



**ТРУДОВОЕ ПРАВО
ДЛЯ КАДРОВИКА**

стр. 9

**КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ
(управление персоналом)**

стр. 61

**КАДРОВОЕ
ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО**

стр. 117

**РЕКРУТИНГ
ДЛЯ КАДРОВИКА**

стр. 175

№ 9/2013

48 УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Селезнева Д., Кудряшова О.

Применение социально-экономических нормативов в целях совершенствования условий и охраны труда

48

Продолжение статьи (начало в №8/2013). Исследованы вопросы применения СНН для решения различных социально-экономических задач, таких как оценка и анализ состояния условий труда, систематизация условий за работу и неблагоприятность условий труда, установление тарифных ставок и т. д. Кроме того, рассмотрены возможности использования СНН в специальном страховании.

56 ТРУДОВЫЕ СПОРЫ



Демокхарина Д.

Премия директору автономного учреждения как уголовное преступление

56

Статья обославлена правовой применением трудового законодательства, а именно – порядка установления условий оплаты труда в трудовом договоре директора автономного учреждения. Материал основан на заключении специалиста, подготовленном автором, по указанному делу, возбужденному по признакам состава преступления – присвоения, то есть хищения чужого имущества, вверенного виновному и связан с возмещением директору премиальной выплаты, не подлежащей зачислению в трудовой договор с ним.

**КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ
(УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ)**

62 ОТ ТЕОРИИ – К ПРАКТИКЕ



Кибитская А.

Управление человеческими ресурсами – новая парадигма или новая стадия эволюции науки об управлении персоналом?

62

Предлагаем цикл статей, посвященный развитию теории, методологии и практики управления персоналом на современном этапе. Автор рассматривает сущность понятия «парадигма», процесс смены научных парадигм, переход к новой парадигме – научной революции. Обосновывает вывод, что управление человеческими ресурсами является не научной революцией, а новой стадией эволюции управления персоналом, определяет ее суть. Рассматриваются виды философии управления персоналом, сложившиеся в организационных рамках стран мира.

70 ТЕМА НОМЕРА: ВРЕМЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

Чершвицкая Е.

Международный уровень заемного труда: «торговля людьми» как средство решения бюджетных проблем

70

В статье рассмотрена практика предоставления странам-донорами своих граждан для работы за рубежом (в том числе в странах-кредиторах) на основе межгосударственных соглашений. Обобщены для выделенными образцы правового коллизии временным иностранным работникам, читайте в статье.

Заемный персонал: решение и/или создание проблем?

81

Обзор включает с обзорной практикой и проблемами использования заемного труда.

89 ФОРМИРОВАНИЕ КОМАНДЫ

Кучерова Д., Абдулхалилова А.

Анализ причин текучести кадров на промышленном предприятии

89

В статье рассматриваются социально-психологические и организационные причины текучести кадров. На основе исследования, проведенного авторами на предприятии сферы легкой отрасли, выявлены ключевые факторы высокой текучести и сформулированы рекомендации по ее снижению.

95 КАДРОВЫЙ АУДИТ

Дурдина И.

Международный опыт экономического анализа и аудита причин и последствий отсутствия сотрудников на рабочем месте

95

В статье показаны этапы экономического анализа причин отсутствия работников на рабочем месте, его полезности для организации. Систематизирован зарубежный опыт этой работы (Германия, Швеция, Финляндия). Рассмотрены содержание этапов проведения аудита причин и последствий отсутствия работников на рабочих местах.

104 ПОСТРОЕНИЕ КАРЬЕРЫ

Сопинакина С., Кудякова М.

Управленческое развитие персонала банковской сферы: тенденции и приоритеты

104

Статья посвящена вопросам управленческого развития персонала как относительно составной части системы развития персонала в банковской сфере. Выделяются особенности развития управленческого персонала и взаимосвязи от организационной структуры и уровня удовлетворенности персонала программами развития.

113 ОПЫТ КАДРОВЫХ СЛУЖБ: ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ

Каталы К.

Научные конференции как система подготовки кадров для предприятий оборонно-промышленного комплекса

113

В статье приводится практический пример кооперации науки и промышленности, направленный на отбор и подготовку перспективных молодых кадров с помощью научных конференций на основе ДО «Полюс» – филиала ФГУП «ЦНИИ» им. М. В. Хруничева.

**КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО**

118 СИСТЕМА КАДРОВОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ

Чершвицкая Е.

Составляем и утверждаем Положение о комиссии по трудовым спорам

118

В статье рассматриваются возможности порядка составления и утверждения актуального нормативного акта организации – Положения о комиссии по трудовым спорам, даны рекомендации по содержанию и оформлению документации, приводятся их типовые образцы.

ДОКУМЕНТЫ: Примеры о создании рабочей группы по разработке Положения о комиссии по трудовым спорам; Положение о комиссии по трудовым спорам – типовые образцы.

UDK 349.22

Международный уровень заемного труда: «торговля людьми» как средство решения бюджетных проблем

The International Level of Contingent Labor, "Trafficking in Persons" as a Solution to Budget Problems

Дарья Черняева,
канд. юрид. наук,
доцент НИУ - Высшая школа экономики,
e-mail: amfilow@gmail.com

В статье рассмотрены варианты предоставления сервисов-донорами своих граждан для работы за рубежом (в том числе в странах-рецидивистах) на основе международных соглашений. Обсуждено до международного уровня правовые аспекты привлечения иностранных работников, чтобы в статье.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, миграция работников на континентальном уровне, международные соглашения, ЦР, Восток, ЮВР, Россия.

