

На правах рукописи

Чубарова

Чубарова Татьяна Владимировна

**СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ЕЕ
СОВРЕМЕННАЯ РОЛЬ В ФОРМИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНОЙ
ПОЛИТИКИ В РОССИИ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ

талии на соискание ученой степени
доктора экономических наук

Москва – 2013

Диссертационная работа выполнена в Центре экономической теории социального сектора направления «Теоретическая экономика» Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт экономики Российской академии наук.

Официальные оппоненты:

Бобков Вячеслав Николаевич

доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ,
генеральный директор ОАО «Всероссийский центр уровня жизни населения»

Пидде Александр Львович

доктор экономических наук, профессор, кафедра труда и социальной политики
ФГБОУ ВПО РАНХ и ГС при Президенте Российской Федерации

Воейков Михаил Илларионович

доктор экономических наук, профессор, зав. сектором политической экономии
ФГБУН Институт экономики Российской академии наук

Ведущая организация:

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт мировой экономики и международных отношений Российской академии наук.

Защита состоится «19» декабря 2013 г. в 15:00 часов на заседании Диссертационного совета по защите докторских и кандидатских диссертаций Д 002.009.04 при ФГБУН Институт экономики РАН по адресу: 117218, г. Москва, Нахимовский проспект, д. 32.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБУН Институт экономики РАН по адресу: 117218, г. Москва, Нахимовский проспект, д. 32.

Автореферат разослан «18» ноября 2013 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат экономических наук, доцент



Т.И. Серебренникова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Принципиальные изменения в социально-экономической ситуации в мире и обусловленные ими новые вызовы требуют теоретического осмысления их последствий для развития социальной сферы. В этих условиях особую актуальность приобретают способы и уровень удовлетворения социальных потребностей населения и соответственно, цели и механизмы социальной политики. Это в полной мере относится и к России, где на повестке дня стоит задача формирования системы социальной защиты, механизмов регулирования социальных конфликтов и согласования интересов, адекватных современным условиям. Жизнеспособная социальная политика, соответствующая социально-экономическим потребностям страны становится одной из важнейших предпосылок успехов ее экономического и политического развития.

При всем многообразии подходов к решению социальных проблем эпоха глобализации ставит перед странами схожие задачи, независимо от реализуемой в той или иной стране модели хозяйственного механизма. Глобальные вызовы и угрозы, которые неизбежно затрагивают все мировое сообщество, естественным образом усиливают взаимозависимость государств, требуют их совместных действий, направленных на решение социальных и экономических проблем мирового хозяйства. В результате возрастает влияние на формирование национальной социальной политики как глобальных социальных рисков, так и мировых тенденций в области организации и финансирования социальной сферы. В мире накоплен богатый опыт в выработке новых концептуальных подходов, моделей и законодательства в социальной области, который может быть полезен для России.

В последние годы важной тенденцией стало переосмысление роли различных социальных институтов и акторов в удовлетворении социальных потребностей граждан и определение путей разделения социальной ответственности между ними. С экономической точки зрения это проблема установления границ перераспределения, с социальной — пределов солидарности. В связи с этим наблюдается усиление внимания к социальной ответственности работодателей, а отсюда – необходимость ее теоретического обоснования и оценки сложившейся ситуации, в том числе с точки зрения формирования нового баланса сил в социальной политике.

Актуальность изучения социальной ответственности работодателей, таким образом, определяется рядом обстоятельств.

Традиционно социальная политика связывается с государством в контексте его социальных обязанностей и социальных прав граждан, соотношения социальной и личной ответственности. В развитых странах социальная инфраструктура значительна по масштабам и на социальные расходы приходится существенная часть общественных расходов. Изменения в демографической структуре населения и его ценностных ориентациях, сдвиги в социально-трудовых отношениях, увеличение социальных расходов и необходимость повышения их эффективности и результативности, развитие новых технологий, прежде всего информационных, последствия глобализации требуют адекватных изменений социальной политики. При этом социальная сфера оказалась достаточно уязвимой – кризис показал, что именно с социальных статей, как правило, начинается экономия государственных расходов.

В результате активизируются другие субъекты социальной ответственности, прежде всего работодатели, что неизбежно ставит вопрос об их социальной роли в рамках разделения/разграничения социальной ответственности между различными общественными институтами. При этом в социальной защите работающих, со всей очевидностью пересекаются интересы и работника, и работодателя, и государства.

Работодатели традиционно принимали активное участие в обеспечении социальных потребностей работников. Социальная защита по месту работы исторически появилась раньше широкого распространения государственной поддержки и формирование государств благосостояния во многом связано с ее институционализацией. Это интернациональное явление, хотя имеет свою национальную специфику и является одним из старейших социальных институтов современного общества, как в России, так и зарубежных странах. Однако отношение к нему в российском обществе неоднозначное.

Противники считают социальные обязательства бременем для работодателей, отрицательно влияющим на финансово-экономические показатели и конкурентоспособность организации. Сторонники, наоборот, настаивают на том, что они являются инвестициями в человеческий потенциал работников, тем самым не просто удовлетворяя их социальные потребности, но и обеспечивая экономические

стимулы к труду. Это противоречие можно рассматривать как одно из проявлений конфликта между социальными и экономическими целями развития и как следствие, возникает вопрос о том, насколько работодатели могут и должны, решая экономические задачи, способствовать поступательному социальному развитию. То, как отмеченное выше противоречие будет разрешено, во многом определит перспективу дальнейшего развития российского общества и, соответственно, формирования социальной политики.

Более того, в современной экономике возрастает значение человеческого потенциала и усиливается внимание к социальным факторам производства. Социальная сфера рассматривается как необходимое условие развития общества. Тенденции роста экономики, происходящие в ней структурные изменения, повышают значение качества работников, их квалификации и навыков, отсюда – необходимость иного отношения к удовлетворению социальных потребностей работающих. Охрана здоровья занимает в этом ряду особое место, что определяется социальными (качество жизни) и экономическими (производительность) соображениями.

Вместе с тем, роль работодателей как субъектов социальной ответственности недостаточно хорошо исследована в экономической науке. В настоящее время пока не сформировалась общая научная база для ее осмысления, особенно в части оказания социальных услуг по месту работы. Ряд теоретических, методологических и организационно-управленческих вопросов пока не нашли должного отражения в теоретических установках и практических рекомендациях. Между тем процессы, происходящие в экономике, создают предпосылки для повышения значения работодателей в решении современных проблем устойчивого развития, как на национальном, так и на международном уровне. Поэтому центральной проблемой становится поиск современных механизмов участия работодателей в обеспечении социальных потребностей работающих на устойчивой и системной основе.

Все это обусловило актуальность и целесообразность выбора темы настоящего диссертационного исследования.

Степень разработанности проблемы. Исследуемая в диссертации научная проблема ввиду ее комплексного, структурного характера недостаточно разработана в научной литературе и мало представлена в современной экономической науке,

прежде всего, отечественной. Прослеживается нехватка и обобщающих концептуальных работ, и эмпирических исследований. Отдельные труды российских и зарубежных ученых посвящены или общеметодологическим вопросам социального развития, или рассматривают отдельные аспекты обозначенной темы.

В исследованиях по проблематике социального развития неизбежно присутствует проблема социальной ответственности, в том числе работодателей, однако она в основном носит вторичный характер и практически не ставится открыто. Вместе с тем, очевидна потребность в раскрытии содержания, комплексных сравнительных сопоставлениях в рассматриваемой области, позволяющих обобщить накопленные знания и выявить закономерности и факторы, определяющие особенности участия работодателей в решении социальных проблем современного общества.

Исходную теоретико-методологическую базу исследования составляют разработки зарубежных и российских исследователей, включая литературу по социологии, истории и политологии.

Теоретические наработки, в той или иной форме включающие рассматриваемую проблематику можно сгруппировать по нескольким направлениям. Общие методологические проблемы современной экономики, создающие концептуальную базу для понимания современных социально-экономических систем, в рамках которых развивается социальная ответственность работодателей (СОР), и которые, в конечном счете, определяют ее особенности, рассматриваются российскими учеными Абалкиным Л.И., Аганбегяном А.Г., Богомоловым О.Т., Гринбергом Р.С., Заславской Т.И., Евстигнеевым Р.Н., Дынкиным А.А., Клейнером, Маевским В.И., Роговым С.М., Рубинштейном А.Я. и другими.

Общий анализ проблем социального развития, социальной политики и социальных отношений, принципиальные подходы к формированию систем социальной защиты населения и развитию человеческого потенциала, как в национальном, так и международном аспекте, представлены в работах Бобкова В.Н., Дегтярь Л.С., Денисовой И.А., Кадомцевой С.В., Каргаловой М.В., Красильщикова В.А., Лебедевой Л., Микульского К.И., Садовой Е.С., Сауткиной В.А., Смирнова С.Н., Соболевой И.В., Павленко Ю.Г., Римашевской Н.М., Ржанициной Л.С., Шестаковой Е.Е. и др.

Вопросы социальной ответственности работодателей представлены в двух научных направлениях. Первое, это научные подходы, развиваемые в рамках изучения социально-трудовых отношений (в международной науке – *industrial relations*). Теоретические и практические аспекты занятости и рынка труда, социального партнерства и социального диалога, формирования трудового вознаграждения, в том числе его социальной части, развития систем социального страхования нашли отражение в работах Белозеровой С.М., Гимпельсона, Гонтмахера Е.Ш., Капелюшниковой Р.И., Карпухина, Комаровского В.В., Масловой И.С., Колосовой Р.П., Погосова И.А., Ронка В.Д., Соболева Э.Н., Токсонбаевой М.С. и др. В рамках этого подхода работодатели выделяются как самостоятельный субъект социально-трудовых отношений, однако социальная поддержка работников рассматривается как один из многих вопросов отношений занятости.

Следует отметить, что работы в рамках менеджериалистского подхода, особенно управления персоналом или человеческими ресурсами организации, когда социальные обязательства работодателей рассматриваются только как часть управленческой стратегии организации, дают мало возможностей для концептуальных обобщений в рамках социальной политики.

Второе направление связано с теорией социальной ответственности бизнеса, или корпоративной социальной ответственности (*corporate social responsibility*). Она рассмотрена в исследованиях Бурджалова Ф., Варнавского В.Г., Кричевского Н.А., Перегудова С.П., Семенович И.С., Сидориной Т.Х., Соболевой И.В. и др. В работах этих авторов основной акцент сделан на взаимоотношения компаний с окружающей средой, их влияние на общество. При этом *CSR* рассматривается как важный элемент, но только внутренней социальной ответственности бизнеса. Кроме того, эта концепция практически исключает применение идеи социальной ответственности к работодателям других секторов экономики, прежде всего общественного.

Среди зарубежных ученых следует отметить работы Д.Асемоглу, Н. Барра, Г.Беккера, Б.Грива, П.Друкера, Дж. Ле Грана, Р. Мишры, Н. Мэннинга, Ф.Котлера, М.Портера, М. Рейна, Л. Саммерса, А.Сена, К. Фарнворса, М.Фридмана, Р.Фримена, Р. Харта, Г.Эспинг Андерсена, К. Эрроу и др. Особо следует выделить идею социального благосостояния занятых (*occupational welfare*), разработанную известным британским ученым Р.Титмуссом (R. Titmuss), которая стала одной из

первых попыток концептуально определить самостоятельную роль **социальных** льгот по месту работы в государстве благосостояния.

