

ВОЗМОЖНА ЛИ ЮНИОНИЗАЦИЯ В ИНДИЙСКОЙ ОТРАСЛИ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ?

П. ГХОШ

Институт технологий и науки, Индия

ГИТИКА

Национальный технологический институт, Индия

Юнионизация, особенно в развивающихся странах, позволяет работающему населению воспользоваться выгодами экономического роста. Однако в сфере услуг, в том числе в отрасли программного обеспечения (ПО), существует растущая тенденция к отказу от юнионизации. Традиционное трудовое право мало применимо в этой отрасли благодаря особым характеристикам ее работников, а также гибким условиям труда и творческой, новаторской природе их деятельности. В статье рассматриваются возможности юнионизации в отрасли ПО в Индии на фоне процессов разукрупнения компаний, которые переживают отрасль на таких стадиях своего развития, как выбывание слабых участников (shake-out) и зрелость (maturity). Исследование основывается на проведенном авторами опросе работников ряда компаний отрасли. В заключение рекомендуется создание киберсоюзов (cyber union), который смогли бы учитывать уникальную природу работников интеллектуального труда и осуществляемой ими деятельности.

Исторически деятельность профсоюзов и подписание коллективных договоров были основными факторами стабильного роста доли работающего населения в экономике развитых стран. Именно этим гарантируется получение рабочими (или работниками) более справедливой доли создаваемых ими благ. Они также позволяют улучшать условия труда и получать

гарантии занятости. Определение норм минимальной оплаты труда, длительности рабочего времени, здоровых и безопасных условий труда, а также общее улучшение условий работы сделали юнионизацию* эффективным инструментом повышения качества жизни работников. В развивающихся странах право создавать профсоюзы и вступать в коллективные

* Юнионизация — вовлечение работников в профсоюзы (профсоюзную деятельность). — *Прим. пер.*

© П. Гхош, Гитика, 2007

© Т. Ю. Гутникова, пер. с англ., 2007

переговоры способствует устойчивому и справедливому развитию, и юнионизация защищает работающее население от эксплуататорских условий труда и злоупотреблений, содействует тому, чтобы работодатели делились с работниками результатами повышения производительности их труда. Профсоюзы защищают и самих работодателей — от их собственных недальновидных практик ведения дел. Они также могут препятствовать нанесению вреда окружающей среде из-за нерационального использования природных ресурсов и опасных условий труда. Профсоюзы могут способствовать осознанию и работниками, и работодателями своего долга и своих возможностей как ключевых действующих лиц в жизни общества в целом, причем процесс производства является существенной, но не большей частью этой жизни. В то же время отсутствие профсоюзов и, как следствие, отсутствие механизмов коллективных переговоров и социальной сознательности работников может приводить и к кажущимся обоюдно выигранным соглашениям между работниками и работодателями, что может оказаться потенциально опасным для тех и других, а также и для всего общества. Проблемы защиты базовых прав работника и прав человека в развивающихся странах делают юнионизацию необходимым условием получения работающим населением этих стран выгод, приносимых экономическим ростом.

Индийские профсоюзы имеют долгую и интересную историю. Общеизвестен их вклад в развитие профсоюзного движения как в Южной Азии, так и в мировом масштабе [Sinha, 2004], однако он был более характерен для формального сектора. Следует отметить, что меняющаяся роль правительства и начало широкого внедрения новых технологий радикально изменили картину работы по найму в Индии. Произошел поразительный сдвиг в занятости — от работы в формальном секторе к работе в нефор-

мальном. В результате появилось множество новых возможностей для образованных и квалифицированных работников, что потребовало изменений самой парадигмы подхода к профсоюзам как таковым и их функционированию. Однако индийские профсоюзы медленно реагировали на эти перемены. Это, в свою очередь, привело к сокращению членства в профсоюзах [Sinha, 2004]. Было обнаружено, что работающие стали переходить к альтернативным формам профсоюзов.

Обратная сторона юнионизации в индийской отрасли программного обеспечения

Улучшение благосостояния работников как в развитых, так и в развивающихся странах в настоящее время оказывается под вопросом вследствие политики, проводимой работодателями и государством, способствующей отказу от вступления в профсоюзы. Ситуация осложняется из-за существующей в развитых странах тенденции использования аутсорсинга для того, чтобы не иметь дел с профсоюзами и сократить издержки, что ведет к поиску более дешевых источников рабочей силы в основном в развивающихся и слаборазвитых странах. Эта тенденция находится на подъеме в секторе услуг, включая и такие услуги с высокой добавленной стоимостью, как разработка программного обеспечения (ПО) и аутсорсинг бизнес-процессов (Business Process Outsourcing — BPO).

