Прием на работу лиц старшего возраста фактически ограничивается объяснением, что эта группа рабочих и специалистов испытывает на работе серьезные затруднения, поскольку в наименьшей степени приспособлена к восприятию целей предпринимательства и специфики управления на предприятиях такого рода.

Кадровая политика, особенно прием на работу, несколько различаются в зависимости от того, какая форма инвестирования избрана для создания ПИК:

а) приобретение уже существующего актива (в ходе приватизации, поглощения или объединения);

б) приобретение и реализация лицензии на создание нового предприятия без наличия заранее подготовленной совокупности необходимых инфраструктурных объектов (создание ПИК на условиях «green fields»);

в) получение и реализация лицензии для создания предприятия на готовой промышленной площадке с необходимым набором инфраструктурных объектов. В этом варианте инвестору иногда предлагают пакет документов о возможностях найма рабочей силы, установлении связи с имеющимися предприятиями-смежниками и т. п. (условия «brown fields»).

Конечно, выбор указанных условий – дело инвестора. Но в среде иностранных инвесторов преобладает стремление к приобретению уже существующих предприятий. Считается, что это вариант создания ПИК менее затратный в финансовом отношении и по времени. Однако в таком случае иностранный инвестор сталкивается с необходимостью решения сложной социальной проблемы: отбор для работы на ПИК лиц, работающих на предприятии, увольнение не прошедших конкурса и прием новых рабочих, если в этом возникает необходимость.

Во избежание конфликтной ситуации вокруг вопросов найма и увольнения иностранный владелец осуществляет указанный от-

бор, во-первых, постепенно, во-вторых, с помощью профсоюзной организации и представителей местной власти. В некоторых случаях такая работа проводится независимой частной структурой по заказу владельца ПИК, но при непременном его участии во время собеседования с отобранными кандидатами.

С лицами, получившими приглашение и согласившимися работать, подписываются коллективные договоры или индивидуальные контракты. Работа по увольнению не прошедших собеседование и найму тех, кто его прошел, осуществляется в сжатые сроки, чаще всего без остановки производственного процесса. Увольняются лица пенсионного возраста, упраздняются должности типа учетчиков и кладовщиков, личных водителей руководителей, лица, освобожденные от труда и занимающиеся общественной деятельностью и т. п. Иногда прежняя численность занятых сокращается на 1/3 и более.

Одновременно на ПИК обеспечивается компьютеризация управления, в первую очередь, учета и производственного контроля; минимизируется ручной труд, особенно по внутрицеховому переносу материалов и изделий (он заменяется массовым применением внутризаводских транспортных механизмов); полностью перестраивается складское хозяйство. На ПИК активно внедряется совмещение профессий. На производстве повышается роль и ответственность бригадиров. Они становятся главной фигурой в ходе производственного процесса. Жесткий квалификационный отбор проводится в отношении управленческого персонала, становится обязательным знание иностранного языка. Участки работы по управлению финансами и сбыту продукции поручаются иностранным менеджерам. Кандидаты на роль генеральных менеджеров и директоров обычно выбираются из специалистов – граждан зарубежных стран.

В отношении ПИК, создание которых осуществляется на условиях «green fields» и «brown fields», наем рабочих и специалистов осуществляется или инвесторами, или по их поручению рекрутинговой фирмой, которая впоследствии выполняет роль посредника, представляющего администрацию ПИК по вопросам взаимодействия с работающим коллективом по широкому кругу направлений производственной деятельности, а также социального содержания (учет больничных листов, оказание медицинской помощи, общественное питание, производственный травматизм, общая информация и, главное, предупреждение и улаживание трудовых конфликтов). Однако такого рода организация трудовых отношений на

ПИК характерна в основном для крупных предприятий, например автосборочных, предприятий общего машиностроения, фармацевтической, нефтехимической, химической, целлюлозно-бумажной и некоторых других отраслей промышленности.

Следует учесть, что рекрутинговые фирмы зачастую находятся под контролем той же транснациональный корпорации, которой принадлежат ПИК. Большой опыт по проведению подобной кадровой политики у компаний «Юнилевр», «Ай Би Эм», «Боинг», «Юнайтед Текнолоджиз», «Дженерал Электрик» и других, а также некоторых японских и германских корпораций. В этом же направлении работают кадровые службы крупнейших иностранных розничных сетей: «Ашан», «Метро», «МакДоналдс» и др.

На всех без исключения ПИК большое значение придается организации производственной стажировки и другим мероприятиям по повышению квалификации и профессионализма занятых на производстве. Проводится работа по стимулированию творческого отношения к труду, повышения производственной дисциплины и ответственности, искоренению абстентизма, патернализма, неряшливости и неаккуратности, проявления грубости во взаимоотношениях в коллективе и т. п. Жестко искореняются случаи пьянства и воровства.