Значительное внимание в диссертации уделено вопросам охраны здоровья работающих как важному направлению СОР. Используются работы Белозеровой С.М., Измерова Н.Ф., Назаровой И.Б., Пидде А.Я., Тихоновой Г.И., Хабриева Р.У., Шабуневой А.А., Шишкина С.В., посвященные экономике, финансированию и организации современных систем здравоохранения и проблемам состояния и охраны здоровья работающего населения.

В области изучения роли работодателей в удовлетворении социальных потребностей работников складывается достаточно пестрая картина, что вызывает необходимость обобщения и развития положений, касающихся рассматриваемого вопроса. Пробелы и в общих концептуальных подходах, и в разработке отдельных аспектов анализируемой проблемы обусловили выбор целей и задач исследования.

Объектом исследования настоящей диссертации являются работодатели как субъект социально-трудовых отношений.

Предметом исследования выступает социальная ответственность работодателей в современной экономике и социальной политике.

Область исследования. Диссертационное исследование выполнено в соответствии пп. 5.3. Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений; пп. 5.11. Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и её отраслей; пп. 5.13. Социальная политика, её стратегия и приоритеты; социальное положение трудящихся, их социально-профессиональных и социально-территориальных групп; социальное развитие хозяйственных систем и социальная безопасность; пп. 5.18. Зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в РФ специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) Паспорта специальностей ВАК (экономические науки).

Цели и задачи исследования. Основная *цель* исследования – теоретико-методологическое обоснование причин, тенденций и перспектив развития социальной ответственности работодателей и ее значения в формировании и реализации современной социальной политики в России.

Для достижения поставленной цели в работе решаются следующие *задачи*:

- раскрыть содержание понятия «социальная ответственность работодателей»;
- рассмотреть теоретические и методологические подходы к ее пониманию в современной экономике;
- выделить основные концептуальные подходы к социальной ответственности работодателей в различных экономических теориях;
- провести исследование объема и динамики социальных расходов работодателей в сравнительной перспективе;
- систематизировать основные направления социальных расходов работодателей и выявить современные тенденции в развитии их социальных обязательств;
- проанализировать мотивы работодателей в плане социального обеспечения работников;
- определить положение СОР в смешанной экономике благосостояния и ее взаимоотношения с другими элементами, прежде всего государством;
- обосновать необходимость и провести классификацию механизмов институционализации СОР в современной экономике;
- рассмотреть институциональный контекст СОР в России;
- проанализировать особенности институционализации СОР в мировой экономике;
- исследовать общие проблемы взаимодействия работодателей и государства в области охраны здоровья работников в контексте современных систем здравоохранения;
- доказать необходимость и исследовать особенности участия работодателей России в охране здоровья работников в контексте социальной политики;

- определить предпосылки и перспективные направления развития СОР в России и предложить направления ее использования при формировании и реализации социальной политики.

Методологической базой исследования стали российские и зарубежные исследования в области общей экономической теории, институциональной экономической теории, теории социально-трудовых отношений, человеческого и социального капитала, социальной ответственности бизнеса, социального благосостояния занятых, социальной политики, экономики и организации здравоохранения, в том числе проводимые в Институте экономики РАН.

В диссертации использованы методы, широко применяемые в исследовательской деятельности – описательный, анализ и синтез, дедукция и индукция, обобщение, наблюдение, прогнозирование, научная абстракция, статистический анализ, системный анализ, приемы группировки и классификации, сравнительный, исторический и межстрановой анализ, экспертные суждения. Для обработки статистических данных была использована система Эксел. Совокупность данных методов позволила автору обеспечить достоверность проведенного диссертационного исследования и обоснованность его выводов.

Информационную и статистическую базу исследования составляют положения законодательства и других нормативно-правовых актов РФ и зарубежных стран и международного регулирования; российские официальные статистические источники и аналитические данные Росстата, Министерства труда, Министерства здравоохранения РФ, Комитета Государственной Думы по здравоохранению, РСШП, Торгово-промышленной палаты, Союза независимых профсоюзов России, Ассоциации менеджеров России; статистические и информационные материалы различных международных организаций – Международной организации труда (МОТ), Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), Комиссии ООН по торговле и развитию (ЮНКТАД), Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Европейского Союза (ЕС), Американского бюро статистики труда, Статистического комитета СНГ; а также аналитика и результаты эмпирических исследований, содержащихся в публикациях как отечественных, так и зарубежных специалистов, в том числе размещенные в Интернет.

Научная новизна диссертационной работы заключается в том, что проведено комплексное сравнительное исследование социальной ответственности работодателей в современной экономике, и на этой основе сделаны широкие концептуальные обобщения, связанные с разработкой различных аспектов рассматриваемой темы, ранее не исследованных в отечественной науке.

К числу основных научных результатов, полученных в ходе диссертационного исследования и выносимых на защиту, можно отнести следующие:

1. Обоснованы причины актуализации в современной экономической мысли понятия «социальная ответственность», обусловленные современными условиями социально-экономического развития. Социальная ответственность в экономике рассматривается с точки зрения роли ее основных субъектов в удовлетворении социальных потребностей граждан. Данное понятие подчеркивает, что, с одной стороны, в обществе возникают социальные риски, а с другой стороны – ответственность за их преодоление может и должна быть разделена между различными субъектами, выступающими как самостоятельные источники благосостояния, которые, в то же время, связаны между собой определенными взаимоотношениями. Это позволяет более глубоко раскрыть проблемы и тенденции развития социальной сферы с точки зрения формирования социальной политики.

2. Разработан авторский теоретико-методологический подход к анализу социальной ответственности работодателей в экономической науке, в основе которого лежит идея смешанной экономики благосостояния (*mixed economy of welfare*) как результат взаимодействия различных субъектов социальной ответственности, каждый из которых вносит свой вклад в удовлетворение социальных потребностей граждан. СОР рассматривается не просто как добровольные действия отдельных работодателей, а как структурный элемент смешанной экономики благосостояния, обеспечивающий социальное благосостояние работающих как крупной группы населения на устойчивой и системной основе.

3. Раскрыто содержание понятия СОР в современной экономике, выявлены его ключевые составляющие. Предложена авторская трактовка понимания СОР как стратегических и организационных мер, предпринимаемых работодателями для удовлетворения социальных потребностей работников и связанных с этим материальных затрат. В условиях перераспределения социальных прав и

обязанностей, ее значение в смешанной экономике благосостояния повышается, так как работодатели имеют ряд преимуществ перед другими субъектами социальной ответственности по мобилизации ресурсов и организации их использования.

4. Для теоретико-методологического обоснования концепции СОР расширены исследовательские рамки проблемы и в научный оборот введено новое понятие – «социальное благосостояние занятых» (*occupational welfare*), предложенное известным британским исследователем Р. Титмуссом и активно используемое в мировой экономической литературе¹. Оно включает социальные услуги и льготы по месту работы как вид обеспечения благосостояния населения наряду с социальным (*social welfare*) и фискальным благосостоянием (*fiscal welfare*). Показана его значимость для теоретического осмысления социальной ответственности работодателей как самостоятельного источника социального благосостояния работающих в контексте социальной политики.

5. На основе систематизации различных подходов к СОР в экономической науке раскрыты присущие ей противоречия. С одной стороны, она представляет собой компромисс между индивидуальной и общественной ответственностью и как следствие, сочетает недостатки как первого (неравенство), так и второго (ограничения выбора). С другой стороны, являясь компромиссом между социальными потребностями человека и запросом на эффективность, СОР позволяет сгладить противоречия между социальной и экономической политикой в рыночной экономике путем непосредственного вовлечения экономического субъекта в решение социальных задач. Одновременно, она во многом определяется общественными ожиданиями. В результате здесь тесно переплетаются практический (позитивистский) и нормативный подход.

6. На основе сопоставления затрат на рабочую силу и оценки объема, динамики и структуры социальных расходов работодателей доказано, что последние, хотя и зависят от национального контекста, достаточно существенны во всех рассмотренных в ходе анализа странах. Поэтому социальные расходы работодателей необходимо учитывать при анализе социальной политики, реальной картины доходов и распределения, формирования издержек производства и их влияния на

¹ Titmuss R. The Social Division of Welfare: Some Reflections on the Search of Equity. In: *Essays on "the Welfare State"*. London: Allen and Unwin. 1974.

конкурентоспособность. Анализ современных направлений социальных расходов работодателей, одним из важнейших является охрана здоровья работников, показал, что СОР может гибко адаптироваться к конкретным социально-экономическим условиям и задачам социальной политики.

7. Выявлены мотивы работодателей как субъекта социальной ответственности, интересы которых в удовлетворении социальных потребностей работников предлагается разделить на прагматически-прибыльные и социально-патерналистские. Показано, что экономические интересы работодателей, связанные с обеспечением кадрами, не обязательно противоречат социальным целям, а наоборот, они дополняют друг друга, способствуя гармонизации экономической и социальной политики.

8. Определены пределы СОР как факторы, ограничивающие ее развитие. Они связаны с необходимостью поддержания разумного баланса между экономической и социальной функциями организации, учета ее финансовых и организационных возможностей, положения на рынке с точки зрения издержек производства и конкурентоспособности. Аргументировано, что пределы СОР не являются статичными, а изменяются в зависимости, в том числе, от внешних условий развития конкретной организации. Расширение пределов СОР связано с повышением важности кадрового обеспечения, новыми подходами к развитию и конкурентоспособности, формированием репутационной экономики и социально-ответственного потребителя, задачами социальной политики государства, а так же пониманием в обществе базовых социальных ценностей.

9. Показано, что важность СОР для решения задач социального развития возрастает как ответ на современные дилеммы социальной политики, а именно необходимость обеспечения социальных гарантий для населения в условиях ограничения возможностей перераспределения и изменения роли государства в смешанной экономике благосостояния. Вместе с тем, проявление СОР неравномерно, так как во многом зависит от позиции работодателей, что потенциально ведет к неравенству в удовлетворении социальных потребностей работников. Предложено решение данной проблемы путем институционализации СОР, как на национальном, так и наднациональном уровне, что обеспечит

выравнивание условий для всех работодателей и тем самым – решение проблемы конкурентоспособности и социального демпинга.

10. Рассмотрены различные механизмы институционализации СОР, разработана их классификация. Выделяются шесть типов механизмов, а именно обязательные, регулирующие / стимулирующие, поощрительные, переговорные, добровольные и рамочные. Определены основные проблемы, которые необходимо решить, чтобы обеспечить баланс механизмов на основе согласования позиции работодателей с другими субъектами социальной ответственности в рамках смешанной экономики благосостояния. Подчеркнута особая роль в этом процессе международных организаций, прежде всего Международной организации труда (МОТ), деятельность которых способствует не просто обеспечению социальных потребностей работников, а гармонизации социально-трудовых стандартов и выравниванию уровня социального развития стран в мировом хозяйстве.

