

## Истоки «АЗИАТСКОГО ЧУДА» — ПОТЕНИЕ БЕЗ ВДОХНОВЕНИЯ

Борис Волхонский

**Е**ще в середине 1990-х годов, оценивая истоки «азиатского экономического чуда», знаменитый американский экономист Пол Кругман заметил: «Рост в Азии был в большей степени вопросом потения (perspiration), чем вдохновения (inspiration), — люди вкладывали в работу больше усилий, чем ума».

Суть этой формулировки состояла в том, что в новых индустриальных странах Азии бурный экономический рост достигался не путем внедрения инновационных технологий, а за счет вовлечения в промышленное производство широких масс низкооплачиваемых работников, ранее занятых в сельском хозяйстве. Но у этой же формулировки есть и вторая составляющая, отражающая суть взаимоотношений работников и работодателей в странах, получивших название «тигров» и «драконов» Восточной и Юго-Восточной Азии: есть некая конечная цель, нужная работодателю, а работники, понимая важность этой цели, добровольно отказываются от собственной социальной защиты, считая, что процветание компании является залогом их собственного благополучия.

Отсюда и крайняя слабость общественных институтов, целью которых является профессиональная защита интересов трудящихся (профсоюзов). Дело не только в том, что, например, в одной из самых успешных в экономическом отношении стран региона — Южной Корее — профсоюзы были распущены в 1960 году, а в других странах роль органов социальной защиты исполняли институты традиционного общества (семья, община, каста). Это все — важный социально-культурный фон, но главное — в определенном типе социального договора между работниками и работодателями.

В недавнем в комментарии РЖ малайзийский экономист Чань Хуаньчан говорил о трех моделях вза-

имоотношения работников и работодателей: американской, когда босс может уволить вас в любой момент, но есть система социального обеспечения; японской, когда компания или корпорация обеспечивает пожизненное трудоустройство, а риск увольнения невелик; и кейнсианской, состоящей в том, чтобы в

тех, кто готов был исполнять указания начальства, снизилась с 90,6% в 1979 году до 65,3% в 1991-м». Наиболее же серьезная вспышка забастовочной активности в Южной Корее пришлось на год, непосредственно предшествующий кризису, — 1996-й.

Однако кризис 1997–1998 годов



Низкооплачиваемая рабочая сила из села стала основой «восточноазиатского экономического чуда»

периоды рецессий и массовых увольнений государство обеспечивало людей любой работой. По сути, в большинстве новых индустриальных стран Восточной и Юго-Восточной Азии действовала японская модель, при которой не только компания гарантирует трудоустройство, но, с другой стороны, и работники считают для себя неприемлемым организовывать акции протеста. Правда, как отмечает Чань, «после кризисов 1990-х годов сами японцы, к сожалению, перешли к американской модели».

Случайно или нет, но возрождение легальных профсоюзов в Южной Корее случилось незадолго до кризиса 1997–1998 годов, при этом с конца 1970-х годов наблюдалось ослабление модели социального договора между работниками и работодателями. Как писал в начале 2000-х годов ныне покойный корейский экономист и социолог Ким Лин Су, «численность

поставил на повестку дня вопрос о новом типе организации отношений «труда и капитала». Впрочем, к этому времени в постиндустриальном мире профсоюзное (и в целом левое) движение вступило в полосу затяжного кризиса. Традиционные «левые» и «правые» партии начали все больше и больше смещаться в сторону центра, так что различия между ними все больше и больше нивелировались, а освободившиеся ниши на флангах стали занимать откровенные маргиналы, по определению неспособные претендовать на роль защитников интересов труда. На левом фланге это были антиглобалисты с их акциями, слишком часто рассчитанными на внешний эффект, за которым терялась суть социальных требований. На противоположном фланге в тоги защитников интересов местных рабочих рядились правые националисты. Но их пафос в основном

сводился к антииммигрантской риторике и призывам изгнать всех чужаков, отнимающих рабочие места у коренных жителей.

В итоге возник вопрос: каковы должны быть институциональные формы защиты трудящихся и обездоленных классов в странах, по сути, не имеющих традиции организованной защиты профессиональных интересов?