Интересно обратиться к проблеме юнионизации на примере индийской отрасли ПО как «восходящей» отрасли* (sunrise industry), позволившей Индии действи-

* «Восходящая» отрасль — новая быстро развивающаяся отрасль, роль которой в экономической системе постепенно возрастает и делает отрасль источником экономического роста, например, отрасли компьютерных технологий, биотехнологий, генной инженерии и т. п. — *Прим. пер.*

тельно выйти на заметные позиции в мире в качестве «генератора» интеллектуальных услуг. В этом секторе в течение практически одного десятилетия произошел гигантский скачок вперед — с объема рынка в десятки млн долл. до колоссальной величины в 5 млрд долл. В последние годы страна стала популярнейшим местом для аутсорсинга разработки ПО и прочих работ в сфере информационных технологий; местный экспорт ПО в течение последних десяти лет переживал феноменальный рост — на 55% ежегодно. Это открыло множество рабочих мест для широких слоев населения: по данным NASSCOM*, в марте 2004 г. в отрасли было занято 800 тыс. человек.

Индийская отрасль ПО также примечательна тем, что основные фазы отраслевого жизненного цикла она прошла за относительно короткий период времени. Из рынка объемом 175 млн долл. в 1989–90 гг. всего за десять лет она превратилась в отрасль стоимостью 5,7 млрд долл. Отрасль преодолела стадии становления и роста, которые характеризовались появлением множества рабочих мест и высокой степенью мобильности среди профессионалов в сфере ПО. Внимание фирм, занимающихся ПО, было приковано к поиску персонала, спрос на специалистов превышал предложение. От исходной «базы» — 6800 работников умственного труда (knowledge workers) — термин, предложенный Питером Друкером в 1959 г. в книге «Landmarks of Tomorrow», — в 1985–86 гг. их число выросло до 280 тыс. в 1998–99 гг., а к концу 2001–2002 гг. — до 522 тыс. специалистов в сфере ПО и связанных с ним услуг. По некоторым оценкам, почти 170 тыс. из них работали на экспорт ПО и связанных с ним услуг, около 106 тыс. — в сфере услуг, связанных с информаци-

онными технологиями, и более 220 000 — в пользовательских организациях.¹ Благодаря повышенной мобильности профессионалов сферы ПО в пределах одной отрасли или между различными отраслями открывались новые горизонты карьерного роста. Профессиональная лояльность пришла на смену старой концепции организационной лояльности. Стандарты качества снизились, ведущую роль стали играть количественные аспекты.

Когда сама отрасль была очень молодой, компаниям не хватало технических талантов среди собственного персонала и им приходилось активно привлекать людей с внешнего рынка рабочей силы. Крайняя нехватка специалистов, обладающих важнейшими техническими навыками, представляла серьезную угрозу стратегическим целям бизнеса на начальной стадии развития компаний и на стадии их роста [Kochan, Barrocci, 1985; Galbraith, 1985; Wils, Dyer, 1984]. Поэтому компаниям приходилось обращаться к внешним источникам талантов вместо того, чтобы развивать их в самой компании, проводя обучение или переподготовку имеющегося персонала. Это и далее повышало затраты на оплату труда, поскольку, переманивая немногочисленных технических гениев из других фирм, приходилось переплачивать. Поэтому фирмы в отрасли ПО были вынуждены разрабатывать разнообразные пакеты льгот, премий и поощрений ради укрепления лояльности сотрудников [Ghosh, 2005]. Им пришлось столкнуться с двойной проблемой — привлечением талантов из конкурирующих компаний, с одной стороны, и удержанием своих ключевых сотрудников — с другой. Такая тенденция привела к тому, что сложился крайне нестабильный рынок труда с постоянным ростом стоимости компенсационных пакетов в большинстве организаций ради привлечения и сохранения

* NASSCOM — полугосударственная организация, помогающая развитию отрасли ПО. — *Прим. пер.*

¹ Данные www.nasscom.org.