11. Анализ международного и российского институционального контекста СОР показал, что в России в настоящее время активно используются многие механизмы институционализации, принятые в развитых странах. Обоснован вывод об актуальности отбора механизмов, соответствующих экономическим, правовым и институциональным условиям страны, требованиям международных организаций в данной области и в максимальной степени учитывающих интересы всех заинтересованных сторон.

12. На основе изучения проблемы охраны здоровья работающих как важной сферы взаимодействия между государством и работодателями в контексте социальной политики доказано, что на современном этапе участие работодателей в обеспечении работников медицинскими услугами сохраниться так как качество рабочей силы остается для них императивом. В условиях устойчивого роста общественных расходов на здравоохранение и необходимости повышения их эффективности, это будет способствовать решению проблемы перераспределения в обществе на основе учета различных интересов.

13. Показано, что в России работодатели играют существенную роль в здравоохранении, хотя она претерпела существенные изменения в ходе реформ. Основным нововведением стало обязательное медицинское страхование (ОМС) и добровольное медицинское страхование (ДМС), при этом востребованы и

исторически зарекомендовавшие себя формы, как например, службы охраны здоровья по месту работы. Сделан вывод о том, что современная здравоохранительная политика в России, направленная на усиление индивидуальной ответственности за сохранение здоровья, создает объективные предпосылки для повышения значения работодателей в системе здравоохранения.

14. На основе анализа предпосылок и перспектив СОР в России на примере охраны здоровья трудящихся предложены конкретные рекомендации по ее включению в формирование социальной политики в России, совершенствованию механизмов институционализации СОР, что позволит реализовать ее положительный потенциал в обеспечении социальных потребностей работающего населения страны на основе гармоничного сочетания интересов работодателей, работников и общества в целом.

Теоретическая значимость исследования заключается в использовании идеи социальной ответственности для теоретического обоснования участия работодателей в удовлетворении социальных потребностей работников, на этой основе дано определение СОР и сформулирована методологическая база для понимания ее самостоятельной роли в социальном развитии как части смешанной экономики благосостояния. Систематизация основных теоретических дискуссий по данной проблематике позволила определить основные вопросы, которые требуют решения в ходе дальнейших исследований.

Практическая значимость работы состоит в том, что полученные результаты могут быть использованы для формирования и реализации стратегии социального развития России и повышения эффективности использования ресурсов выделяемых обществом на социальные цели.

Содержащиеся в работе практические рекомендации могут быть полезны как для государственных органов, занимающихся вопросами социальной политики на федеральном и региональном уровне, особенно в сфере здравоохранения, так и различным некоммерческими организациями, прежде всего профсоюзам и работодателям, заинтересованным в совершенствовании социально-трудовых отношений на основе согласования интересов. Полученные результаты могут быть учтены при проведении научно-исследовательских работ по социально-

экономической проблематике и разработке соответствующих учебных программ для подготовки и переподготовки кадров.

Апробация результатов исследования. Концептуальные основы, эмпирические инструменты, основные выводы и результаты апробировались автором в рамках российских и международных научно-практических конференций, круглых столов и заседаний экспертных групп. Следует отметить ежегодные конференции «Куда идет Россия?» и «Государственное управление в XXI веке», проводимую на Факультете государственного управления МГУ им. М.В. Ломоносова. Автор приняла участие и стала ответственным редактором сборника материалов международной конференции «Модели системной трансформации и социальная цена реформ (опыт России, СНГ и стран ЦВЕ)» (2006 г.); ведущей секции и докладчиком на Международной научной конференции «Россия в многополярной конфигурации» (2010 г.); руководителем секции и докладчиком на Первом Российском экономическом конгрессе (РЭК-2009); Российско-германском форуме «Будущее систем социального страхования в России и Германии» (2009 г. Бремен, Германия); круглом столе «Экономический кризис и социальная политика», проведенного редакцией Журнала новой экономической ассоциации (2010 г.).

Часть материалов, проанализированных в рамках исследования, была использована для подготовки докладов и рабочих материалов для Совета Федерации и Государственной Думы ФС РФ, Министерства здравоохранения и социального развития РФ и Общественной палаты РФ.

Ряд положений диссертационного исследования нашли отражение в ходе подготовки и успешной защиты диссертации на соискание ученой степени доктора философии (PhD) на факультете социальной политики и администрирования Лондонской школы экономики и политических наук, Университета Лондона, на тему «Социальное благосостояние занятых в России на примере здравоохранения» (Occupational Welfare in Russia with Special Reference to Health Care) (2002 г.).

Апробация основных положений данной работы была также осуществлена в рамках коллективных российских и зарубежных исследовательских проектов, в том числе проекта «Совершенствование программы обследования рабочей силы. Проведение пилотного обследования качества занятости и интеграционных

процессов на рынке труда», проведенного Росстатом при содействии Мирового Банка (2011 г.).

Материалы исследования используются для блока «Социальная политика и социальная ответственность бизнеса» во французской магистратуре международного бизнеса факультета МЭО МГИМО (У) МИД РФ; а также курса «Экономика общественного сектора» для бакалавров МШЭ МГУ имени М.В. Ломоносова в части социальной политики и государства благосостояния.

Основные научные публикации. По теме диссертации опубликованы 58 научных работах общим объемом более 80 печатных листов (с учетом авторского вклада), в том числе одна индивидуальная монография, три монографии в соавторстве и главы в коллективных монографиях, а также 16 статей в рецензируемых журналах, рекомендуемых ВАК для публикации основных научных материалов диссертации на соискание ученой степени доктора наук и в других изданиях.

Структура работы определяется целями и задачами исследования. Диссертационная работа состоит из введения, пяти глав, включающих 18 параграфов, заключения и списка литературы.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

Глава 1. Социальная ответственность работодателей (СОР) в современной экономике: теоретико-методологические проблемы

- 1.1. Методологические основания социальной ответственности работодателей в современной экономике
- 1.2. Концептуальная трактовка социальной ответственности работодателей в экономической теории.
- 1.3. Основные направления дискуссии в современной экономической науке по проблемам социальной ответственности работодателей.

Глава 2. Динамика, структура и направления социальных расходов работодателей.

- 2.1. Объем и динамика социальных расходов работодателей
- 2.2. Основные направления социальных расходов работодателей
- 2.3. Охрана здоровья работников как важная часть СОР
- 2.4. Новые направления СОР на современном этапе.

Глава 3. Развитие СОР в контексте смешанной экономики благосостояния: проблема институционализации

- 3.1. Мотивы и пределы социальной ответственности работодателей в смешанной экономике благосостояния: роль государства
- 3.3. Основные механизмы институционализации СОР
- 3.3. Институциональный контекст СОР в России
- 3.4. Роль международных организаций и соглашений в институционализации СОР

Глава 4. Работодатели и социальная политика в сфере охраны здоровья: зарубежный опыт

- 4.1. Место работодателей в системе охраны здоровья населения
- 4.2. Роль работодателей в системе частного медицинского страхования
- 4.3. Службы охраны здоровья по месту работы: сочетание частного и общественного интереса.

Глава 5. Современные подходы к социальной ответственности работодателей в России в контексте социальной политики в сфере здравоохранения

- 5.1. Социальная политика в России как предпосылка повышения значения СОР.
- 5.2. Работодатели и система обязательного медицинского страхования в контексте реформ здравоохранения в РФ
- 5.3. Службы здравоохранения по месту работы и новые формы участия работодателей в охране здоровья работников.
- 5.4. Современные подходы к разработке социальной политики в России: роль социальной ответственности работодателей.

Заключение

Список литературы

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Во *введении* диссертации обоснована актуальность представленного исследования, раскрыта степень разработанности проблемы в современной экономической литературе, определена теоретическая и методологическая основы работы, сформулированы цель и задачи исследования, отмечены его научная новизна, теоретическая и практическая значимость.

В первой главе *«Социальная ответственность работодателей (СОР) в современной экономике: теоретические и методологические проблемы»* проведен анализ методологических основ социальной ответственности работодателей как составной части смешанной экономики благосостояния и общей социально-экономической стратегии развития общества, формулируется авторское определение СОР; рассмотрена ее концептуализация в рамках известных

теоретических подходов; а также проанализированы основные экономические проблемы, возникающие в дискуссиях по социальной ответственности работодателей.

Интерес к социальным расходам работодателей в экономической теории в последнее время возрастает. Они получили достаточно широкое распространение и в настоящее время принято рассматривать не просто заработную плату, а общее вознаграждение работника, включающее так называемую незарплатную часть. Хотя ее размер варьируется, во многих странах она представляет собой значительную долю вознаграждения и уже длительное время наблюдается тенденция к ее росту. Вместе с тем, такие расходы в экономике рассматриваются достаточно узко, как элемент мотивации трудового поведения работника. В диссертации сделана попытка проанализировать их в контексте социальной политики и социального развития современного общества - как способ удовлетворения социальных потребностей работающих.

Традиционно, решение социальных проблем связывается с государством. Но в последнее время в развитых странах происходят изменения, которые ведут к переоценке современного социального государства и его перспектив, связанной, в том числе с его ограниченными возможностями перераспределения ресурсов. Особенно эти вопросы обострил последний кризис на рубеже 2010-х гг., когда даже встал вопрос о необходимости смены парадигмы социального развития. Это ведет к повышению значения других источников социального благосостояния в обществе, в том числе работодателей, то есть происходит перераспределение социальных прав, обязанностей и услуг.

Возникающий в социальной сфере плюрализм ставит вопрос о роли различных социальных институтов в удовлетворении потребностей граждан, при этом разделение социальной ответственности между ними рассматривается как один из способов разрешения социальных проблем современного общества. Таким образом, актуализация понятия социальной ответственности обусловлена социально-экономическими процессами, которые происходят в обществе, и в свою очередь оказывают влияние на цели и механизмы социальной политики.

Но государство не уходит полностью из социальной сферы, его роль изменяется, в том числе в направлении поддержки других субъектов социальной

ответственности. При этом предполагается, что разделение социальной ответственности не снизит общий уровень социальной помощи в обществе, а наоборот, приведет к более адекватному удовлетворению потребностей на основе придания деятельности других субъектов большего динамизма.

Социальная ответственность в работе рассматривается в узком смысле – только то, что относится к области социального благосостояния общества, непосредственных условий жизнедеятельности людей, удовлетворения их разнообразных социальных потребностей. Она подразумевает обязанность тех или иных общественных сил и институтов способствовать решению социальных проблем населения, обеспечивая основы функционирования современного общества. Социальная ответственность есть отношения взаимосвязи, взаимозависимости и, наконец, взаимовыгоды ее субъектов и объектов.

В работе выделяются два подхода к пониманию СОР, которые отражают крупные направления в ее научном обсуждении, а именно: социально-философский и экономический. Первый выступает основой методологии изучения социальной ответственности работодателей, определяет ее общее понимание и правомерность выделения работодателей как носителей социальной ответственности и тем самым формирует мировоззренческую установку в ее исследованиях.