По признанию главы франсуско-американской ТНК «Алкатель-Льюцент», руководители ПИК, контролируемых этой корпорацией в России, стараются развивать присущее, как утверждается, российским рабочим и специалистам уникальное качество (практически на генетическом уровне): коллективный поиск путей совместного эффективного решения трудных производственных задач. На Западе, как известно, превалирует индивидуалистический подход.

Администрация старается доводить до каждого информацию о положении дел на ПИК, о его производственных и финансовых показателях. Делаются попытки сообща обсуждать проблемы в этой области и способы их решения.

Преследуя цель повышения производительности труда, иностранные владельцы ПИК уделяют внимание мероприятиям по единению трудового коллектива, воспитанию, сопричастности рабочих к проблемам и результатам деятельности предприятия. Как правило, вводится общая форма одежды, обеспечивается поддержание ее чистоты и мелкого ремонта; на многих ПИК имеются свои гимны и флаги, практикуются коллективные мероприятия в связи с памятными датами, праздниками и т. п. Уделяется серь-

езное внимание поддержанию в помещениях комфортного температурного режима, подача чистого воздуха, точечное освещение рабочих мест, содержание общих мест пользования на уровне современных требований санитарии и гигиены.

Важным методом воспитательной работы избрано индивидуальное вручение ежемесячной заработной платы рабочим и специалистам начальником или бригадиром, сопровождаемое беседой с каждым из них. При этом обсуждаются причины выплаты бонусов или взимания штрафов, производственные вопросы, проблемы дисциплины и т. п. Поощряется донесение руководству информации личного характера во имя общих целей и интересов ПИК.

В среднем уровень зарплаты на ПИК в 1,5–2 раза выше, чем на аналогичных по отраслевому признаку отечественных предприятиях.

Заслуживает внимания используемая на большинстве ПИК, контролируемых ТНК, практика ежегодной ротации состава иностранных менеджеров с переводом их на работу на предприятиях в других странах и заменой, приезжающей из-за рубежа. Это один из способов предупреждения коррупции. В то же время известно, что на предприятиях с японским капиталом в России такая ротация считается необходимой, чтобы минимизировать вероятность появления привычек к пьянству и других аномалий, что связано с непривычным для граждан этой страны жизненным укладом в России. Конечно, не последнюю роль играет проблема языкового барьера.

Большинство ПИК стремятся решать в индивидуальном порядке вопросы обеспечения безопасности и охраны с соответствующими компетентными государственными органами исполнительной власти. Это позволяет практически исключить влияние на их деятельность со стороны организованных преступных групп.

Перечисленные характеристики, касающиеся кадровой политики и организации труда на ПИК, типичны в основном для крупных производственных предприятий, созданных с участием фирм и корпораций стран Запада. В ряде случаев, особенно когда речь идет о небольших предприятиях, где представлены интересы малых и средних фирм-инвесторов, иностранные владельцы ПИК не отличаются излишней добропорядочностью. В их взаимоотношениях с рабочими и специалистами встречаются примеры проявления нетерпимости.

Особую нишу в среде ПИК на российской территории занимают предприятия, получившие прямые так называемые условные инос-

транные инвестиции оффшорных фирм, зарегистрированных на Кипре, Багамских островах и др. Это в основном возвращающийся из-за границы российский капитал, причем чаще на предприятия, владельцы которых в прошлом были его экспортерами. В общем количестве ПИК, зарегистрированных в России и представивших отчетность о своей производственной деятельности, они занимают примерно 10%. Никаких особенностей по сравнению с отечественными предприятиями в вопросах кадровой политики и организации труда они не демонстрируют. Это позволяет считать, что данные инвестиции не обладают интеллектуальным потенциалом.

Анализ ситуации, складывающейся в сфере деятельности ПИК в вопросах организации труда, был бы неполным без изложения специфики забастовочного движения на таких предприятиях. Забастовки на ПИК – редкое явление, но с каждым годом их становится больше. В течение года их бывает 2–3. По срокам они непродолжительны: одна-две недели, не более. Администрациям ПИК удается быстро находить взаимопонимание с бастующими. Забастовки носят локальный характер и касаются в основном повышения заработной платы.

В ряде случаев забастовочное движение на ПИК отражает развитие в России мирового корпоративного рынка труда. Есть достаточно примеров установления связей между рабочими коллективов предприятий, контролируемых одной и той же ТНК, но расположенных далеко от России в других странах. Примером может послужить забастовка рабочих Выборгского ЦБК в 1993 г. Она была поддержана представителями трудового коллектива предприятия, контролируемого тем же владельцем во Франции. Другой пример – трудовой конфликт, вспыхнувший в 2005-м и 2006 г. между частью коллектива рабочих и администрацией автосборочного предприятия ТНК «Форд» во Всеволожске (Ленинградская обл.). В данном случае рабочие этого ПИК, получив информацию о заработках специалистов той же квалификации на предприятиях Форда в Бразилии, обнаружили, что он в 1,5 – 2 раза выше, чем во Всеволожске.