наиболее ценных работников [Sahu, Gupta, 1999]. Высокий уровень конкуренции в области карьеры и вознаграждения среди работников интеллектуального труда в сочетании с низким уровнем доверия работников друг к другу затруднил юнионизацию в этой отрасли на стадии роста.

Однако картина резко изменилась с наступлением непродолжительного периода выбывания слабых участников (shake-out) — начала стадии зрелости отрасли [Ghosh, 2005] — в основном в результате замедления экономического роста в США и кризиса в Юго-Восточной Азии. Еще более сильный удар нанес крах доткомов. Число зарубежных проектов стало сокращаться, финансирование быстро иссякало. Индийские компании ПО были вынуждены урезать расходы и начать увольнение малоэффективных работников, оставляя только избранных специалистов.²

После 2003–2004 гг., по мере того как отрасль вошла в стадию зрелости и постепенно достигла стабильного положения после выбывания слабых, высокие показатели коэффициента сокращения персонала (attrition rate) остались в прошлом благодаря заметно сократившемуся разрыву между спросом и предложением на рынке труда наряду с желанием работников создавать и укреплять более длительные отношения в своих организациях. Теперь они иначе стали подходить к своему карьерному росту и вместо частой смены рабочих мест — стремиться к стабильности [Ghosh, 2005]. Таким образом, на стадии, когда приобретает большую важность установление долгосрочных, надежных отношений между работниками и работодателями, юнионизация может рассматриваться как средство для выражения коллективных интересов профессионалов в сфере ПО, особенно после трудного времени сокращений в софтверных компаниях.

Юнионизация в индийской отрасли ПО: удачи и провалы

В последние годы международные федерации профсоюзов (Global Union Federations — GUFs) предприняли ряд мер по организации работников, занятых в сфере информационных технологий (ИТ), чему способствовали растущее давление правительств и профсоюзов западных стран, а также неспособность профсоюзов в развивающихся странах решить эту задачу. После ряда неудачных попыток 1990-х гг. провести такую организацию работников ИТ-сектора Индии (см., напр.: [The Global Mobility Revolution]) индийские специалисты в сфере ПО стали создавать свои формы коллективных организаций, цель которых прежде всего заключалась в представлении их интересов на рынке труда. В конце 2000 г. в Бангалоре, штат Карнатака, на открытом мероприятии, в котором участвовало около 200 человек, было объявлено о создании Форума специалистов по информационным технологиям (IT Professionals' Forum). Впоследствии у Форума появились филиалы в других городах штата — Майсоре и Хубли. В 2000 г. аналогичный форум был основан и в Хайдерабаде, штат Андхра-Прадеш, который также получил поддержку. О создании форума в штате Махараштра было официально объявлено в Мумбае в июле 2003 г. Международная профсоюзная сеть (Union Network International — UNI) и ряд ее филиалов в различных странах поддерживали развитие таких форумов в Индии, оказывая им на первых порах кадровую помощь с целью добиться их финансовой устойчивости за счет членских взносов (см., напр.: [The Global Mobility Revolution]). Данные организации не желают называть себя профсоюзами, опасаясь, что это отпугнет их потенциальных членов, незнакомых с традициями профсоюзного движения. Они также предпочитают называть занятых в этой сфере «специалистами» (professionals), а не просто «работниками» (workers).

² По материалам www.nasscom.org.

Таблица 1

Размер компаний

Число занятых	Доля от общего числа компаний, %	Доля от общего числа компаний в NASSCOM, %
Менее 20	8,33	0,38
20–40	16,68	0,75
40–60	16,66	0,75
60–100	25	1,13
Более 100 человек	33,33	1,51

Цели исследования

Осознавая потребности специалистов сферы ПО в некотором собрании, которое представляло бы их интересы, особенно в период сокращений, авторы работы предприняли попытку изучить возможность юнионизации в отрасли ПО в Индии в свете ее текущих проблем и перспектив. Авторы стремились найти ответы на следующие вопросы:

1. Почему специалисты в этой сфере часто меняют работу?
2. Интересуют ли их гарантии занятости?
3. Каковы их предпочтения между персональными договоренностями или членством в профсоюзах?
4. Каковы, по их мнению, проблемы профсоюзов в Индии?