Одна из причин возникновения социальной ответственности состоит в том, что в современном обществе появились социальные риски (потеря работы, инвалидность, болезнь), причины которых лежат вне непосредственного влияния отдельных индивидов. Выделение работодателей в качестве самостоятельного субъекта социальной ответственности позволяет преодолеть тенденцию ограничения носителя социальной ответственности отдельными индивидами, когда отрицается ее релевантность по отношению к коллективу (организации). Введение понятия социальной ответственности работодателей персонифицирует организацию и конкретизирует ее социальные обязательства перед работниками.

Второй подход - экономический - объясняет СОР с точки зрения распределения материальных ресурсов между носителями социальной ответственности, с тем, чтобы обеспечить их наиболее эффективное и результативное использование для удовлетворения социальных потребностей индивидов. Экономической основой СОР выступает смешанная экономика благосостояния (*mixed economy of welfare*), которая

объединяет усилия не только государственных, но и частных и некоммерческих организаций в решении социальных проблем современного общества. Другие субъекты социальной ответственности, включая работодателей, рассматриваются как ее важный элемент.

СОР возникает по поводу решения социальных проблем большой группы населения, а именно работающих по найму, которые являются членами не только общества в целом, но также и отдельного коллектива (организации). Поэтому финансовые и административные ресурсы организаций могут быть использованы для удовлетворения социальных потребностей работающих и, по возможности, членов их семей на постоянной и устойчивой основе. С экономической точки зрения организация имеет преимущества, как перед государством, так и перед семьей и индивидом в плане мобилизации ресурсов и их использования.

Актуализация идеи социальной ответственности отражает осознание того, что для решения социальных проблем человека необходимы коллективные усилия за счет объединения и перераспределения ресурсов и рисков. Работодатели являются самостоятельным субъектом общественной жизни, социальная деятельность которых имеет глубокие исторические корни, но при этом они тесно взаимосвязаны с другими субъектами социальной ответственности в рамках смешанной экономики благосостояния, прежде всего государством.

В соответствии этим *СОР следует понимать как стратегические и организационные меры, предпринимаемые работодателями для удовлетворения социальных потребностей работников и связанные с этим материальные затраты.* При этом социальные потребности работников определяются в соответствии с традиционной сферой компетенции социальной политики, которая включает здравоохранение, образование, обеспечение жильем, социальное обеспечение, личные социальные услуги.

Возникающие по этому поводу СОР в современной экономической теории темы можно обобщить следующим образом.

Во-первых, в современных подходах к социальному благосостоянию ясно прослеживается связь занятости и решения социальных проблем человека. Социальные льготы по месту работы зачастую рассматриваются как обязательство или условие занятости, гарантированные права, связанные с работой, что

способствует возрастанию роли работодателей в решении социальных проблем работников.

Во-вторых, получает распространение идея о том, что человек должен сам решать социальные проблемы, однако последние часто не зависят от него напрямую, а определяются более широким социальным, политическим и экономическим контекстом. Коллективные действия в области решения социальных проблем в ряде случаев более эффективны с общественной точки зрения. СОР можно рассматривать как компромисс между индивидуальным и общественным в современных социально-экономических условиях.

В-третьих, в экономической теории не сложилось единого подхода к соотношению понятий «экономическое» и «социальное», они часто противопоставляются. Инвестиционный подход решает это противоречие, рассматривая социальную сферу как производительный фактор, ресурс развития экономики. Социальные программы должны стимулировать повышение уровня занятости населения, качества рабочей силы и минимизировать отрицательное влияние на рынок труда. Преимущество СОР состоит в том, что она позволяет объединить материальное стимулирование и удовлетворение социальных потребностей, экономическое и социальное в одном субъекте.

В работе обоснованы концептуальные предпосылки СОР в существующих теориях, которые можно условно объединить в две группы. Первая включает теории, определяющие общие методологические установки в современной экономической науке. В их числе следует отметить теорию агентских соглашений и институциональную теорию, которая определяет, что социально ответственное или безответственное поведение работодателей во многом зависит от более широкого институционального контекста, включая государственное и социальное регулирование³.

Вторая группа включает теории, которые стремятся – хотя в разной степени и с разным успехом – к синтезу «экономического» и «социального» в единой конструкции. При этом если теория человеческого капитала и корпоративной социальной ответственности (КСО) широко используются в российской

³ Brammer S., G. Jackson, D. Matten. Corporate Social Responsibility and Institutional Theory: New Perspectives on Private Governance // Socio-Economic Review .2012. № 10.

экономической мысли, то идея социального ~~благополучия занятых~~ *благополучия занятых (occupational welfare)* практически неизвестна в России.

Вместе с тем, концептуализация социальных программ по месту работы через понятие «социального благополучия занятых» позволяет выделить в описываемом явлении два аспекта. С одной стороны, это перспектива общества, ведь социальное благополучие занятых включает решение проблемы социальной защиты крупной группы населения. С другой стороны, это перспектива организации, так как социальное благополучие занятых означает предоставление работающим социальных услуг и льгот через самостоятельные организации. Таким образом, социальные льготы по месту работы стимулируются соображениями социальной политики и являются не просто отдельной инициативой конкретного работодателя, а неотъемлемой частью единой системы социального благополучия в обществе. СОР существует именно потому, что общество признает важным удовлетворение социальных потребностей работников и тем самым санкционирует социальную защиту по месту работы.

Хотя каждая из рассмотренных теорий вносит свой вклад в осмысление причин социально-ответственного поведения работодателей в современном обществе, возникает необходимость выработки целостного теоретического подхода к его пониманию в экономической теории. Идея социальной ответственности, как представляется, может стать основой теоретико-методологического обоснования роли работодателей в удовлетворении социальных потребностей работников.

Анализ теоретических дискуссий позволяет выделить основные проблемы, которые возникают в связи с пониманием СОР в экономической науке. Они могут быть объединены по нескольким направлениям, а именно: справедливость и равенство; рынок труда и занятость; экономическое развитие в целом; конкурентоспособность; взаимоотношения с государством; общее и особенное в СОР в различных общественных системах.

Многообразие подходов к пониманию этих вопросов отражает противоречивость между социальным и экономическим развитием, социальной и экономической политикой. В экономической науке достаточно распространена точка зрения, что социальные расходы работодателей умаляют финансово-экономическое положение организации, снижают ее конкурентоспособность, особенно по

отношению к странам с более низкими социально-трудовыми стандартами. Часто предполагается, что работодатели не играют существенной самостоятельной роли в социальном развитии, а всего лишь используются государством как канал реализации его социальной политики.

Вместе с тем, СОР имеет глубокие корни в современном обществе и тесно связана с протекающими в нем социально-экономическими процессами, другими политическими и экономическими институтами. Это универсальный феномен, который существовал и существует в различных общественных системах. Поэтому необходимо усиление внимания исследовательского сообщества к проблематике СОР в направлении, как формирования ее целостной концепции, так и конкретных рекомендаций по использованию ее потенциала для решения социальных проблем современного общества.

Во второй главе *«Динамика, структура и направления социальных расходов работодателей»* дана количественная оценка масштабов, динамики и структуры социальных расходов работодателей, рассмотрены их основные направления и современные тенденции развития, обоснована важная роль в охране здоровья работников.

Для проведения количественного анализа в сравнительной перспективе были использованы данные по затратам на рабочую силу, которые систематизируют три основных статистических источника, а именно: Бюро статистики труда США, Евростат и Статистический комитет СНГ. Наиболее развернутые данные по обрабатывающей промышленности по большой группе стран дает Бюро статистики труда США. Они включают три позиции: оплата труда в денежной форме, что можно отнести собственно к зарплате; а также социальное страхование и прямые социальные выплаты работодателя, которые составляют его «незарплатные», или социальные расходы.

Последние, хотя и достаточно существенно варьируются по странам, занимают значительную долю в общем вознаграждении в рассматриваемых странах. Они превышают 40 % в 15 странах, в США составляют 33 %. Самая низкая доля социальных расходов работодателя – в Новой Зеландии (около 15 %), а самая высокая – в Бельгии (более 52%).

Анализ данных за 1996-2011 гг. показал, что структура вознаграждения в целом оставалась стабильной, без резких изменений. Принципиальное соотношение его отдельных частей во всех рассматриваемых странах не менялось по степени важности, хотя по отдельным позициям произошли некоторые сдвиги. Так, например, в ряде стран произошло определенное повышение доли «незарплатной» части, кроме нескольких стран – Аргентины, Австрии, Германии, Венгрии, Италии, Польши, Словакии, где она, хотя и незначительно, но снизилась.

Данные выборочных обследований Росстата по затратам на труд в России за 1995-2009 гг. позволили выявить основные тенденции социальных расходов российских работодателей, а именно их уменьшение на фоне увеличения заработной платы; достаточно резкое снижение доли расходов на жилье и на культурно-бытовое обслуживание; стабильность расходов на профессиональное обучение. Расходы на социальную защиту, которые преобладают в социальных расходах работодателей в России, варьировались: до 1998 г. они росли, составив 30,2 %, а потом снизились до 18,5% в 2009 г. Основную долю в них занимают обязательные социальные отчисления и выплаты, которые преобладают над добровольными программами.

Социальные расходы работодателей весьма многообразны и могут быть классифицированы по различным параметрам. По функциям их можно условно разделить на три категории: индивидуальный пакет, включающий медицинское обслуживание, пенсионное страхование и страхование жизни, инвалидность и т.д.; семейный пакет, как то отпуск по материнству, больничные, уход за детьми и престарелыми; пакет «участия», включающий денежные бонусы и программы участия в прибыли. Как правило, управленческие кадры, и особенно высший менеджмент получают больше пособий, как по видам, так и по объему.

Социальные льготы можно подразделить на получаемые в текущий момент или отложенные, прежде всего пенсионное обеспечение. Они могут предоставляться в натуральной или денежной форме и отличаются друг от друга методами финансирования и управления. С точки зрения контроля и расходования средств социальные льготы по месту работы можно подразделить на льготы типа взносов на социальное страхование, которые государство считает обязательными (Франция,

Германия); оказываемые через рынок, например, частное страхование (США, Япония); сочетание первого и второго (Великобритания, Канада)⁴.

Анализ имеющихся данных позволяет сделать следующие выводы:

- сложилась определенная устоявшаяся структура вознаграждения за труд и в рассматриваемый период она нигде радикально не изменилась;
- наиболее распространенными являются два вида пособий по месту работы – обеспечение медицинскими услугами и пенсионное обеспечение;
- денежная форма оказания пособий преобладает, достаточно распространены страховые схемы;
- добровольные пособия занимают важное место в структуре вознаграждения за труд; в ряде случаев сами работодатели проявляют активность или они закрепляются в коллективных соглашениях после переговоров с профсоюзами;
- предоставление добровольных услуг работникам дискретно, различается по объему, видам и охвату, поэтому по этим программам практически нет официальных статистических данных, а результаты социологических опросов сложно экстраполировать.