The article examines the possibility of giving the donor countries in their citizens working abroad (working in the middle) on the basis of international agreements. Provided a paper legal regulation of temporary foreign workers, read the article.

Key words: human resources, the transfer of workers under international agreements, east europe, East Europe, Wilson, South Korea, Russia.

Снижением кредитной истории российские граждане поначалу воспринимали сравнительно пассивно. Теперь мы знаем, что кредитная история может быть плохой или хорошей, и что плохая кредитная история может существенно осложнить решение финансово-экономических вопросов отдельного гражданина. Соответственно, кредитную историю лучше держать в порядке, своевременно выполняя выплаты по своим финансовым обязательствам.

Способы выплаты внешнего долга

В межгосударственных отношениях ситуация несколько иная. На этом уровне хороша кредитная история – большая редкость, а плохая много не путает и не является основанием для отказа в очередных траншах финансовой помощи. Здесь адекватна большая политика, оперирующая сложной системой политических, идеологических и экономических целей, задач и

целостей. Росту внешнего долга могут способствовать и непредвиденные внешние взаимодействия, и неудачная внешнеэкономическая конъюнктура, и неэффективное управление государственной экономикой, и др.

Тем не менее время от времени даже государства оказываются перед необходимостью слегка улучшить свою кредитную историю и снизить внешний долг, по крайней мере, в отношении некоторых стран. Для этой цели государства используют целый спектр разнообразных методов.

Долг может быть снижен путем прямых выплат кредитору или соотвечающей международной организацией (например, МВФ). Кроме того, государство-должник может попытаться заработать больше денег, продавая товары, востребованные на международном товарном рынке: сырье (древесину, бриллианты, золото, медь, нефть), сельскохозяйственную продукцию (сахар, табак, кофе, чай, тропические фрукты и цветы) или наркотические культуры (канна, марихуана, опиумный мак).

Государства могут также попытаться снизить свой внешний долг непосредственно или через получение дополнительного дохода за счет продажи и сдачи в аренду земли (в том числе под иностранные военные базы и военные склады), развития туристического (экстремального, экологического и др.).

Наконец, государство может заняться «торговлей людьми» – реализовать предоставлять свои трудовые ресурсы, своих граждан для работы за рубежом (в том числе в странах-кредиторах) на основе межгосударственных соглашений, часто – по дефинитивным ценам, в ряде случаев – без обеспечения надлежащей правовой защиты командированным работникам [1, р. 351].

«Торговля людьми»

Передача работников по межгосударственным соглашениям до известной степени выгодна всем трем

сторонам процесса. Принимающие государства заинтересованы в заполнении пустующих рабочих мест, неприемлемых (вследствие низкой квалификации) или недоступных (из-за слишком высокой или непостоянной квалификации) для местного населения. Государства-доноры снижают безработицу и обеспечивают финансовую поддержку малообеспеченным гражданам за счет мигрирующих работников (и их заработков), освобождая от этой задачи бюджет страны.

В благоприятных случаях некоторые преимущества получают и сами работники: дополнительный профессиональный опыт, возможность приобрести более высокую квалификацию, заработать чуть больше денег, чем это возможно на родине, и материально поддержать свои семьи, приобрести отсутствующее в их стране товары и проч. Имеют такой международный рынок труда и жители предмета исследования в данной статье.

Внеусловно, основная часть вынужденных сегментов межгосударственных соглашений о командировании работников не могут быть отнесены к данной категории. Обычно они касаются вопросов экономического, технического или военно-технического сотрудничества, а командированные на их основании работники не рассматриваются как непосредственное средство решения бюджетных проблем.

Однако сама эта практика, а также государства, предпочитающие решать эти проблемы подобными средствами, существуют и в наши дни. Единственное отличие – переход данной практики на чисто межгосударственной и «палаточной» реализации, реализуемую в режиме сотрудничества государства-донора с принимающим государством принимающих государств, где влияние и контроль государства ограничен (а часто – и ослаблен), а политические выгоды – многократно.

Наилучшим образом данный феномен можно было бы изучить, проследив его развитие на примере нескольких

Государства-доноры снижают безработицу и обеспечивают финансовую поддержку малообеспеченным гражданам за счет мигрирующих работников (и их заработков), освобождая от этой задачи бюджет страны.

стран-доноров. Однако объем данных этой статьи не позволяет нам подробно проанализировать все аспекты и нюансы этого исторического явления. Поэтому мы ограничимся рассмотрением примера двух стран, активно использовавших данный метод в двух принципиально разных исторических и политикоэкономических условиях.

Опыт сотрудничества ГДР и Вьетнама

Мы рассмотрим пример сотрудничества Социалистической Республики Вьетнам с Германской Демократической Республикой в 1980-е годы и взаимодействие государственных структур Кореи с Южной Кореи с коммерческими компаниями-работодателями Российской Федерации в наши дни (2000-е годы).