Методология

Исследование проводилось в индийских компаниях ПО. Для участия были выбраны 43 компании из более чем 950 зарегистрированных на сайте www.nasscom.org. Основным видом деятельности всех обследованных компаний является разработка программного обеспечения. Среди других видов деятельности были консультирование в области ПО, интернет-решения, в том числе веб-дизайн и веб-хостинг, услуги по планированию ресурсов предприятий (ERP) и администрирование баз данных. Все обследованные компании являются частными компаниями с ограниченной ответственностью (возможно, это связано с влиянием политики либерализации, проводимой правительством

Индии с 1984 г.). Только 18% респондентов сообщили о существовании материнской компании за пределами Индии — в Великобритании или США.

С учетом относительной «молодости» отрасли ПО в Индии получить временной ряд данных о росте организаций в этом секторе затруднительно. Большинство респондентов сообщили, что их компании были основаны в конце 1990-х гг. Число сотрудников в обследованных компаниях также сильно варьируется (табл. 1).

В выборку для данного исследования вошли 80 специалистов, по крайней мере, по одному от каждой из 43 компаний; их средний возраст — 25 лет, средняя продолжительность работы в сфере ПО — 17,25 месяца; и то, и другое указывает на относительную молодость рабочей силы и тенденцию к частой смене рабочих мест. Из 80 человек 55 занимают позиции на низшем уровне должностной иерархии, а именно: стажеры, разработчики ПО, веб-дизайнеры и программисты, остальные относятся к среднему уровню, это старшие программисты, старшие системные аналитики, старшие консультанты и менеджеры по разработке ПО (табл. 2).

Инструментарий

Для того чтобы убедиться в осуществимости юнионизации и понять причины высокой мобильности специалистов в области ПО, была составлена анкета, содержащая открытые и закрытые вопросы. Основная цель заключалась в поиске переменных, пригодных для дальнейших исследований. Поэтому некоторые вопросы

Таблица 2
Профиль опрошенных специалистов
в области ПО

Должность	Доля от общего числа опрошенных, %
Стажеры	7,50
Разработчики ПО	26,25
Веб-дизайнеры	10,00
Программисты	11,25
Старшие программисты	25,00
Старшие системные аналитики	2,50
Старшие консультанты	2,50
Менеджеры	15,00
Всего	100,00

были специально составлены в открытой форме, и опрос, по сути, представлял собой пилотное исследование. Результаты опроса предусматривалось использовать для поиска возможных связей между размером компании и осуществимостью юнионизации. Также был проведен сбор информации о демографических характеристиках (возрасте, поле, должности, опыте работы и числе предыдущих мест работы). Выбранным участникам опроса по электронной почте были отправлены подробные разъяснения о целях исследования и образец анкеты, чтобы заручиться их согласием на участие в опросе. В некоторых компаниях опрос был проведен в очной форме. Респонденты, убедившись в том, что цель исследования носит исключительно академический характер, могли сделать выбор между устными ответами на вопросы или заполнением анкеты в присутствии проводящего опрос. Поскольку юнионизация является деликатным вопросом, нам пришлось убедить респондентов в анонимности опроса.

Результаты

Характеристики сотрудников

Только 16,6% опрошенных специалистов имели высшее образование в области электроники или вычислительной техники, 13,3% — ученые степени в техни-

ческих науках. Однако большинство составляли обладатели ИТ-сертификатов без высшего технического образования. Это может объяснить существование несоответствия между спросом на таких специалистов и предложением. Высокий спрос на специалистов, обладающих определенными умениями для различных текущих проектов, может заставить организации снижать стандарты качества и принимать на работу обычных обладателей сертификатов в области ПО или аппаратного обеспечения.

Причины смены работы

Была предпринята попытка понять, почему опрошенные работники оставили прежнее место работы и устроились туда, где их застал наш опрос. Как показано в табл. 3, основными причинами смены работы были низкий уровень компенсации, отсутствие карьерных возможностей и неудовлетворенность работой.

Компенсация. Очевидно, что компенсация по-прежнему является механизмом удержания сотрудников — 50% специалистов сослались на неудовлетворительные компенсационные пакеты в качестве основной причины поиска новой работы. Организации пытаются сохранить своих лучших сотрудников, устанавливая заработные платы выше рыночного уровня. Если уровень оплаты не соответствует принятым в других компаниях или лучшим в отрасли, то это может вызвать чувство неудовлетворенности.