Охрана здоровья работников остается важнейшим направлением социальных расходов работодателей. Более того, государство благосостояния исторически начиналось именно с таких программ. Для этого есть объективные причины. Первое, состояние здоровья работников прямо влияет на их трудоспособность и производительность, и соответственно экономические показатели деятельности организации, в том числе путем снижения издержек на медицинскую помощь и абсентизм. Второе, условия труда оказывают существенное влияние на состояние здоровья человека. Происходит изменение факторов риска здоровья на производстве, и новые технологии оказываются не безобидными для здоровья трудящихся. Третье, пока еще достаточно высок уровень травматизма и профессиональной заболеваемости, что требует специальной ответственности и внимания работодателей. Четвертое, в условиях сложной демографической ситуации в развитых странах, в том числе и в России, возрастает значение продления

⁴ Tachibanaki T. Non Wage Labour Costs: Their Rationale and Economic Effect. Discussion Paper N 19. London: STICERD, 1987.

трудоспособности работников, которая неразрывно связана с состоянием их здоровья. Пятое, даже в самых развитых системах здравоохранения сохраняется проблема доступа, поэтому работодатели ищут пути обеспечения своим работникам условий для получения своевременного и качественного медицинского обслуживания. Особенно это касается специфических рисков и профзаболеваний, которые не могут быть обслужены в общем порядке.

Необходимо отметить опасную тенденцию роста смертности трудоспособного населения в России, причем как среди мужчин, так и женщин, что вызывает обеспокоенность не только в стране, но и в мировом сообществе, так как ранее нигде в развитой стране не происходило такого ухудшения состояния здоровья населения. Возникает вопрос о том, насколько необратимы достигнутые ими успехи в области состояния здоровья населения.

В силу социальной важности этого направления и значимости затрат на него для работодателей, идет поиск повышения эффективности форм и методов их участия в охране здоровья работников. Одно из них – внедрение интегрированных здравоохранительных программ на работе, включающих комплекс мер, направленных на профилактику и общее укрепление здоровья сотрудников.

СОР далеко не ограничивается охраной здоровья работников и включает ряд других направлений, причем последние, хотя и достаточно устойчивы, развиваются и корректируются и по содержанию, и по формам. Новые направления социальных расходов работодателей во многом определяются изменениями, прежде всего в потребностях, как работодателя, так и работника. Причем следует отметить, что они носят зонтичный характер, то есть являются не единичными мерами, а целыми направлениями социальной политики работодателей.

Можно выделить следующие современные направления развития СОР: системы мер, направленных на сочетание семьи и работы; поиск «талантов»; непрерывное образование или образование в течение жизни; системы глобального вознаграждения; повышение эффективности социальных расходов организации, в том числе методики оценки затраты-результат, введение соплатежей работника; активизация работы с сотрудниками в плане консультаций, как по социальным проблемам, так и по вопросам личных финансов и т.д.

На социальные расходы оказывают влияние особенности конкретной организации, а именно: размер; форма собственности; вид деятельности с точки зрения прибыльности; состав рабочей силы. Работает и обратная зависимость – работодатель предлагает те или иные пособия, учитывая предпочтения определенных работников, которых он хочет нанять.

В главе 3 «Развитие СОР в контексте смешанной экономики благосостояния: проблема институционализации» рассмотрены мотивы социальной ответственности работодателей, выявлены ограничения (или пределы) в развитии СОР, определены границы их подвижности, показано взаимодействие СОР с другими субъектами смешанной экономики благосостояния, прежде всего государством, обоснована необходимость ее институционализации, проведена классификация соответствующих механизмов, проанализирован институциональный контекст СОР в мировой экономике в целом, и в России, в частности.

Мотивы, по которым работодатели участвуют в обеспечении социальных потребностей достаточно сложно анализировать, так как они, с одной стороны, весьма многообразны, а, с другой – включают этические и социальные моменты, которые плохо поддаются количественному измерению (см. таблицу 1).

Таблица 1.

Мотивы социально-ответственного поведения работодателей

Прагматически-прибыльные		Социально-патерналистские	
Производство	Экономическая выгода работодателя	Социальная выгода работодателя	Благополучие работников

Источник: составлено автором

Четко разграничить прагматически-прибыльные, связанные с обеспечением необходимыми кадрами и повышением производительности работников, и социально-патерналистские мотивы, трудно, так как они не являются взаимоисключающими, а наоборот, дополняют друг друга, обеспечивая гармоничное сочетание экономической и социальной политики. Решение об оказании социальных услуг работникам может быть продиктовано осознанием социальной ответственности работодателя и при этом способствовать извлечению прибыли.

В исследовании представлены факторы, оказывающие неблагоприятное воздействие на СОР, обусловленные реальными экономическими и организационными возможностями работодателя, которые выступают как пределы, или ограничители ее развития. Во-первых, необходимость выставить экономический критерий, учитывать влияние социальных расходов на затраты на рабочую силу, и соответственно положение предприятия на рынке в смысле издержек производства и конкурентоспособности. Во-вторых, экономия на масштабе, подразумевающая определенный оптимальный объем социального пакета по месту работы, и в этом смысле СОР связана с размером организации – возможности мелких и средних предприятий по сравнению с крупными объективно ограничены.

Вместе с тем, пределы СОР не являются статичными, а изменяются под воздействием процессов, происходящих в экономике и обществе. В настоящее время следует отметить развитие ряда факторов, которые способствуют повышению значения социальной ответственности для работодателей.

Прежде всего, повышение важности кадрового обеспечения. В современной экономике знаний возрастает роль квалифицированного и более высокооплачиваемого труда, когда высокий образовательный уровень становится основной устойчивого и сбалансированного экономического роста. Вместе с тем, демографические проблемы обостряют для работодателей проблему поиска квалифицированных рабочей силы. Это, соответственно, вызывает необходимость вложений в работников, когда социальные программы становятся фактором их привлечения и удержания.

Происходит изменение подходов к конкурентоспособности и развитию. Снижение затрат на труд как фактор конкурентоспособности не обеспечивает в долгосрочном плане конкурентного преимущества по сравнению со странами с низкими зарплатами. Экономический рост современной экономики во все большей степени зависит от увеличения производительности через инновации, вклад в образование, науку и квалификацию своих работников.

Идея развития, или устойчивого развития, активно используется в экономическом анализе процессов, происходящих в современной экономике. Достигнут консенсус о том, что оно должно рассматриваться не только в чисто

экономических понятиях, но учитывать социальные аспекты жизни общества. А именно: снижение бедности, сокращение неравенства доходов и улучшение ситуации с занятостью, повышение уровня образования и медицинского обслуживания, продолжительности жизни населения, сохранение окружающей среды. Это подразумевает использование в экономическом анализе социальных индикаторов. Таким образом, в развитии неразрывно переплетаются две составляющие - модернизация экономики и развитие человека.

Разработка индекса конкурентоспособности на основе идеи устойчивой конкуренции объединила новые подходы к развитию и конкурентоспособности как широкой концепции, включающей другие важные аспекты жизни общества, обеспечивающие высокое качество роста в долгосрочной перспективе, одним из элементов которой является социальная устойчивость, обеспечивая всем членам общества возможность качественного здравоохранения и образования, участия, безопасности и максимизации своего потенциала.⁷

Необходимо учитывать репутационный аспект СОР. Во многих развитых странах гражданское общество требует от компаний, чтобы они выполняли социально-трудовые нормы, соответствовали ожиданиям общества в условиях активизации различных групп интересов, особенно это касается ТНК и их операций за рубежом. СОР становится одним из способов найти свое место в условиях жесткой конкуренции на глобальном рынке труда.

В последнее время получило развитие движение социально ответственных потребителей (*socially responsible consumer*), которые реагируют не только на цену и качество товара, но и учитывают, каким образом он был произведен, включая репутацию фирмы, определяющую степень доверия к ней. При этом специальные социальные маркеры (*social labelling*) позволяют потребителям учесть при покупке товара этические соображения, в том числе насколько производители обеспечивают социально-трудовые права работников.

Таким образом, СОР является многоаспектным явлением, но ее институциональный контекст определяется характером взаимоотношений с другими

⁷ World Economic Forum. The Global Competitiveness Report 2012–2013.

субъектами смешанной экономики благосостояния, прежде всего государством, которое играет ведущую роль в решении социальных проблем современного общества. Более того, работодатели могут активно влиять на другие субъекты в нужном направлении, используя для этого различные методы. Хотя работодатели являются независимыми носителями социальной ответственности, взаимодействие с государством в вопросах социальной защиты работающих является в действительности важным фактором развития социальной ответственности.

Отношение государства к СОР формируется под влиянием модели социального государства, целей и задач социальной политики, объема и структуры социальных расходов. При этом следует отметить процесс взаимовлияния – государство при формировании социальной политики все больше ориентируется на нужды работодателей, в результате регулирование занятости и рынка труда становится частью социальной политики.

Основная проблема взаимоотношений работодателей и государства в контексте социальной политики связана с тем, что свободное развитие СОР неравномерно и во многом зависит от позиции работодателей, что создает неравенство в удовлетворении социальных потребностей. С общественной точки зрения для того, чтобы быть эффективной она должна быть универсальной. Это важно в условиях тенденции к усилению роли СОР в условиях ограниченности возможностей перераспределения и изменения роли государства в смешанной экономике благосостояния при необходимости обеспечения социальных гарантий для населения. Решение этой дилеммы в рамках социальной политики лежит на пути институционализации СОР, как на национальном, так и наднациональном уровне, которая подразумевает, что СОР должна стать общей практикой для работодателей. В результате они будут поставлены в равные условия, что позволит реализовать положительный потенциал социальной ответственности без ущерба для экономической деятельности организации.

При этом механизмы такой институционализации весьма многообразны. В работе выделяются шесть видов механизмов, что опосредовано взаимоотношениями с другими субъектами социальной ответственности в рамках смешанной экономики благосостояния (см. табл. 2).

Классификация механизмов институционализации СОР

тип механизма	субъекты	меры	основание
обязательные	государство	социальное страхование, нормы социально-трудовых отношений	закон
стимулирующие/ регулирующие	государство	налоговые льготы, социальная обусловленность экономических решений (инвестиций)	закон
поощрительные	государство	премии, конкурсы, распространение передовых практик	образцы поведения
переговорные	работник/профсоюз, возможно государство	социальное партнерство, коллективные соглашения, индивидуальные контракты	баланс интересов на основе компромисса
добровольные	работодатели и их ассоциации	кодексы поведения, социальная отчетность	социальное обязательство, экономическая рациональность
рамочные	международные организации, многосторонние соглашения	конвенции, рекомендации, кодексы, инструкции	моральное обязательство, ориентир

Источник: составлено автором

В каждой стране используется определенный набор, комбинация отдельных механизмов, причем наблюдается их достаточно слабая координация. Основной водораздел проходит между прямым государственным вмешательством, т.е. обязательными механизмами, и добровольностью СОР. Очевидная тенденция в социальной политике состоит в поощрении работодателей к тому, чтобы те добровольно принимали большую, чем это определено обязательными правилами, ответственность за социальное благосостояние своих работников. Многообразие институциональных механизмов СОР ставит проблему обеспечения взаимодействия

между ними в интересах преемственности, чтобы избежать ~~или~~ дублирования, так и выпадения тех или иных вопросов из регулирования.