Как известно, после окончания в 1961 г. знаменитой Берлинской стены постоянный отток граждан ГДР в соседнюю Федеративную Республику Германии (ФРГ) был прекращен. Однако рынок труда Восточной Германии крайне тяжело перенес последствия иммиграции активного трудоспособного населения в соседнее государство, продолжавшейся с момента раздела Германии в 1948–1949 годы до постройки Стены.

Путем введения визовых ограничений, ГДР была на грани социального и экономического коллапса [2]. Родившийся также последовательно падала на протяжении всего десятилетия, предшествовавшего постройке Стены [3, p. 86].

Закономерно, что в такой ситуации Восточная Германия озаботилась заключением межправительственных соглашений о труде иностранцев. Вазовой идеей, активно популярной и среди населения ГДР, и среди потенциальных мигрантов в странах-донорах, была идея объединения прогрессивных сил, обратившая помощь нации, сражающейся с паталогическими агрессивными силами, — особенно в случае более высоко-

квалифицированной рабочей силы из «братских социалистических стран» (Польской Народной Республики и Венгерской Народной Республики), — обучить, профподготовить, повысить квалификации и приобрести новое профессиональное опыта.

Во исполнение этой политики в 1980-х по 1980-е гг. ГДР активно заключала двусторонние межправительственные договоры о командировании работников с целым рядом стран. В качестве договоров рабочей силы выступали как страны социалистического блока: Польская Народная Республика (1963 г., 1966 г.), Венгерская Народная Республика (1967 г.) и Республика Куба (1975 г., 1978 г.), так и капиталистические страны социалистической ориентации, среди которых Алжир (1974 г.) и Мозамбик (1980 г.) [4, p. 88].

Одной из последних и подробных программ присоединилась Социалистическая Республика Вьетнам. Межправительственное Соглашение с ГДР о временной занятости и подготовке вьетнамских трудящихся на предприятиях ГДР было подписано ею 11 апреля 1980 г. Это Соглашение даже само по себе содержит множество упоминаний на то, каковы образом Вьетнам решал свои финансовые проблемы за счет собственных граждан.

Прежде всего Соглашение стимулировало именно массовый наем вьетнамских работников. Так, в соответствии с п. 1 ст. 7 Соглашения восточногерманским предприятиям фактически рекомендовалось нанимать вьетнамцев группами не менее 50 человек.

Во-вторых, для обеспечения производительности широких масс своих трудовых мигрантов для принимающего государства Соглашением устанавливались весьма мягкие требования в отношении предоставляемых им работ.

Несмотря на то что в п. 1 ст. 1 Соглашения упоминались именно квалифицированные вьетнамские рабочие, реальный процедур учета

квалификации направленных работников при их направлении к конкретному работодателю и на конкретный вид работ не было предусмотрено. Более того, непосредственно в п. 3 ст. 1 Соглашения устанавливалось, что членность вьетнамских рабочих на предприятиях ГДР, сфера их занятости и работы, на которые они будут направляться, определяются ежегодно на межгосударственном уровне. И хотя в п. 3 ст. 1 Соглашения была сделана оговорка о том, чтобы при подписании таких протоколов должны предприниматься максимальные возможные усилия для подбора видов деятельности такими образом, чтобы обеспечить вьетнамским работникам возможные улучшения своих знаний в различных областях промышленного труда и завершения своих квалификаций, тем не менее вето предприятия об обязанности этого условия, а также каких-либо процедур его реализации разработано не было.

На практике исходная квалификация вьетнамских рабочих не учитывалась, их труд носил преимущественно неквалифицированный и тяжелый характер. Если профподготовка и осуществлялась, то, как правило, по профессиям и видам деятельности, не связанным с потребностями вьетнамского рынка труда, а часто и в принципе неприменимым и не востребованным на том рынке. Существуют свидетельства, что аналогичный подход практиковался в ГДР и применительно к работникам из других государств (например, алжирцам и мозамбикам) [5].

Несмотря на оплату за удаленность, устанавливавшуюся в п. 2 ст. 6 Соглашения и составлявшую 4 марки, а также на отсрочку в п. 1 ст. 6 Соглашения к трудовому праву ГДР в части заработной платы вьетнамцев, их зарплата была мизерной, поскольку существенная ее часть отчислялась наравне с тем же принципом, согласно которому в наши дни направляются

работники на «вакансии работникам» между направляющей и принимающей стороной. При этом трудовой договор между иностранцем и принимающим его предприятием почти не имел значения.

Этот подход был весьма распространенной практикой во второй половине XX века среди социалистических государств.

Так, по свидетельствам специалистов, государства-доноры забирали от 12% (Вьетнам) [6] до 60% (Мозамбик) [6] заработной платы своих зарубежных работников. В ряде случаев эти утверждения оформлялись как отчисления в пенсионный фонд, по инициативе государства-донора уклонялись от признания существования таких платежей, а соответствующие документы конфисковывались.

Оставшаяся часть по избежанию инфляции часто выплачивалась работникам натурой — товарами народного потребления. Так, в случае вьетнамских работников это были велосипеды, швейные машины, одежда, сахар и мило, которые можно было взять с собой при окончательном отъезде, если они умещались в один ящик. Мелкие пакеты с продуктами разрешалось отправлять домой ежемесячно.