Организации также могут переманивать сотрудников из конкурирующих компаний, выплачивая бонусы в рассрочку, чтобы сотрудники не увольнялись в течение периода выплат. Более того, такая форма оплаты всегда может быть приведена в соответствие с периодом времени, необходимым для удержания нужных работников в любой организации [Murty, 2004]. Организации могут предлагать надбавки за высокоценные умения (hot skills) для привлечения находящихся в дефиците работников, хотя такие стратегии дей-

Таблица 3

Причины смены работы

Причина	Пояснение	Доля от общего числа опрошенных, %
Низкий уровень компенсации	Суммы, выплачиваемые сотруднику, включая медицинские льготы, транспортные пособия и пр.	50,0
Плохие возможности для развития карьеры	Отсутствие возможности проявить себя в компании и продвигнуться, используя складывающуюся ситуацию	27,3
Неудовлетворенность работой	Неудовлетворенность, возникающая у работника	27,3
Природа самой работы	Обязанности и профиль работника	22,0
Прочее	Например, обучение и развитие, закрытие компании и пр.	9,1

ственные только в течение короткого срока и помогают справиться с недостатком квалифицированных кадров, обусловленным миграцией.

Возможности для развития карьеры. Адекватные и хорошо разработанные возможности для развития карьеры могут оказаться одним из ключевых способов повышения мобильности рабочей силы. 27,3% опрошенных специалистов назвали недостаток таких возможностей в качестве одной из причин смены работы.

Поэтому организациям в сфере ПО необходимо учитывать индивидуальные потребности сотрудников в обучении и создавать соответствующие возможности для своего персонала [Kodwani, Kumar, 2004]. Понимая, что у сотрудников есть определенные карьерные планы, организации должны не только готовить различные программы развития карьеры, но и доводить информацию о них до своих работников. Кроме того, процесс продвижения тоже следует сделать открытым. Открытость должна стать характерной чертой эффективной организации [Pattanayak, 2001]. Такие внутренние мотиваторы могут помочь организации удержать свою рабочую силу.

Работа, не приносящая удовлетворения. Удовлетворение по традиции определяется как позитивное эмоциональное состояние, отражающее теплое отноше-

ние к работе [Mak, Sockel, 2001]. Чувство неудовлетворенности работой является еще одной важной причиной решения о поиске новой работы. Такая неудовлетворенность возникает из-за недостатка интересных проектов и отсутствия приемлемой рабочей обстановки.

Позитивные изменения рабочей обстановки, например проектирование рабочего пространства с учетом потребностей различных сотрудников, могут снизить текучесть персонала. Здесь важную роль играет позиция компании в отношении рабочего времени и рабочей среды, коммуникаций в рамках проекта, а также найма и форм контроля. Такие меры, как возможность дистанционной (надомной) работы (telecommuting), сжатая рабочая неделя, разделение работ и гибкий график, могут использоваться с учетом специфических интересов работников. Кроме того, организации могут поощрять работу специалистов с помощью наград и публичного признания их заслуг.

Причины, которые могут заставить работников отказаться от планов смены работы

Культура «вращающихся дверей» (revolving door culture), характерная для компаний отрасли ПО, была изучена на основе ответов на вопрос о причинах, побуждающих работников оставаться на старой

Таблица 4

Причины, побуждающие остаться на старой работе

Причины	Пояснение	Доля от общего числа опрошенных, %
Компенсация	Суммы, выплачиваемые сотруднику, включая медицинские льготы, транспортные пособия и пр.	43,0
Чувство удовлетворенности	Чувство удовлетворенности, возникающее у сотрудника	41,7
Возможности для развития карьеры	Возможность продвинуться в компании, воспользовавшись сложившейся ситуацией	33,0
Гарантии занятости	Гарантия занятости на текущей работе, в отличие от неопределенностей рынка труда	12,5
Репутация компании	Репутация компании по данным анализа рынка, по мнению сотрудников и т. п.	22,0
Другое	Например, обучение и развитие, интересные проекты, хорошие условия работы и выгодный компенсационный пакет	12,5

работе (табл. 4). Среди указанных причин — удовлетворенность работой, адекватные возможности для развития карьеры и гарантии занятости.

Гарантии занятости. Гарантии занятости были названы участниками среди причин, которые побуждают их не менять работу. Они приобретают особое значение в условиях массовых увольнений, разукрупнения и закрытия компаний в период рецессии.