Важную роль в продвижении универсальных, всеми признаваемых принципов социальной ответственности работодателей, играет деятельность международных организаций (ООН, МОТ, ВОЗ, ОЭСР, ЕС) и принимаемые ими документы. В этом отношении следует выделить как общие нормы социальной защиты работников, так и специальные нормы, касающиеся СОР собственно в мировой экономике. Хотя эти механизмы относятся к числу рамочных, и для их введения в национальную практику нужны специальные решения, их роль значительна как морального аргумента и общего стандарта.

Безусловным авторитетом в обеспечении социальной защиты работников является Международная организация труда (МОТ). Основой ее деятельности является конвенция № 102 по минимальным социальным гарантиям. Декларация МОТ по Фундаментальным принципам и правам на работе (*Fundamental Principles and Rights at Work*) была принята в 1998 г. и закрепляет права и принципы в четырех основных категориях: свобода ассоциаций и право на коллективные переговоры, ликвидация дискриминации в отношении занятости и профессий, принудительного и детского труда.

Документы международных организаций задают общие минимальные социально-трудовые стандарты, включая минимальную заработную плату, ограничения продолжительности рабочего дня, охрану труда и безопасность на работе. При этом подразумевается, что работодатели должны идти дальше установленных минимальных прав, особенно в тех странах, где государственная социальная политика развита слабо.

Специальные нормы по СОР в мировой экономике содержатся в Трехсторонней декларации о принципах, касающихся транснациональных предприятий и социальной политики (*Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy*), принятой МОТ в 1976 г. с последующими изменениями в 2000 и 2006 гг. Задача состоит в том, чтобы поведение ТНК способствовало реализации потенциальных выгод глобализации, прежде всего в четырех сферах: занятость, профессиональная подготовка, условия труда и быта, трудовые отношения. Ввиду специфики МОТ как организации, где представлены

интересы всех трех сторон трудовых отношений, данная декларация обеспечивает встраивание понимания работодателями своей ответственности в общий социальный контекст развития тех стран, где они работают.

В России в целом используются все известные механизмы институционализации СОР, причем сохраняется историческая преемственность и формируются новые механизмы с учетом зарубежного опыта и новых социально-экономических реалий. Особенности институционального контекста состоят в следующем.

Во-первых, работодатели традиционно принимали активное участие в обеспечении социальных потребностей работников, хотя идеология и конкретные формы различались. Было развито оказание социальных услуг в натуральной форме социальными объектами предприятий. Во-вторых, на развитие социальной ответственности работодателей в современной России оказала влияние международная практика в условиях глобализации. В-третьих, в условиях социально-экономических реформ и возникновения новых отношений в обществе, в том числе приватизации, социальные обязательства перед работниками стали важным фактором легитимизации российского бизнеса. В-четвертых, в ряде российских городов градообразующие предприятия играют решающую роль в обеспечении населения социальными услугами. Их закрытие непосредственно отражается на удовлетворении социальных потребностей и работников, и местного населения. В-пятых, в России достаточно широко распространена неформальная занятость, оказывающая существенное влияние на формирование социально-трудовых отношений. В-шестых, высокая концентрация производства создает крупные предприятия, обладающие широкими возможностями для социальной поддержки своих работников. В-седьмых, государство традиционно играет значительную роль в социальной сфере, активно регулируя деятельность других субъектов социальной ответственности.

Поэтому при формировании механизмов институционализации СОР в России необходимо осмысление зарубежного опыта с учетом конкретных социально-экономических условий и особенностей ее развития.

В главе четвертой «*Работодатели и социальная политика в сфере охраны здоровья: зарубежный опыт*» детально анализируется роль работодателей в

системах здравоохранения, рассмотрены вопросы их взаимодействия с государством в вопросе охраны здоровья работающих, выделяются наиболее перспективные формы СОР в здравоохранении. Важно, чтобы взаимоотношения государства и работодателей в системе здравоохранения, роль, которую последние могут играть в ее организации и финансировании, отвечали интересам и работодателей (обеспечение здоровья работников и соответствующих расходов), и общества (обеспечение доступа населения к услугам здравоохранения).

Участие работодателей в здравоохранении в качестве самостоятельного субъекта подтверждает универсальность СОР. Опыт, с одной стороны, США, а с другой стороны – СССР, показывает, что в этих странах с прямо противоположными системами здравоохранения – частной в США и общественной в СССР, работодатели играли важную роль в охране здоровья работающих. Хотя формы такого участия различны, можно сделать вывод о том, что это явление будет существовать дальше и надо находить пути включения его в общую канву здравоохранительной политики, используя его потенциал для реализации общественных интересов.

Роль работодателей в предоставлении медицинских услуг можно рассматривать с двух основных точек зрения, а именно: общего вклада в национальное здравоохранение; организации охраны здоровья непосредственно своих работников, в том числе добровольное медицинское страхование и службы охраны здоровья по месту работы. В плане финансирования, она реализуется – через общее налогообложение, социальное или частное медицинское страхование, единовременные денежные выплаты; управления и контроля – через государственные, независимые некоммерческие или коммерческие программы.

Во многих развитых странах подходы к охране здоровья населения, механизмы, которые при этом используются, претерпевают существенные изменения. Хотя конкретные меры различаются, но принципиально вопрос решается в рамках «железного треугольника здравоохранения» – затраты, доступ, качество⁸. Основная задача, которую приходится решать развитым странам, состоит в том, чтобы обеспечить доступ большинства населения к качественным медицинским услугам, и при этом сдерживать рост расходов, который в среднем по странам ОЭСР до

⁸ Kissick W.L. *Medicine's Dilemmas: Infinite Needs versus Finite Resources*. 1994.

последнего времени опережал темпы экономического роста. В результате расходы на здравоохранение в 2011 г. в среднем составили 9,3% ВВП.

Изменения затрагивают схемы финансирования (как доходы, так и расходы), предоставления услуг (кто и какие услуги оказывает и получает), и обеспечения качества обслуживания. Одной из мер становится разделение расходов, когда в рамках смешанной экономики благосостояния финансирование может осуществляться из различных источников. В итоге решение проблем переносится с государства на других субъектов социальной ответственности, в том числе работодателей. Хотя при этом возможно не происходит реального сокращения расходов (они просто перераспределяются между различными сторонами, освобождая при этом государство), но политически это более приемлемо, чем простое сокращение государственных расходов. Тем более что в здравоохранении, как показывает опыт развитых стран, нет прямой связи между расходами и результатами — важно как система организована и в этом плане есть резервы повышения ее эффективности.

Пример здравоохранения ясно демонстрирует, что достигнут предел перераспределения в рамках рыночной экономики. Рост ожиданий пациентов и неравенства в современных обществах приводит к усилению давления на системы здравоохранения со стороны более обеспеченных граждан в направлении индивидуализации обслуживания, в том числе за счет доплаты за «улучшенный» доступ к медицинскому обслуживанию. В этих условиях роль работодателей в здравоохранении будет возрастать, так как их «промежуточное» положение в иерархии субъектов социальной ответственности дает возможность найти компромисс между общественным и индивидуальным в изменяющихся социально-экономических условиях. Поэтому с точки зрения здравоохранительной политики государства важно встроить работодателей в систему здравоохранения таким образом, чтобы не возникло провалов в доступе.

Причем это важно и для работодателей, так как четкое распределение ответственности решит проблему конкурентоспособности организации, возникающую прежде всего в системах социального и частного страхования, которые более тесно связаны с затратами на рабочую силу, чем налоговые, а

расходы на медицинское страхование прямо ложатся на работодателя и соответственно стоимость производимой продукции.

Развитие участия работодателей в здравоохранении определяется в значительной мере нормами и традициями данного общества и теми путями, какими развивались системы здравоохранения. В подавляющем большинстве развитых стран работодатели тем или иным образом встроены в национальные системы здравоохранения и включены в процессы перераспределения.

Вместе с тем, наблюдается тенденция к развитию добровольных программ по месту работы, которые гарантируют помощь именно своим работникам. В этом случае у работодателя есть очевидные преимущества в виде прямого контроля за тем, как расходуются средства. Для отдельного работодателя важно, прежде всего, как обеспечены его работники. Хотя возникает проблема «переноса» прав, когда работник переходит на другое место работы или уходит на пенсию.

В настоящее время сложилось три формы добровольного участия работодателей, а именно программы добровольного медицинского страхования (ДМС); службы здравоохранения по месту работы; единовременные выплаты в случае необходимости.

Наибольшее распространение получили программы ДМС, которые, как правило, являются дополнением к основной системе здравоохранения, когда охват обязательными медицинскими услугами представляется по тем или иным причинам недостаточным. Оно позволяет расширить выбор врачей или медицинских услуг, обеспечить лучшие условия пребывания в больницах, а также экономить время и т.д. Поэтому оно может быть привлекательным для граждан, даже если в стране действует национальная система здравоохранения в той или иной форме. Две основные формы влияния государства на масштаб ДМС включают прямое регулирование и налоговые льготы. Однако необходимо учитывать, что развитие ДМС оказывает влияние на общественные системы, справедливость и возможности в расширении доступа граждан к медицинским услугам, повышения их качества.

Исследования указывают на опасность того, что ДМС ведет к преференциальному доступу к медицинским услугам более обеспеченных слоев населения⁹.

Вместе с тем усиливается интерес к службам здравоохранения по месту работы (СОЗ), которые обладают определенными преимуществами для работодателя. Само название говорит о тесной и непосредственной связи такой службы с конкретным предприятием. Данные службы сконцентрированы на рабочем пространстве, их задача состоит в укреплении здоровья человека как работника, они контролируются работодателем, который тратит средства непосредственно на своих работников, обеспечивая здоровье своих кадров. Оптимизация затрат, в том числе за счет более полного учета потребностей конкретной рабочей силы и ускорения возвращения работника на работу является серьезным стимулом для развития СОЗ. Для работника обеспечивается лучший доступ к медицинской помощи. Однако главное преимущество таких служб состоит в том, что они обеспечивают более полный учет влияния производственной среды на здоровье работника и соответственно реализацию в организации медицинского обслуживания подхода, централизованного на пациента.

Важность развития СОЗ признается на международном уровне, сложилась развернутая система их регулирования в рамках таких организаций как МОТ, ВОЗ и ЕС. Принятые ими документы определяют основные принципы и направления деятельности таких служб, выделяют их возможные формы, в результате была предложена базовая модель СОЗ как основа их дальнейшего развития.

Пятая глава – *Современные подходы к СОЗ в контексте социальной политики в сфере здравоохранения в России* – посвящена анализу российской практики СОЗ в здравоохранении, который интересен, прежде всего, с исторической точки зрения. В России накоплен большой опыт и роли работодателей, и государственного регулирования СОЗ. Кроме того, в современной России присутствуют все основные формы участия работодателей в охране здоровья работников, а именно: взносы организаций на обязательное медицинское страхование; предоставление медицинских услуг в натуральной форме медсанчастями (здравпунктами) предприятий; другие услуги (добровольное

⁹ Jones A. M., X. Koolman, E. van Doorslaer. The Impact of Having Supplementary Private Health Insurance on the Use of Specialists// *Annales d'économie et de statistique*. – N° 83/84 – 2006

медицинское страхование, организация обязательных периодических медицинских осмотров работников, единовременная оплата лечения).