Несмотря на регулярные отчисления в систему социального страхования принимающего государства, иностранные работники не имели права пользоваться ее возможностями. Так же обстояло дело с профсоюзными взносами, стать же обязательными для иностранных работников и столь же бесполезными. Право на объединение также было под запретом [6, p. 7].

Интересно отметить, что даже несмотря на почти отсутствующую профподготовку, направленные за рубеж работники все же приобретали некий новый профессиональный опыт, работая на более современном оборудовании, с более современными технологиями и на более современных работах. Этот опыт, не имея прямого применения на ответственном рынке

После возведения в 1961 году знаменитой Берлинской стены постоянный отток граждан ГДР в соседнюю Федеративную Республику Германии (ФРГ) был прекращен.

С 1980-х по 1980-е годы ГДР активно заключала двусторонние межправительственные договоры о командировании работников с целым рядом стран.

труда, мог тем не менее быть использован косвенно в задачах перевооружения национальной промышленности и переобучения национальных кадров. Поэтому государства-доноры принимали определенные усилия для сохранения отработавших за рубежом работников в своем активе.

Данная политика полностью отвечала и интересам принимающего государства, не заинтересованного в долгосрочном пребывании и интеграции азиатских иностранных рабочих.

Так, например, в соответствии с п. 1 ст. 1 Соглашения, трудовые договоры и соглашения работников заключались в общем случае на четыре года, после чего женщины обязаны были вернуться на родину.

Согласно п. 3 ст. 2 Соглашения, женщинам было запрещено брать с собой в ГДР детей своей семьи, за исключением случаев, когда на германское предприятие трудоустранились одновременно оба супруга. Любые предпосылки для запрещения женщинам работников в ГДР прекращались. Имеются свидетельства, что Восточная Германия и сама не поощряла контакты между иностранными и местными работниками, не содействовала изучению языков иностранцами немецкого языка, ссылаясь на отдельные обещания и проч. [6, p. 6–8].

С той же целью устранения предпосылок для активной интеграции работников в принимающем государстве они ограничивались в праве на создание семьи и деторождение в период работы за рубежом. Как всегда, каждая прелесть в деталях.

Межправительственные соглашения, конечно же, не содержали столь радикальных положений. Эти ограничения формулировались на межминистерском уровне.

Так, например, нормы Соглашения о процедурах в отношении беременности среди женщин среди трудящихся женского пола в ГДР [подписанным министрами труда обеих

стран 26.01.1987] [7, p. 88] устанавливали несоместимость беременности и материнства с условиями их трудовых договоров и обязательности посещения СВВ в ГДР депортировать беременных за свой счет. При этом редакция соглашения была такова, что фактически стимулировала не только и не столько контрацепцию, сколько аборт, благо таковые обеспечивались иностранцам на такой же бесплатной основе, как и гражданам принимающего государства.

Существующие свидетельства подтверждают, что аборты среди иностранных работниц имели регулярный характер. Те, кто омерзительно сохранил беременность и претендовала на то, чтобы остаться в ГДР, помимо лишения статуса иностранного работника должен был оплатить в государственной бюджет значительный штраф за нарушение условий трудового договора [6, p. 6–10]. Депортация предполагалась и для политически активных иностранцев, если их активность выходила за установленные идеологические рамки.

Иностранцы работники, разумеется, не анали в точности их своих прав, их пределов установленных ограничений. Межправительственные соглашения не обязывали ни принимающее, ни направляющее государство предоставлять работникам возможность ознакомиться с соответствующими документами.

Такой режим просуществовал в Восточной Германии непосредственно до разрыва семьи и деторождения и объединении с ФРГ в 1989–1990 годы. Впрочем, аполитичность иностранных рабочих на этом не закончилась, поскольку фактическое прекращение действия межгосударственных договоров с ФРГ, последовавшие за объединением, оставило их без определенного статуса на территории объединенной Германии. Некоторые из них подали протесты о признании их беззакония.

Другие обжаловали отказ в продлении разрешений на проживание и

судам. В итоге государственные органы ФРГ были вынуждены предоставить подыемные тем из иностранных работников, кто выразил готовность добровольно вернуться на родину. Этим предлогом воспользовались чуть более половины таких работников [6]. Остатками к 2000 году объединенная Германия сивильнымусилием все-таки предоставила вид на жительство.

Опыт КНДР и России

Обратимся теперь к событиям сегодняшнего дня и к опыту другого международного торговца трудовыми ресурсами: КНДР.

Северная Корея была одним из активных участников международного рынка азиатского труда еще с конца 1930-х годов [7]. При этом, если в период до 1966–1967 годы и после 1970 года за рубежом, – в частности, в СССР, – направлялись обычные северокорейские граждане, то в короткий период между этими годами советская Сибирь выполняла одну из своих исторически привилегий для несправедливого контингента: северокорейское руководство сыграло роль политическим преступником, задевшему советские лесозаготовительные предприятия в своей системе исправительно-трудовых лагерей. Сохранились свидетельства о существовании неофициальной договоренности между руководителями СССР (Л. И. Брежнев) и КНДР (Ким Ир Сен), достигнутой по этому вопросу в мае 1966 года и вступившей в действие с начала 1967 года [8].