Как писал Ким Лин Су, «азиатский кризис оказал огромное влияние на трудовые отношения в Южной Корее. Трудовые союзы были вынуждены перейти от воинственной стратегии к такой, которая в большей степени предполагала сделки и компромиссы. А рабочие стали проявлять больше желания работать усерднее, чем до кризиса».

На этом фоне роль профсоюзов, так и не успевших развернуться по-настоящему в начале 1990-х годов, оказалась вновь сведенной почти к нулю. Показательно, к примеру, что в работе корейского экономиста **Квон Сун Мана** «Экономический кризис и реформа со-

циальной политики в Корее» само слово «профсоюзы» упоминается лишь однажды, когда автор говорит о временных либо частично занятых работниках, которые находятся в особо тяжелом положении, поскольку не имеют права состоять в профсоюзах.

По сути, после кризиса произошел возврат к старой модели социального партнерства, когда роль инструментов социальной защиты стали исполнять либо государственные органы (Квон Сун Ман пишет о трехсторонних комиссиях с участием управленцев, работников и государства), либо транснациональные институты, как, например, Азиатский банк развития (ADB).

Один из его руководителей ADB **Пампош Дхар** писал, что «кризис 1997–1998 годов привел к росту безработицы и бедности, угрожая подорвать прогресс в сфере экономики и человеческих отношений, достигнутый в предыдущие десятилетия. Кризис также обнажил неадекватность существующих систем соци-

альной защиты в странах, пострадавших от него». Поэтому именно банку пришлось выработать стратегию социальной защиты.

К весьма показательным результатам пришли исследователи из Корнельского университета (США) **Гари Филдс** и **Уолтер Бэгг**. Проанализировав взаимозависимость между экономическим ростом и положением трудящихся в четырех развивающихся странах — Тайване, Индонезии, Коста-Рике и Бразилии, они пришли к выводу, что именно частный сектор был локомотивом экономического роста, а тот, в свою очередь, — главным фактором улучшения условий труда и снижения бедности.

И хотя авторы на этом тезисе останавливаются, вывод напрашивается сам собой: не надо трудящимся слишком активно отстаивать свои права, поскольку тем самым они не только подорвут позиции своих работодателей, но и повредят собственному благополучию. То есть потейте дальше. ■

## ПРАВИТЕЛЬСТВО ДОЛЖНО СМЕСТИТЬ АКЦЕНТЫ В ПОЛИТИКЕ В СФЕРЕ ТРУДА



КВОН СУН МАНН — корейский экономист и социолог, профессор Сеульского национального университета

Экономический кризис 1997–1998 годов сделал необходимой реформу социальной политики в сфере трудовых отношений. Устойчивый экономический рост и высокий уровень занятости в Корее привели к тому, что в стране нет системы поддержки безработных, а государственные расходы на поддержание рынка труда крайне низки.

Одна из наиболее неотложных задач социальной политики после кризиса состояла в том, чтобы справиться с проблемой массовой безработицы. Трехсторонняя комиссия из представителей работников, менеджмента и правительства была сформирована в январе 1998 года с целью достижения соглашения по основным вопросам занятости. Подключение к работе комиссии наемных работников стало значительным шагом на пути к демократизации процесса производства в Корее. В прошлом рабочие принимали участие лишь в решении экономических, но не политических вопро-

сов. Одним из результатов работы комиссии стал закон о новых трудовых стандартах, принятый в феврале 1998 года. Он допускает увольнения, вызванные организационными трудностями, но обуславливает их целым рядом требований, регулирующих вопросы занятости.

Политика в отношении безработицы включает два подхода: активный и пассивный. Активная политика предполагает создание рабочих мест, субсидии на увеличение занятости и профессиональное обучение. Чтобы создать рабочие места, корейское правительство инвестировало в инфраструктуру — в транспорт, предприятия общественного пользования, коммунальные услуги, а также обеспечило кредитные гарантии для малых и средних фирм и предприятий. Пассивная политика рынка труда включает выплату пособий по безработице и систему социальной поддержки.

В Корее значительно больше трат приходится на активные программы по поддержанию рынка труда по сравнению с пассивными. В 1998 году на них было ассигновано почти 70% государственных расходов, связанных с безработицей. Правительство должно переместить акцент своей политики с активных на пассивные меры и с политики, направленной на поддержку безработных, на программы облегчения положения беднейших слоев населения. ■

Из статьи: «Экономический кризис и реформа социальной политики в Корее»