Организации в сфере ПО могут обеспечивать гарантии занятости наиболее талантливым сотрудникам с помощью таких альтернатив, как перевод на другую должность или снижение уровня оплаты и предоставляемых льгот, что позволяет избежать сокращений и увольнений. Более низкая оплата и сохранение персонала — лучший вариант, чем увольнение. И именно здесь можно поднимать вопрос о юнионизации.

Вероятность того, что сотрудник покинет организацию, позволяет эффективно спрогнозировать, произойдет ли это в относительно скором времени. Около 10% участников исследования отметили, что, скорее всего, они уйдут с этой работы в течение следующих двух лет; 57% рас-

сказали о планах остаться на этой работе как минимум еще на два года. Интересно отметить, что стремление сменить работу проявляется в меньшей степени среди тех, кто имеет стаж работы более 6 лет. Сотрудники постарше обладали значительно большим стажем работы, чем молодые; оказалось, что в противоположность молодым они более ценят возможности роста в организации и стабильность текущей работы, чем высокие заработки и более интересные проекты.

Отношение к профсоюзам

Когда участникам был задан вопрос о том, есть ли у них желание вступить в профсоюз, 74,02% респондентов не проявили к этому интереса и отдали предпочтение персональным договоренностям и контрактам вместо коллективных соглашений об оплате труда. Они полагают, что выгоды, получаемые от компенсационных пакетов персональных договоренностей, больше тех, которые предлагаются организованной рабочей силе через коллективные соглашения. Эти специалисты предпочитают, чтобы с ними договаривались на индивидуальной основе, а не как с частью группы.

Проблемы юнионизации в отрасли ПО

Респондентам задавался вопрос о проблемах юнионизации в отрасли ПО, и были получены разнообразные ответы, которые можно обобщить следующим образом.

Природа работы. Существующее законодательство составлено с учетом того, что работник занимается ручным трудом, а это радикально отличается от ситуации с работником интеллектуального труда в отрасли ПО. Данный сектор фактически опирается на работу интеллекта, а не мускулов. В отличие от производства и некоторых секторов сферы услуг здесь не требуется значительных вложений в оборудование, здания, станки или землю, вместо этого наиболее характерным и возобновляемым ресурсом являются умения и способности работника. Именно особые характеристики и требования, предъявляемые к работникам интеллектуального труда в отрасли ПО, вступают в противоречие с применением стандартных законов о труде в этом секторе.

Условия работы. Для компаний в сфере ПО характерны гибкий график работы и более продолжительное рабочее время по сравнению с обычной моделью «с 9 до 5». В этой отрасли уже применяются новаторские методы управления человеческими ресурсами, которые нацелены на обеспечение большей гибкости. К ним относятся политика введения гибкого рабочего графика (flexi-time), удаленная работа (tele-working) и сжатая рабочая неделя. Кроме того, индийские компании, работающие в этом секторе, используют дифференцированный подход к оплате отпусков и выходных дней с учетом того, что их бизнес действует круглые сутки и должен приспособливаться к графику поставок. В условиях юнионизации такой индивидуальный подход столкнулся бы с определенными проблемами, так как юнионизация часто подразумевает равные условия для всех.

Компенсационный пакет. В корпоративной истории отрасли ПО выделяется

тем, что она внесла новые представления в понятие компенсации; доминирующая роль компенсации в системе вознаграждений для работников интеллектуального труда в этом секторе заставила отказаться от термина «заработная плата» (salary) в пользу «компенсационного пакета» (compensation package). Различия между компенсационными пакетами для профессионалов ПО разного уровня, оплата труда в зависимости от умений, связь вознаграждения с эффективностью работы, возможность договоренности и пр. — все это способствовало тому, что компенсация стала официально считаться стратегическим инструментом управления в отрасли. Различия между компенсационными пакетами в отрасли ПО и традиционных отраслях также препятствуют процессу юнионизации.