Интересно, что особенности жизни и труда северокорейских мигрантов по многим параметрам походили на технаемских работников в ГДР.

Начиная с 1967 г. не только заключенные, но и прибывавшие в последующие годы обычные северокорейские работники расселялись в специализированные режимные поселки, изолированные от контактов с местным населением, и от окружающей деятельности в целом, во всех ее проявлениях, включая и советские

правовые нормы. Отчасти это объясним стремлением руководства КНДР обеспечить устойчивость своих граждан и близкого опасных расколотых периодов хрущевской оттепели и их последствий.

Регулярный приток северокорейских трудовых мигрантов к 1982 г. позволил существенно сократить внешний долг страны [9, p. 341–342]. Всплыв рабочей силы доказал свою эффективность, тем более, что северокорейское государство предпринимало и прочие усилия для удержания уехавших работников в пределах своей власти и территориальных пределов того государства, в которое такие работники были направлены [10].

Работники отбираются организационно среди наиболее лояльных партии и правительству (режим отбора по многим параметрам отработавших, практиковались в первые годы советской власти) [11] и при возможности в КНДР государственной необходимости в человеческих ресурсах так же организационно отменяются обратно на родину.

Как минимум, с 1967 года условия труда северокорейских работников на рубежом становились хуже, чем у представителей других стран-доноров рабочей силы.

По свидетельствам специалистов, изучающих проблемы трудовой миграции и принудительного труда [12, p. 112], заработная плата таких работников является частично или полностью (иногда не выдается полностью) [13].

До 1984 года заработная плата северокорейцев отличалась в валюте КНДР (чонга) [8], что ограничивало их возможность по приобретению советских товаров (обычно – для пересылки или вывоза на родину) и позволяло удешевить их труд для СССР за счет разницы в курсах советской и корейской валют.

Выезд северокорейских граждан на КНДР (в том числе и в целях пово-

Северная Корея была одним из активных участников международного рынка азиатского труда еще с конца 1930-х годов.

Несмотря на регулярные отчисления в систему социального страхования принимающего государства, иностранные работники не имели права пользоваться ее возможностями.

ка работы и трудоустройства за рубежом) происходит исключительно в организованном порядке, под жестким контролем государственных органов, свобода въезда отсутствует [14], эмиграция отнесена к числу уголовных преступлений, расценивается как измена родине [14] и влечет наказание в виде конфискации имущества, пребывание в исправительно-трудовом лагере, многолетнего тюремного заключения или смертной казни [15, p. 18–19]. Содействие эмиграции также является уголовным преступлением и наказывается многолетним сроком в исправительно-трудовых лагерях [15, p. 19].

Благодаря этим и другим жестким мерам в стабильной форме экспорт рабочей силы как средство решения проблемы внешнего долга присутствовал в КНДР около десяти лет. Однако в 1990-е годы долгосрочные перспективы его использования оказались под вопросом. С распадом социалистического блока и существенными изменениями политического и экономического контекста в государствах, традиционно выступавших внешнеэкономическими партнерами Северной Кореи, прежние каналы экспорта трудовых ресурсов были практически утрачены. Ослабление, распад, а затем реструктуризация экономики близких социалистических государств, а также возрастание политической напряженности подобных форм сотрудничества поставили на их пути практически непреодолимые преграды.

Тем не менее сама форма пополнения бюджета за счет направления своих работников за рубеж была настолько привлекательной, что руководство Северной Кореи не нашло в себе сил отказаться от ее использования в новых условиях.

В 1997 году при обсуждении перспектив выплаты внешнего долга КНДР снова предложила свою рабочую силу России для зачета части государственных долгов [16], однако эти предложения не вызвали должного

интереса и не получили развития в форме конкретных межгосударственных соглашений.

Тем не менее направление работников на КНДР в Россию продолжалось [17, 18], но регулировалось оно уже значительно более детально (так, Соглашением между Правительством Российской Федерации и Правительством Кореической Народно-Демократической Республики о визовых правах соподанных граждан от 24.01.1997 был введен визовый режим въезда северокорейских граждан в РФ на срок, превышающий 90 дней, предоставляемый на основании приглашений от российской стороны. Этот режим обеспечил возможность контроля со стороны ФМС за приглашением северокорейцев в РФ и паспортно-визового контроля на границе) [8].

В то же время, по существующим свидетельствам [18], после 1997 года условия труда и жизни в поселенках северокорейских работников на российской территории стали чуть более привлекательны и менее напастными лагерными, а с 1999 года, придя к себе после приватизации, оживились северные дачники. Существуют свидетельства, что позднее к найму дешевой рабочей силы на КНДР обилие на натуральные ресурсы перешли также местные и, в определенной степени, федеральные власти [18].

По свидетельствам специалистов, многие неправовые методы сохранялись и в новых отношениях.

Так, в трудовых договорах с работниками по требованию северокорейской стороны упоминались условие о перечислении их заработной платы на счета государственных представителей КНДР по трудоустройству северокорейских граждан в РФ [8]. Отсутствие существенных изменений в условиях труда при общем смягчении условий содержания в лагерях способствовало массовому бегству работников к их расходу отчетливо по ближайшим российским просторам [18].