Охрана здоровья работающих по-прежнему остается одним из важнейших элементов СОР в России. Основным новшеством стало введение в 1993 г. обязательного медицинского страхования (ОМС). Оно включает взносы, которые работодатели выплачивают в специальные фонды ОМС, имеющие территориальную структуру. Система взносов менялась – сначала выплаты осуществлялись в фонды ОМС непосредственно, потом был введен единый социальный налог (ЕСН), а с 2011 г. – возврат к разделению взносов в рамках системы обязательного социального страхования. Особенности данной системы включают: взносы только работодателей (работники не участвуют); фонды ОМС являются госструктурами, поэтому у работодателя нет контроля за средствами и преференций работникам; шкала взносов регрессивная государство доплачивает в фонды ОМС за неработающее население.

Медико-санитарные части, советская модель которых была признана ВОЗ как наиболее комплексная, сохранились, но их положение изменилось. Сеть медсанчастей сократилась, многие из них перешли в собственность местных органов власти (как, например, МСЧ ЗИЛа), они активно оказывают медицинские услуги сторонним гражданам на коммерческой основе (РЖД). Следует отметить, что официальных данных по этим службам нет, однако анализ практики свидетельствует о том, что для их интеграции в систему здравоохранения используются различные организационно-правовые формы. Особое место занимает так называемая ведомственная медицина, которая включает медицинские службы различных правительственных органов и ведомств, финансируемых из государственного бюджета и связывается с более высоким уровнем обслуживания. Однако и они оказывают платные услуги населению помимо обслуживания своего контингента.

Стали развиваться новые добровольные формы, прежде всего ДМС. В России на рынке ДМС преобладают корпоративные клиенты – их доля по некоторым оценкам достигает 90%. Распространены смешенные программы, когда работодатель и работник софинансируют медицинскую страховку, и «семейное» страхование, при котором сотрудники получают значительные льготы на страхование ближайших родственников. Программы ДМС являются практически стали обязательной

составляющей социального пакета, предлагаемого иностранными фирмами и новыми частными российскими компаниями.

Важной формой СОР являются периодические медицинские обследования работников, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда, проводимые за счет работодателя. В конце 2000-х гг. в рамках Национальными проектом «Здоровье» стала развиваться дополнительная диспансеризация всех работающих граждан без возрастных ограничений, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности организации за счет средств федерального бюджета, которые распределяются через систему ОМС.

Таким образом, несмотря на либеральную риторику современных российских реформ, которая в целом отрицательно относится к СОР, последняя не просто сохранилась в ходе системных реформ в стране, а показала способность адаптироваться к новым социально-экономическим условиям. В результате и работодатели, и государство стали проявлять интерес к ее развитию, что подтверждает разработанные автором теоретико-методологические посылы. Можно заключить, что на современном этапе сложились условия для реализации роли СОР на основе ее активного включения в социальную политику.

Более того, социальная политика в России в настоящее способствует усилению СОР. Изменение роли государства в условиях формирования либеральной модели социальной политики влечет за собой повышение роли рынка в удовлетворении социальных потребностей людей, преодоление централизованного распределения социальных услуг, выравнивание негативных социальных последствий рыночных отношений путем создания системы безопасности для неблагополучных граждан и соответствие социальных расходов экономическими возможностями страны. Основные направления социальной политики России: снижение государственных социальных расходов (пример – около 3% ВВП на здравоохранение, включая ОМС), перенос решения социальных проблем на региональный и местный уровень, установление минимального размера социальных гарантий, распространение платы граждан за социальные услуги, развитие частных учреждений в социальной сфере.

Реформы изменили социально-экономическую ситуацию в обществе, постепенно складывается рыночная инфраструктура, появляются новые механизмы организации и финансирования хозяйственной деятельности. Изменились и

ценности, лежащие в основе социальной политики в пользу индивидуализма и частной инициативы. Однако на практике это приводит к понижению жизненного уровня населения, снижению доступа к социальным услугам. Реальные индивидуальные возможности большинства граждан, включая работающих, обеспечить свое социальное благополучие оказались ограничены.

Все это свидетельствует в пользу того аргумента, что современная социальная политика в России должна активнее учитывать СОР на основе опыта как отечественной, так и зарубежной теории и практики. Это возможно по следующим основным направлениям.

1. *Концептуальный компонент.* Открытое включение СОР в стратегии социального развития и социальной политики России на основе определения роли и функций каждого субъекта социальной ответственности в рамках смешанной экономики благосостояния в целях обеспечения условий для реализации потенциала СОР. Для этого необходимо закрепление принципа разделения социальной ответственности на уровне концепции социальной политики.

2. *Законодательный компонент.* Включение специальных положений о роли работодателей в развитии социальной сферы в социальное законодательство России, причем как на уровне определения общих, принципиальных условий функционирования различных отраслей социальной сферы, включая трудовые отношения, так и нормативно-правовой базы, в том числе на региональном и местном уровнях. В этом контексте возможно принятие специального Сводного социального Кодекса.

3. *Организационно-финансовый компонент.* Совершенствование механизмов институционализации СОР, прежде всего на основе оптимального соотношения между их различными типами с тем, чтобы обеспечить интересы и работодателя, и государства, и работников, и превратить социальную ответственность работодателей в неотъемлемый элемент стратегии устойчивого социально-экономического развития страны.

Для этого в качестве инструмента управления социальным развитием нужно использовать социальные стандарты как совокупность требований к уровню и качеству жизни работающего населения. Важно также уточнить налоговые

механизмы, связанные с предоставлением работодателям налоговых льгот на социальные расходы.

4. *Научно-образовательный компонент.* Проведение специальных научных исследований, обобщение опыта и передовых практик и их распространение. Подготовка специалистов по организации социальных программ для работников для эффективного использования кадровых, материальных и финансовых ресурсов организации. Совершенствование статистического инструментария для полного учета СОР и проведение соответствующих выборочных обследований.

В заключении сформулированы основные выводы работы.

1. Использование категории социальной ответственности усиливает социальную роль работодателей, определяя их как самостоятельных и активных акторов социальной политики. Ее экономической основой является смешанная экономика благосостояния, понимаемая как объединение усилий государственных и других институтов в решении социально-экономических проблем современного общества. Это выявляет потенциал, проблемы и перспективы развития социальной ответственности работодателей.

2. Обобщение обширного эмпирического материала, зарубежных и российских данных как официальной статистики, так и различных исследований, позволило оценить влияние СОР на хозяйственную практику. Масштаб социальных расходов работодателей достаточно существенен при варьировании их конкретных объемов и направлений по странам. Набор социальных потребностей работников, в удовлетворении которых роль работодателей традиционно стабилен, прежде всего пенсионное обеспечение и охрана здоровья работников, но развиваются и современные направления социальной ответственности работодателей, обусловленные новыми потребностями общества, необходимостью повышения эффективности социальных расходов.

3. В современной экономике, с одной стороны, социальная составляющая способствует повышению конкурентоспособности хозяйствующих субъектов. С другой стороны, государство как главный игрок в социальной политике, стимулирует другие силы в социальной сфере. В результате в моделях социального государства повышается роль занятости как критерия распределения социальных благ. СОР становится важным источником социального благосостояния работников

и развития человеческого капитала. Для выполнения новых функций необходима институционализация СОР, т.е. создание условий, при которых работодатели следовали бы определенным социальным нормам, установленным как на национальном, так и на международном уровне, что в свою очередь требует выработки новых подходов к социальной политике.

4. Охрана здоровья работников является показательным примером взаимодействия различных субъектов социальной ответственности, прежде всего государства и работодателей в контексте социальной политики. Тесная связь между состоянием здоровья работающих и условиями труда подразумевает вовлечение работодателей в дело обеспечения здоровья трудящихся, выбор его конкретных форм с учетом общественного интереса. Добровольное медицинское страхование является в развитых странах наиболее распространенным механизмом оказания медицинских услуг работникам. Однако, в последнее время все большее внимание уделяется организации служб здравоохранения по месту работы, являющихся универсальной формой с серьезным потенциалом, пригодным для различных социально-экономических условий.

5. Российские проблемы рассматриваются в широком международном контексте так как современные реалии диктуют необходимость учета внешних факторов при формировании стратегии и тактики национальной социально-экономической политики. Важна роль международных организаций и соглашений, прежде всего МОТ, которые в рамках своей компетенции закрепляют на международном уровне социальные и трудовые нормы и стандарты и тем самым способствуют обеспечению устойчивого развития.

Специфика России обусловлена тем, что смена социально-экономической системы, принципиальные изменения в экономике и социальной жизни меняют расстановку сил между субъектами социальной ответственности, различными видами механизмов институционализации СОР. Социальная политика, основанная на ограничении участия государства, в условиях бедности населения, включая работающих, объективно ведет к повышению значения работодателей как субъекта социальной ответственности. Предложенные меры направлены на реализацию современной роли СОР в социальной политике России с учетом как зарубежного,

так и отечественного опыта, что призвано **придать новый импульс стратегии** социально-экономического развития страны.

Результаты диссертационного исследования опубликованы в следующих работах.

Статьи, опубликованные в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, входящих в перечень ВАК РФ

1. Чубарова Т.В. Социальная ответственность работодателей в мировой экономике // Человек и труд. 2013. № 7. – 0,6 п.л.

2. Чубарова Т.В. Налогообложение социальных льгот по месту работы: мировой опыт // Реформы и право. 2013. № 2. – 1 п.л.

3. Чубарова Т.В. Мировые тенденции в охране здоровья населения: между индивидуальной и социальной ответственностью // Россия и современный мир. 2012. № 3. – 0,9 п.л.

4. Чубарова Т.В. Социальные программы для работников и идея социального благосостояния занятых // Государственное управление. Электронный вестник. Выпуск 32, июнь 2012. – 0,8 п.л.

5. Чубарова Т.В. Социальная ответственность бизнеса: Россия на фоне мирового опыта // Россия и современный мир. 2011. № 3 – 0,8 п.л.

6. Чубарова Т.В. Службы охраны здоровья по месту работы // Человек и труд. 2010. № 10. – 0,6 п.л.

7. Чубарова Т.В. Кризис и инвестиции в здоровье. Круглый стол: Экономический кризис и социальная политика // Журнал новой экономической ассоциации. 2010. № 5. – 0,4 п.л.

8. Чубарова Т.В. Социальная ответственность работодателей: экономические аспекты // Вестник Института экономики РАН. 2010. № 4. – 0,8 п.л.

9. Чубарова Т.В. Теоретические аспекты безопасности труда работников: мировой опыт государственного регулирования // Вестник МГУ. Сер. 21. Управление (государство и общество). 2010. № 4. – 0,9 п.л.

10. Чубарова Т.В. Система здравоохранения в России: экономические проблемы теории и практики // Вопросы экономики. 2009. № 4. – 0,8 п.л.