Мобильность в отрасли. В современной корпоративной культуре, отличающейся быстрым карьерным ростом и многочисленными возможностями для трудоустройства, повышается мобильность современной рабочей силы. Постепенно утрачивает свое значение и концепция присутствия группы работников, трудоустроенных на длительный срок, как индикатора внутренней эффективности любой организации. Частая смена мест работы уже не вызывает негативного отношения, а превращается в норму [Kodwani, Kumar, 2004]. Как следствие, высокая текучесть кадров стала считаться нежелательным побочным продуктом индустриального роста [Sahu, Gupta, 1999]. Это разительно отличается от ситуации с промышленными рабочими, которые, как правило, стремятся к длительному трудоустройству и гарантиям занятости и требуют пенсионных и других благ.

Исследование показало, что средний возраст профессионалов, которые выразили желание сменить место работы, составил 28 лет. Это отражает свободное отношение занятых в отрасли ПО, что может также препятствовать юнионизации, поскольку очевидно, что профсоюзы

определенно будут бороться за возвращение трудоустройства «на всю жизнь» в любой профессии.

Выводы

Современная практика управления человеческими ресурсами, творческий и новаторский характер работы, а также программы поддержки рабочей силы — все это способствовало установлению прочных отношений между работником и работодателем в индийской отрасли ПО. Перечисленные факторы могут создать «благоприятную» атмосферу в этом секторе и помешать вмешательству профсоюзов в сферу защиты прав работников интеллектуального труда. Однако у опрошенных специалистов отрасли ПО существует чувство уязвимости в том, что касается устаревания их навыков. Ожидается, что, пока отрасль укрепляется и зреет, ПО-компании могут продолжать широкомасштабные увольнения, стремясь к оптимальным размерам. Сокращения могут стать инструментом контроля. Страх перед увольнением может способствовать росту напряженности в умах работников. Такой вид принуждения, т. е. угроза наказания (в данном случае — увольнения) за нарушение правил или неспособность добиться целей, может оказаться непосредственным проявлением теории «Х» МакГрегора [McGregor, 1960]. Такой страх наказания можно эффективно использовать для повышения производительности работников. Единственная проблема здесь заключается в том, что такие угрозы эффективны только в случае, если те, кому угрожают, верят в их воплощение. Неуверенность в завтрашнем дне, возникающая из-за несправедливых увольнений, невыплата заработной платы из-за быстрого исчезновения, закрытия или переноса компаний и даже отсутствие надежности и гарантий в работе (особенно для низовых должностей, связанных, например, с вводом данных или удаленной работой) могут в конечном итоге моти-

вировать работников интеллектуального труда в пользу юнионизации.

В новом глобальном контексте для индийских профсоюзов очень важно трансформировать свою роль и функции ради соответствия новой, образованной рабочей силе, которая заинтересована в трудоустройстве, не ограниченном государственными границами [Sinha, 2004]. Они также должны учитывать то, что возможности управления бизнесом в сфере интеллектуальной работы могут позволить быстро перенести его в другую часть земного шара. Здесь профсоюзам приходится иметь дело с образованной рабочей силой, которая желает или ожидает от своих руководителей применения интеллектуальной тактики, а не физической силы или принуждения.

Профсоюзы уже давно подчеркивают важность обеспечения адекватных долгосрочных возможностей для обучения работников [Sinha, 2004]. В обеспечении таких возможностей они могут объединить свои усилия с организациями. Во многих странах профсоюзы накопили хороший опыт социального партнерства с правительствами и организациями работодателей в совершенствовании профессионального обучения и подготовки. Например, профсоюзы, действующие в индийской отрасли ПО, могут напрямую помогать своим членам, предлагая возможности повышения квалификации и обучения [Sinha, 2004]. Они также могут сыграть важную роль в сокращении опасно высокого уровня психосоматических и психических расстройств у специалистов в области ПО, которые возникают в значительной степени из-за природы выполняемой ими интеллектуальной работы.

В эру ручного труда особую роль играли профсоюзы ремесленников, а в эпоху машин расцвели профсоюзы на предприятиях. В век интеллектуальной работы необходимо развитие новых форм юнионизации — возможно, киберсоюзов (cyber unions). Действие таких киберсоюзов должно прежде всего распространяться на тех,

кто работает по договору подряда (contract of service). Поскольку этот сектор вынужден конкурировать с глобальными компаниями, необходимо уделять особое внимание гибкости и стараться не допустить снижения уровня заработной платы или каких-либо форм эксплуатации. Может быть разработана схема страхования для обеспечения социальной защиты работников, например, в условиях грядущего разукрупнения. Работникам, которых увольняют из-за нехватки определенных навыков, в рамках компенсационных пакетов могут выделяться ваучеры на тренинги. В этой отрасли также может быть создан единый трудовой орган, занимающийся всеми вопросами трудовых отношений в отрасли, чтобы находить взаимовыгодные ситуации как для профсоюзов, так и для ИТ-компаний.