С тех пор, как Россия стала принимать и рассматривать ходатайства северокорейских работников о признании их беженцами и переезда по умолчанию высылать их в КНДР (формально с 1993 года, а на практике – со второй половины 1990 года, после введения соответствующих процедур), 3-месячный период рассмотрения таких ходатайств в УФМС исполняется ими для обращения в Верховному комиссару ООН по делам беженцев в РФ и въезда в Южную Корею или иное государство, входящее в ООН [17].

Действующее ныне Соглашение о труде северокорейских граждан на территории нашей страны было подписано только в 2007 году и ратифицировано Россией двумя годами позже (Федеральный закон РФ от 28.11.2009 № 298-ФЗ «О ратификации Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Кореической Народно-Демократической Республики о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства»). Соглашение побуждает критически мыслить положения и создает богатые условия для правовых споров.

Так, согласно ст. 1, Соглашение распространяется на граждан КНДР, на законном основании выехавших с целью осуществления временной трудовой деятельности в соответствии с договорами о выполнении работ или оказания услуг, заключенными между физическими или юридическими лицами принимающего государства и юридическими лицами государства постоянного проживания в порядке, установленном законодательством государства постоянного проживания.

Для граждан КНДР это положение означает, что нормы данного Соглашения применяются лишь в том на тех, кто въехал по договорам, заключенным между российскими физическими или юридическими лицами и северокорейскими – строго юридическими – лицами в соответствии с северокорейским законодательством.

На этом примере можно наглядно проследить, что такие договоры представляют собой равноправие, договора о так называемом «внешнем труде», стороны которого обговаривают условия «временной трудовой деятельности» северокорейских граждан, «оставляемых» в России северокорейскими юридическими лицами (которые в силу политикоэкономических особенностей КНДР обычно представляют государство).

Это положение вкупе с другими нормами Соглашения образует любопытную правовую конструкцию:

- въезд северокорейских работников осуществляется по внешнедоговорам между представляемыми направляющего и принимающего государства, заключенный по северокорейским законам;
- формальным работодателем, с которым такой работник заключает трудовой договор (согласно абз. 1 ст. 6 Соглашения), должно быть северокорейское же юридическое лицо, направившее его в РФ;
- сама трудовая деятельность (согласно п. 1 ст. 4 Соглашения) осуществляется работниками в соответствии с законодательством принимающего государства.

Приветно из Соглашения совершенно ясно, каким образом должна раз-

С распадом социалистического блока и существенными изменениями политического и экономического контекста в государствах, традиционно выступавших внешнеэкономическими партнерами Северной Кореи, прежние каналы экспорта трудовых ресурсов были практически утрачены.

¹ См. Конвенцию ООН о статусе беженцев 1951 года и Протокол к ней 1967 года; постановление Верховного Совета РФ от 13.11.1992 № 3878-1 «О признании России Российской Федерации и Белорусии о статусе беженцев и Протокол, касающийся статуса беженцев; Соглашение стран СНГ «О помощи беженцам и вынужденным переселенцам» от 24.09.1993 (ратифицировано РФ Федеральным законом от 22.11.1994 № 40-ФЗ); ст. 63 Конституции РФ 1993 года; Федеральный закон от 19.02.1993 № 4525-1 «О беженцах»; Положение «О порядке предоставления Российской Федерации политического убежища, утв. Указом Президента РФ от 21.07.1997 № 746; постановление Правительства РФ от 09.04.2001 № 274 «О предоставлении временного убежища на территории Российской Федерации»; приказ ФМС от 05.04.2011 № 87 «О свидетельствах о рассмотрении ходатайств о признании беженцем на территории Российской Федерации за рубежом» и др.

решаться возможные коллизии нормы «северокорейского договора (трудоотношения в «взаимном труде) и российского законодательства, в какой из договоров или какое из законодательств имеет в данном случае приоритет.

Отговорки, сделанные в ст. 16 и ст. 17, по вопросам толкования положений Соглашения, относятся к компетенции компетентных органов (ФМС РФ и Министерства внешней торговли КНДР), а по вопросам реализации соглашения – к отдельным соглашениям или протоколам этих органов.

Таким образом, Соглашение почти не оставляет работникам шанса на точное и детальное представление своего правового положения в принимающем государстве. Заметим здесь, что этот неприятный нюанс, – как и другие положения Соглашения, – применимы и «в обратном направлении»: к российским работникам в КНДР.

Согласно ст. 8 Соглашения, работники должны быть не моложе 18 лет и иметь медицинский сертификат об отсутствии у них паразитов, ВИЧ-инфекции и других инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих.

Пенсионное обеспечение, социальное и медицинское страхование осуществляется северокорейской фирмой и по северокорейскому законодательству, что означает более чем скромное возмещение для работников в случае профессиональной травмы, временной нетрудоспособности и проч. В таких случаях работник может пользоваться лишь на обязательные общие нормы российского законодательства об охране труда, доступность которых для северокорейских работников установлена п. 1 ст. 9 Соглашения.

Прочие нормы Соглашения звучат заметно нейтральнее.