В дальнейшем прямой контакт с бразильскими рабочими помог определить, что на заводе Форда во Всеволожске не обеспечивается должный уровень охраны здоровья в цехах по окраске автомобилей. Были вскрыты некоторые другие недостатки в организации производства, что послужило причиной обострения трудового конфликта, разрешение которого затянулось до осени 2007 г. Выступления забастовщиков во Всеволожске стали предметом под-

ражания на ряде других предприятий с иностранным капиталом в Ленинградской области (в пивоваренной отрасли, машиностроении и др.). Это служит еще одним доводом в пользу вывода о большом и многогранном значении вопросов социального развития ПИК и российского рынка труда в сфере их деятельности.

Перспективы социального развития ПИК в России и рынка труда в сфере их деятельности

В настоящее время число работающих на предприятиях с иностранным капиталом составляет в России примерно 5% занятых в экономике. В 2000 г. этот показатель был на уровне 0,3–0,5%. Учитывая приток иностранных инвестиций в российское автомобилестроение, расширение круга предприятий этой отрасли, ускоренные темпы роста числа сооружаемых с участием иностранного капитала объектов гостиничного хозяйства, других предприятий в сфере услуг с трудоемким производством, а также в агропромышленном комплексе, можно предположить, что отмеченная тенденция повышения в общем числе занятых доли работающих на таких предприятиях получит ускорение в ближайшем будущем. Следует ожидать рост масштабов проблем социального развития, в частности российского рынка труда, в сфере деятельности ПИК как сегмента мирового корпоративного рынка труда и одновременно важной составляющей российского рынка труда. Указанная тенденция будет способствовать снижению безработицы в стране, но не она будет определяющей в данном вопросе, а наступившее ежегодное сокращение населения в стране, в том числе экономически занятого.

Похоже, что социальное развитие ПИК войдет в некоторое противоречие с интересами отечественной промышленности и сферы услуг. Дело в том, что ПИК будут все больше поглощать высококвалифицированную рабочую силу, рост заинтересованности в которой у отечественных предприятий имеет очевидную растущую тенденцию. В этих условиях актуализируется значение проблемы «внутренней эмиграции рабочей силы», особенно, если реализуется перспектива расширения круга градо- и районообразующих предприятий с иностранным капиталом.

Несомненно, это придется учитывать в хозяйственной и социальной политике местных, районных и региональных органов исполнительной власти. По всей вероятности, не только крупнейшие, но и средние по своей экономической мощи ТНК и ТНБ продолжат

проникновение и в экономическое пространство, и в социальную сферу. Число «интернационализирующихся экономических и социальных ядер» должно возрасти. В результате позиции иностранных владельцев в вопросах социального развития ПИК будут становиться все активнее. Этому будет способствовать расширение круга иностранных хозяйствующих субъектов, вступающих в российскую сферу услуг. Социальное развитие ПИК, работающих в этой сфере, и расширение предпринимательства с иностранным капиталом в целом способны генерировать синергетический эффект, особенно в случаях, когда ПИК функционирует, например, в СМИ, здравоохранении, жилищном строительстве и др. В то же время социальное развитие в России ПИК постепенно приобретает международное измерение в силу развития не только хозяйственных связей, но и взаимоотношений трудового коллектива таких предприятий в социальной сфере с зарубежными ПИК, контролируемыми теми же ТНК.

Социальная сфера в деятельности ПИК расширится благодаря срастанию интересов зарубежных ТНК с российскими крупными частными, а в ряде случаев и с государственными корпорациями. Объекты их сотрудничества из преимущественно экономических преобразуются в экономически-социальные. Социальное развитие ПИК в пространственном измерении как бы переливается в территориально-производственные образования, контролируемые российским крупным капиталом. Однако между последним и западными ТНК возможны конфликты, например, вокруг вопросов привлечения высококвалифицированной и молодой силы.

Вслед за наблюдаемым сегодня расширением взаимной торговли с КНР можно предвидеть значительное увеличение в обозримом будущем китайских прямых инвестиций в российскую экономику и, соответственно, заметный рост числа предприятий с китайским капиталом, где перспективы социального развития еще не приобрели рельефных очертаний. Здесь потребуются усилия для дополнительных исследований и принятия исполнительными органами власти обеих стран согласованных решений.

Есть основания считать, что глобальный характер социальной проблематики ПИК в России будет усиливаться и станет более диверсифицированным. Это необходимо учитывать в программах экономического и социального развития страны и ее регионов, а также в политике, направленной на укрепление экономической и национальной безопасности государства.