Таким образом, необходимо разработать правила деятельности такого органа, которые учитывали бы уникальную природу интеллектуального труда и интересы тех, кто им занимается.

Ограничения исследования

Одним из ограничений данного исследования является то, что мы уделили основное внимание компенсации и льготам как ключевой причине смены работы среди профессионалов отрасли ПО. Кроме того, мы не рассматривали сектор аппаратного обеспечения, в котором есть ряд успешных примеров юнионизации. Тем не менее работа содержит определенную информацию, позволяющую составить представление об осуществимости юнионизации в выбранной сфере исследования.

Приложение

АНКЕТА

Имя _____

Личная информация

Возраст _____

Пол _____

Должность _____

Опыт работы _____

Во скольких организациях Вам пришлось работать? _____

Текущее место работы

Адрес _____

Телефон _____

Факс _____

Электронная почта _____

Отметьте нужный вариант ответа

Чем занимается ваша организация?

- Разработка программного обеспечения
- Консультирование
- Интернет-услуги

- Услуги САД-конструирования
- Разработка аппаратных средств
- Научная работа
- Веб-дизайн
- Другое (укажите что)

Сколько человек работает в Вашей организации?

- Менее 20
- 20–40
- 40–60
- 60–100
- 100 и более

Чтобы устроиться на эту работу, пришлось ли Вам уволиться с предыдущей?

- Да
- Нет

Причины Вашего последнего увольнения?

- Недостаточный уровень компенсации
- Неудовлетворенность работой

- Отсутствие возможностей для развития карьеры
- Природа самой работы
- Другое (укажите что)

Предполагаете ли Вы оставить эту работу?

- В течение следующего года
- В течение 1–2 лет
- Не раньше чем через 2 года

Почему Вы остаетесь на этой работе?

- Уровень получаемой компенсации
- Удовлетворенность работой

- Возможности для развития карьеры
- Гарантии занятости
- Репутация компании
- Другое (укажите что)

Что бы Вы предпочли?

- Членство в профсоюзе
- Индивидуальная договоренность

В чем, по Вашему мнению, заключаются проблемы юнионизации в отрасли программных средств? _____

ЛИТЕРАТУРА

- Galbraith J. R. 1995. Evolution without revolution: Sequent computer systems. *Human Resource Management* 24 (1): 9–24.
- Ghosh P. 2005. *Human Resource Strategies: An Analysis with Special Reference to the Indian Info Technology Industry*. Doctoral Thesis, School of Management Studies, Motilal Nehru National Institute of Technology (Deemed University), Allahabad, India.
- Kochan T., Barocci T. 1985. *Human Resource Management and Industrial Relations: Text, Readings and Cases*. Little Brown: Boston, MA.
- Kodwani A., Kumar S. S. 2004. Employee retention: Issues and challenges. *HRM Review* (August): 15–20.
- Mak B. L., Sockel H. 2001. A confirmatory factor analysis of IS employee motivation and retention. *Information & Management* 38 (5): 265–276.
- McGregor D. 1960. *Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill: N. Y.
- Murty G. R. K. 2004. Talent retention: Businesses gotta make work passionate. *HRM Review* (August): 21–26.
- Pattanayak B. 2001. *Human Resource Development*. Prentice Hall: India.
- Sahu A., Gupta M. 1999. An empirical analysis of employee turnover in a software organization. *Indian Journal of Industrial Relations* 35 (1): 55–73.
- Sinha P. 2004. *Dilemma of Organising IT Workers — The Case of India*. Presented to Australian Labour Market Research Workshop, The University of Western Australia, Perth, 6–7 December 2004.
- The Global Mobility Revolution*. Union Network International. [http://www.andrewbibby.com/pdf/Global Mobility.pdf](http://www.andrewbibby.com/pdf/Global%20Mobility.pdf)
- Wils T., Dyer L. 1984. *Relating Business Strategy to Human Resource Strategy: Some Preliminary Evidence*. Paper Presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, Boston.

Статья поступила в редакцию
10 декабря 2006 г.