Так, абз. 2 ст. 6 и ст. 13 Соглашения уравнивает северокорейских работников с гражданами принимающего государства, выполняющими ту же работу у того же работодателя, в части условий труда, а ст. 7 предоставляет

им право на освобождение от работы в дни российских государственных праздников (правда, при этом в Соглашении сделана оговорка о том, что «...положения, регулирующие вопросы освобождения от работы в эти дни, должны содержаться в договоре» между принимающим юридическим или физическим лицом и юридическим лицом принимающего государства). При этом не ясно, в какой степени отсутствие таких положений в подобном договоре может влиять на действие положений о предоставлении освобождения от работы в дни официальных праздников принимающего государства. Работникам разрешено вносить в выходные товары (включая личное имущество), а также приобретать валюту и вносить ее в КНДР в соответствии с российским законодательством.

Таким образом, если бы не слабость контроля со стороны российских государственных органов на соблюдение этих положений российскими же работодателями, возможно условия труда граждан КНДР в России имели бы шанс быть немного лучше, чем об этом свидетельствуют оценки.

Современные северокорейские работники по-прежнему не имеют права самостоятельно выезжать за рубеж для осуществления трудовой деятельности. Многие работники не имеют никакого письменного договора со своим работодателем [20, с. 317–318].

Как и ранее, писем таких работников возможен только в организационном порядке – через представителей Рабочей партии КНДР. Соответствующий представитель, выступающий также в роли переводчика, сопровождает работников за рубеж, получает за них заработную плату и передает ее соответствующим государственным органам в Северной Корее, которые учитывают и распределяют полученные средства на содержание государственного бюджета страны (в форме отчислений в фонд преданности Трудовой партии Корея и страховые фонды, налоги, оплаты прожития, и др.) [21].

Этот же представитель осуществляет жесткий контроль всех аспектов жизни и труда подотчетных ему работников: им не разрешено самостоятельно везти себе работу, запрещается самостоятельное посещение каких-либо мест, кроме места проживания и работы, и др. У работников изъяты паспорта, в них применяются дисциплинарные наказания в виде штрафов, порочащих у работников неустрашимые долги перед государством.

Радуемся, качественный аспект условий труда и жизни таких работников принимающая сторона никак не контролирует. Их рабочий день составляет свыше 12 часов, а местом проживания часто являются заброшенные нежилые здания и ангары [22], для них не проводятся медицинские осмотры, не обеспечиваются законодательно предусмотренные меры безопасности труда и др. [20].

Существуют свидетельства об аномальных условиях жизни и труда северокорейцев в в других странах [23]. В наши дни направление работников в страны, поддерживающие экономические отношения с КНДР, по-прежнему является существенной статьей государственного дохода.

Заключение

Трудно не согласиться с мнением специалистов [20, с. 315–339], считающих занятость в описываемых выше условиях современной формой рабства. Приведенные выше данные показывают, что не только государства-договоры, стремящиеся решить свои бюджетные проблемы за счет экспорта собственных граждан, виноваты в сохранении подобной практики в современном мире.

Для такого пущия двое, и в значительной степени международная торговля людьми как средство решения проблем государственного бюджета принимающего государства может существовать столь долго, сколько принимающие страны готовы тер-

петь на своей территории примеры подобных отношений и условия труда, несовместимые с общепринятыми международными стандартами [20, с. 332–339].

Библиографический список

1. Materialist feminism: a reader in class, difference, and women's lives. Ed. by: Hennessy R., Ingraham Ch. NY: Routledge, 1997.
2. The construction of the Berlin Wall // Официальный портал к Берлинскому неустрашимым долги перед государством. URL: <http://www.berlin.de>.
3. Grant J. et al. Low fertility and population ageing: causes, consequences and policy options. – RAND Corporation. European Commission, 2004. [Электронный ресурс] URL: <http://www.rand.org>.
4. Dennis M., LaParle K. State and minorities in Communist East Germany, 1946–1990. Bergahn Books, 2011.
5. Immigrant workers in GDR (2007). France 24 report. 09.10.2007 [Электронный ресурс] URL: <http://fr24.rw.rw/wordpress.com>.
6. Wolf B. Die vietnamische Diaworker in Deutschland: Struktur und Kooperationspotential mit Schwerpunkt auf Berlin und Hessen. GTZ, 2007. [Электронный ресурс] URL: <http://www.gtz.de>.
7. Участие Северной Кореи в международной миграции рабочей силы // Стратегический журнал: ECOMRUS. Факторы международного бизнеса OnLine [Электронный ресурс] URL: <http://ecmrus.fmh.ru>.
8. Вайронька Л. В. КНДР-Россия-РК: обзор трудовых ресурсов. – Дневник. Weekly. Электронная версия бюллетеня «Исследование и общество» Центра демографии и статистики человека Института демографических исследований РАН; Институт демографии НИУ ВШЭ. 19.05–01.06.2008. № 333–334. [Электронный ресурс] URL: <http://demostat.ru>.
9. Dornbusch R. Debt problems and the world macro economy. Working paper No. 2379. NBER working paper series. Cambridge: NBER, 1987. in: Developing country debt and economic performance. Vol. 1. Ed. by: Sachs J. D. University of Chicago Press, 1988. [Электронный ресурс] URL: <http://www.nber.org>.
10. North Korea International Documentation Project. Woodrow Wilson Center. Digital Archive [Электронный ресурс] URL: <http://digitalarchive.wilsoncenter.org>.
11. Союзная К. Состояние политики области миграции и трудоустройства тру-

Соглашение между Правительством РФ и Правительством КНДР почти не оставляет работникам шанса на точное и детальное представление своего правового положения в принимающем государстве.