11. Григорьева Н.С., Чубарова Т.В. Методология разработки концепции развития социальной сферы (на примере здравоохранения). // Вестник МГУ. Сер. 21. Управление (государство и общество). 2009. № 4. – 1 п.л. (авт. вклад 0,5 п.л.).

12. Чубарова Т.В. Обеспечение населения медицинскими услугами: экономические проблемы // Проблемы прогнозирования. 2008. № 6. – 0,6 п.л.

13. Чубарова Т.В. Перспективы реформы здравоохранения в России: необходимость новых подходов // Проблемы прогнозирования. 2004. № 5. – 0,6 п.л.

14. Чубарова Т.В. Совмещение работы и семейных обязанностей: опыт развитых стран. // Труд за рубежом. 2004. № 2. – 0,7 п.л.

15. Чубарова Т.В. Профессиональные пенсии в системе пенсионного обеспечения (опыт развитых стран) // Труд за рубежом. 2003. № 2. – 0,7 п.л.

16. Чубарова Т.В. Охрана здоровья и компенсации работника при несчастных случаях и профессиональных заболеваниях: опыт США // Труд за рубежом. 2002. № 1. – 0,6 п.л.

Индивидуальные монографии

17. Чубарова Т.В. Социальная ответственность в рыночной экономике: работник, бизнес, государство. СПб.: Нестор-история, 2011 – 22,7 п.л.

Монографии и главы в монографиях по теме диссертационного исследования

18. Григорьева Н.С., Чубарова Т.В. Современное здравоохранение: политика, экономика, управление. М.: Авторская академия, 2013. 21,5 п.л. (авторский вклад – 9 п.л.)

19. Grigorieva N., Chubarova T. Patterns of health care reforms in economies under transition: a case of Russia. В книге Health Reforms in Central and Eastern Europe. Options, Obstacles, Limited Outcome. J. Bjorkman, J. Nemes eds. Hague: Eleven International Publishing, 2013. –1 п.л. (авторский вклад – 0,6 п.л.)

20. Садовничий В.А., Григорьева Н.С. Чубарова Т.В. От традиций к инновациям: реформы здравоохранения в современном мире. М.: Экономика, 2012 – 18 п.л. (авторский вклад – 6 п.л.)

21. Григорьева Н.С., Чубарова Т.В. Социальная политика: гендерный аспект. М.: Олита, 2004. – 7,25 п.л. (авторский вклад – 3,6 п.л.)

22. Чубарова Т.В. Образование в течение жизни / Управление знаниями в инновационной экономике. Учебник / Под ред. Б.З. Мильнера. М.: Экономика, 2009. – авторский вклад – 1 п.л.

23. Чубарова Т.В. Социальное благосостояние занятых в контексте социальной политики. В кн.: Теория и методология исследований социальных проблем. / Под ред. Гринберга Р.С., Чубаровой Т.В. М.: Наука, 2005. – авторский вклад 1 п.л.

Статьи в научных журналах, сборниках научных трудов, материалах конференций

24. Чубарова Т.В., Григорьева Н.С. Социальная политика и экономика: роль бизнеса. // Государственное управление в XXI веке: повестка дня российской власти. X Международная конференция (29–31 мая 2012 г.). М.: 2013 – 0,6 п.л. (авт. вклад 0,3 п.л.)

25. Чубарова Т.В. Финансирование здравоохранения в России: проблемы и решения // Аналитический Вестник Совета Федерации. 2011. № 20 (432) – 0,6 п.л.

26. Чубарова Т.В. Финансирование системы социального страхования – некоторые методологические подходы // Будущее систем социального страхования в

России и Германии. Материалы 2 российско-германского экспертного форума. М., 2010 – 0,7 п.л.

27. Чубарова Т.В. Здоровье в концепции человеческого капитала: вопросы теории и практики / Качество человеческого потенциала. Материалы международной научной конференции. М.: ИСЭПН РАН, 2010 – 0,6 п.л.

28. Чубарова Т.В. Социальная ответственность корпораций и государства: тенденции и методы. / Государственное управление в 21 веке: традиции и инновации. 8 международная конференция (26–28 мая 2010 г.). М.: Макс Пресс, 2010. Часть 1 – 0,5 п.л.

29. Чубарова Т.В. Кризис российского здравоохранения: в чем выход? / Неэкономические грани экономики: непознанное взаимовлияние. Научные и публицистические заметки обществоведов. / Под ред. О.Т. Богомолова. М.: ИНЭС, 2010. – 1,2 п.л.

30. Чубарова Т.В. Социальные последствия кризиса в России: какая антикризисная программа нам нужна? // Журнал новой экономической ассоциации. 2010. № 5. – 0,4 п.л.

31. Chubarova T. The Health-Care System in Russia: Economic Problems of Theory and Practice // Problems of Economic Transition. 2010. Volume 52, Number 11 / March. – 0,7 п.л.

32. Чубарова Т.В. Развитие здравоохранения в России: экономические подходы. Сб. Реформы российского здравоохранения в условиях глобального экономического кризиса: бремя решений. Под ред. Шевякова А.Ю. М.: ИСЭПН, 2009 – 0,5 п.л.

33. Чубарова Т.В. Социальная ответственность работодателей в концепции социальной политики: сочетание семьи и работы. / Государственное управление в 21 веке: традиции и инновации. Выпуск 7. М.: Макс-пресс, 2009 – 0,5 п.л.

34. Социальные стандарты качества жизни. Сборник статей / под общей ред. А.В.Очировой, В.Н. Бобкова, Н.С.Григорьевой. М.: Макс пресс, 2008 (авторский вклад – 3 п.л.).

35. Чубарова Т.В. Социальное развитие России в условиях глобализации и либеральная модель социальной политики. В кн. Проблемы модернизации экономики и экономической политики России. Экономическая доктрина Российской Федерации / Материалы Российского научного экономического собрания. М.: Научный эксперт, 2008. – 0,7 п.л.

36. Чубарова Т.В. Реформы российского здравоохранения: варианты развития // Управление здравоохранением, 2008. № 3. – 0,6 п.л.

37. Чубарова Т.В. Социальная ответственность бизнеса и социальная политика: проблемы взаимодействия // В кн. «Россия: путь к социальному государству». М.: Научный эксперт. 2008 – 0,7 п.л.

38. Чубарова Т.В. Здоровье. В сб.: Национальные проекты. Экспертное заключение, под общ. Гринберга Р.С., А.Я.Рубинштейна. М.: ИЭ РАН, 2007 – 1 п.л.

38. Чубарова Т.В. Финансово-экономические аспекты развития российского здравоохранения: альтернативные подходы. В сб. Современное здравоохранение:

возможности и пределы настоящего / под общей ред. Н.С. Григорьевой. М.: Альфа-принт. 2008. – 1 п.л.

39. Чубарова Т.В. Работодатели и социальное благосостояние занятых: перспектива социальной политики. В кн. Государственное управление в 21 веке: традиции и инновации. Материалы 5-ой международной конференции ФГУ МГУ им. Ломоносова. М.: РОССПЭН, 2007 – 0,5 п.л.

40. Чубарова Т.В. Идея социальной ответственности бизнеса и проблемы социально трудовых отношений в России. В сб. Социальная функция государства в экономике XXI века. М.: Макс Пресс, 2007 – 0,5 п.л.

41. Чубарова Т.В. Экономика здравоохранения // Экономическая наука современной России. Экспресс выпуск. 2007 – 0,5 п.л.

42. Grigorieva N., Tchoubarova T. Hommes et femmes face a la sante dans la Russie post-sovietique // Transcontinentales. 2007. № 5. авторский вклад 0,5 п.л.

43. Чубарова Т.В. Проблемы социального партнерства в России в контексте европейского опыта. В кн. Опыт и проблемы социального диалога в России и странах Европейского союза. Материалы международной научной конференции. М.: Права человека, 2005. – 0,6 п.л.

44. Чубарова Т.В. Системная трансформация и социальная цена реформ// Мир перемен. 2005. № 2. – 0,4 п.л.

45. Гринберг Р.С., Чубарова Т.В. Социальное партнерство: мировой опыт и российская специфика. // Стратегии России. 2005. № 6. – 1,1 п.л. (авт. вклад – 0,5)

46. Чубарова Т.В. Недуги здравоохранения // Стратегии России. 2004. № 7. – 0,7

47. Чубарова Т.В. Социальные программы в организациях: баланс интересов. В сб. Актуальные проблемы экономики, финансовой политики и антикризисного управления. Материалы ежегодной межвузовской научно-практической конференции. М.: Институт экономики и антикризисного управления, 2004. – 0,4 п.л.

48. Чубарова Т.В. Проблемы реформы здравоохранения, страхования или бюджетная медицина? // Управление здравоохранением. 2004. № 3 – 0,5 п.л.

49. Chubarova T. Public Health Management Education and Training: Russia. In: Health Care Delivery Systems: Opportunities for Public Management Education in Central and Eastern Europe. Ed. by A.Rosenbaum, J. Nemes, K. Tolo. NISPAcee, 2004. – 1 п.л.

50. Chubarova T. Social Policy and Health Care Reform in Russia. In: G.Hinterregger, H.–G. Heinrich (eds.). Russia – Continuity and Change. Springer, Wien – New York, 2004. – 0,8 п.л.

51. Чубарова Т.В. Социальная ответственность работодателей (на примере охраны здоровья работников). Материалы международного симпозиума Куда идет Россия? Формальные институты и реальные практики. / Под ред. Заславской Т.И. М.:МВШСЭН, 2002. – 0,4 п.л.

52. Исаченко Т.М., Чубарова Т.В. Европейский союз и проблемы социальной защиты населения стран-участниц // Труд за рубежом, 2000. № 3. – 0,8 п.л. (авт. вклад 0,4 п.л.)

53. Чубарова Т.В. Реформы здравоохранения: Россия и европейский опыт // Управление здравоохранением. 2001. № 1 (2) – 0,4 п.л.

54. Чубарова Т.В. Социальная политики и охрана здоровья работающих: Потенциал предприятия // Материалы международного симпозиума Куда идет Россия?.. Кризис институциональных систем. Под ред. Т.И. Заславской. М., Дело, 1999. – 0,4 п.л.

55. Чубарова Т.В., Шестакова Е.Е. Реформы здравоохранения в России и зарубежных странах: направления и перспективы. М.: Эпикон, 1999. – 3,2 п.л. (авт вклад – 1,9 п.л.).

56. Чубарова Т.В. Службы здравоохранения по месту работы в европейских странах // Труд за рубежом. 1999. № 4 – 0,6 п.л.

57. Чубарова Т.В. Поддержка работников с семейными обязанностями: взаимодействие государства и предприятия (на примере Великобритании) // Труд за рубежом. 1999. № 2. – 0,5 п.л.

58. Чубарова Т.В. Распределение социальной ответственности в обществе: Социальная политика государства и функции предприятия. Материалы международного симпозиума Куда идет Россия?.. Социальная трансформация постсоветского пространства. / Под ред. Т.И. Заславской. М.: Аспект-Пресс, 1996 – 0,4 п.л.