Современные северокорейские работники по-прежнему не имеют права самостоятельно выезжать за рубеж для осуществления трудовой деятельности. Многие работники не имеют никакого письменного договора со своим работодателем.

да [1917 - середина 1930 гг.] // Обзорные (этноисторическая теория). Центр этноисторической истории при историческом факультете МГУ им. М. В. Ломоносова. Под ред. Л.И. Бородинки. 2000. Вып. 4. [Электронный ресурс] URL: <http://www.hist.msu.ru>.

12. Hawk D. The hidden Gulag: the lives and voices of those who are sent to the mountains. A Report by the Committee for Human Rights in North Korea (USA). - Washington: Committee for Human Rights in North Korea, 2012 [Электронный ресурс] URL: <http://www.hrcnk.org>.

13. Kang M. Runaway loggers on the rise due to wage cuts. // Daily NK. 22.11.2010. [Электронный ресурс]: <http://www.dailynk.com>.

14. Par.20 of the Concluding Observations: Democratic People's Republic of Korea. United Nations Human Rights Committee (HRC). 27.08.2001. CCPR/CO/72/PRK. [Электронный ресурс] URL: <http://www.unhcr.org>.

15. The North Korean refugee crisis: human rights and international response. Ed. by: Heggard S., Noland M. - Washington: US Committee for Human Rights in North Korea, 2006.

16. Mikhaev V.V. North Korean Regime and Russian Political Power // The Journal of East Asian Affairs. 1998. Vol. 12. No. 2. Pp. 573-574.

17. Васильев С. Северокорейский ГУЛАГ в Сибири. // Новосибирская газета «Новые Вурдаки». - 11.04.2011. [Электронный ресурс] URL: <http://www.newbur.ru>.

18. Мельничук А. Лесники по-корейски // Владивосток. 05.06.2003. [Электронный ресурс] URL: http://old.vladnews.ru/magazin.php?id=9&idnews=1750¤t_magazine=1370.

19. Pyongyang offers slaves in exchange for Russian oil. AsiaNews. it. 11.03.2006. [Электронный ресурс] URL: <http://www.asianews.it/news-en/Pyongyang-offers-slaves-in-exchange-for-Russian-oil-7851.html>.

20. Скрипник В. О. Северокорейское трудовое рабство в России: социальные и этноисторические факторы / Местные сообщества, местные власти и мигранты в Сибири на рубежах XIX-XXI-XII-XXI веков. Науч. ред. В.И. Демин. - Иркутск: Омега, 2012.

21. More N. Korean workers to earn valuta for Kim Jong-un. Chosun Ilbo. 27.04.2012. [Электронный ресурс] URL: <http://english.chosun.com>.

22. Mackinnon M. How unpaid North Korean labour helped Russia welcome the world. The Globe and Mail. Sep. 10, 2012 [Электронный ресурс] URL: <http://www.theglobeandmail.com>.

23. North Korea's exploitation of its own workers in EU member states (Netherlands, Czech Republic, Poland) and abroad. Human Rights Without Frontiers. 11.04.2011 [Электронный ресурс] URL: <http://hrwf.org>.

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ РАЗМЫШЛЕНИЯ

Временные работники Индии вступают в профсоюзы горняков

Количество постоянных работников на угольных шахтах Индии быстро сокращается, а 700 тыс. в 2000 году до 300 тыс. в настоящее время, а в 2016 году, как ожидается, достигнет 100 тыс. В то же время общее число работников не становится меньше. Временные работники постепенно заменяют постоянных, поэтому возмещение временных работников в профсоюзы становится приоритетом для ИМФ. Федерация стала систематически заводить в профсоюзы временных работников компаний, организовала для работников разных угольных месторождений серию представительских семинаров с участием профсоюзного руководства, приступила к систематическому фиксированию угольных шахт, на которых применяется нестандартная занятость.

Во время кампании ИМФ создала принцип объединения временных работников с уже действующими профсоюзами, а вместо того, чтобы разделять работников, создавая отдельные профсоюзы. Однако в некоторых случаях произошла задержка в связи с тем, что необходимо было внести поправки в устав профсоюза, поэтому для временных работников были созданы отдельные профсоюзы, в том числе Профсоюз временных работников угольных месторождений Асансела (9600 человек) и Профсоюз временных транспортных работников угольных месторождений Маханади (10 375 человек).

Укрепление профсоюзов помогло временным работникам добиться улучшения условий труда. Так, в ходе коллективных переговоров Профсоюз временных транспортных работников угольных месторождений Маханади добился регулярной выплаты заработной платы через банк, увеличения взносов в резервный фонд, возможности пользоваться медицинскими услугами в больницах компании, пособия на медицинское обслуживание и возмещение вознаграждений. Укрепление индийских профсоюзов помогло им успешно мобилизоваться для того, чтобы обеспечить выполнение обязательств в 2012 году www.industrial-union.org