УДК 65.01

Л. М. Никитина,
С. А. Светличная

ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ В ПОСТСОВЕТСКИЙ ПЕРИОД

Процесс отказа государства от контроля над социальной сферой и возрастание роли социально ответственных предприятий можно представить в виде исторических этапов. Развитие корпоративной социальной ответственности в России стало основанием пересмотра традиционных взглядов на социальную политику в сторону расширения круга её субъектов и сокращения роли государства в решении социально-экономических проблем.

Ключевые слова: *корпоративная социальная политика, корпоративная социальная ответственность, социальные программы, социальная инфраструктура.*

UDK 65.01

L. M. Nikitina,
S. A. Svetlichnaja

STAGES OF DEVELOPMENT OF SOCIAL POLICY OF THE RUSSIAN ENTERPRISES IN A POST-SOVIET PERIOD

The process of refusal of the state control over the social sphere and the increasing role of socially responsible companies can be represented in the form of historical stages. The development of corporate social responsibility in Russia has become the basis for the revision of traditional views on social policy toward the expansion of range of its subjects and reducing the state's role in solution of socio-economic problems.

Keywords: *corporate social policy, corporate social responsibility, social programs, social infrastructure.*

Современный этап социально-экономического развития со всей серьезностью ставит на повестку дня вопрос о разделении социальных обязательств между государством и хозяйствующими субъектами. Несомненно, государство играет ведущую роль в процессах перераспределения и, особенно в предоставлении и осуществлении социальных гарантий. Однако в настоящий момент государство не может самостоятельно решить возникающие проблемы, что требует формирования многосубъектной социальной политики и активизации иных ее акторов.

Активным субъектом социальной политики в современном обществе становится бизнес. Во многом это связано с тем, что государство перестало быть основным работодателем и, социальная нагрузка переместилась на плечи частного бизнеса. Государство, обеспечивая граждан минимально необходимым прожиточным уровнем и минимально необходимым набором социальных благ (здравоохранение, образование, спорт и т.п.), не может удовлетворить все потребности населения. Кроме того, бизнес обладает собственными источниками финансирования социальных программ и проектов.

Тенденция ухода государства от контроля над социальной сферой предприятий отмечалась еще в начале 1990-х годов, когда в качестве приоритетов было объявлено решение экономических проблем, а финансирование социальных программ сокращено до минимума [12]. Такая ситуация, в целом, продолжает сохраняться, поэтому значительно возрастает роль предприятий как наиболее важных субъектов социальной политики. При формировании и реализации корпоративной социальной политики предприятия ориентируются как на собственный культурный и исторический опыт, так и на рекомендации государства в рамках законодательных норм и совместного проведения мероприятий социального характера.

Фактически цикличность социальной политики предприятий совпадает с фаза-

ми экономического цикла страны: кризис, депрессия, оживление, подъем и выступает как способ саморегулирования и структурного изменения в ее субъектах, адресатах, основных направлениях, факторах формирования, формах реализации. Основная характеристика цикличности – это движение по спирали, и поэтому она рассматривается как форма прогрессивного развития, т.е. цикл должен завершаться превышением показателей предкризисного уровня.

Однако сбалансированного экономического и социального развития в России не наблюдается. В 2007 году ВВП страны превысил докризисный уровень 1989 года, но такой экономический подъем не повлиял на улучшение социальных показателей. Показатели социального развития России в постсоветский период оказались намного хуже показателей ее экономического развития. Так, по уровню экономического развития (ВВП на душу населения) Россия занимает 43 место среди 146 стран, а по индексу социального развития (уровень реальных доходов, продолжительность жизни, образование) – лишь 65. Особого внимания заслуживает показатель средней продолжительности жизни в России. В 2009 году средняя продолжительность жизни составляла 68,7 лет, что соответствует значениям, достигнутым в середине 1960-х годов. За этот период большинство стран увеличила среднюю продолжительность жизни примерно на 10 лет, что составило около 80 лет [1].

Таким образом, говорить о цикличном развитии социальной политики российских предприятий можно с достаточной долей условности, выделяя этапы, соответствующие фазам цикла, по общности характерных черт.

Рассмотрим этапы развития социальной политики российских предприятий более подробно.

В советский период планированием, разработкой и реализацией социальной политики полностью занималось государство. Государство гарантировало гражданам СССР: труд, пенсионное обеспечение по достижении определенного возраста или в случае инвалидности; среднее образование было обязательным, высшее – бесплатным, как и медицина; трудящиеся граждане могли рассчитывать на оплаченный отпуск по болезни и т. д. Советские люди были обеспечены возможностью почти бесплатного досуга и отдыха: кино, театры, спортзалы, стадионы, бассейны, профсоюзные дома отдыха, турбазы, дешевый проезд на городском транспорте, железной дороге и даже самолете. Каждый слой советского общества имел все перечисленные блага, хоть и разного качественного наполнения [8].

Предприятия в советский период являлись основными проводниками государственной централизованной политики в социальной сфере [13]. Содержание социальных программ было четко определено и отвечало требованиям идеологии советского государства. Материальной основой большинства социальных гарантий выступали социальные фонды государства и предприятий. Социальные выплаты и гарантии работающим финансировались частично из средств, отчисляемых предприятием непосредственно государству, и части средств, остающихся на предприятии [10, с. 398].

Социальная политика в 1990-е годы развивалась в условиях экономического кризиса, спада производства и инфляции. В этой ситуации государство оказалось не способным оградить население от снижения уровня жизни. Поэтому выросло значение альтернативных государственным источников финансирования социальной сферы: в основном – средств предприятий, но еще и ресурсов общественно-политических и гражданских объединений, благотворительных организаций.

В промышленных организациях социальные проблемы решались в соответствии с экономическими возможностями, кроме того, изыскивались выгодные с точки зрения менеджмента схемы использования социальных выплат – например, в качестве «заменителя» заработной платы. Привлекательность такого механизма повышалась в условиях отсутствия «живых» денег, неизбежных задержек заработной платы как средство поддержания уровня жизни работников [11].

Таким образом, предприятия оказались незаинтересованными в содержании значительной части социальных объектов и, в первую очередь, жилья, поскольку у них не было достаточно средств, чтобы обеспечить их нормальной функционирование. Тяжелое финансовое положение, в котором оказалось большинство бывших советских

предприятий, вынуждало ограничивать круг льгот и гарантий и отказываться от объектов социальной инфраструктуры [7, с. 74-77]. В результате за десятилетие реформ две трети социальных объектов, принадлежавших предприятиям, были переданы муниципалитетам, процесс этот шел стихийно, никем не просчитывался и не контролировался[2, с. 2].

Принятый в первой половине 1990-х гг. закон обеспечил правовое оформление передачи объектов социальной инфраструктуры от предприятий к муниципальным органам власти (городским, районным). Этот процесс оказался длительным во времени. Однако многие предприятия по-прежнему имеют столовые, общежития, медсанчасти, спортивные объекты и т.п., что дает возможность их руководству обеспечить своих работников и членов их семей социальными благами, однако в гораздо меньших размерах, по сравнению с 1980-ми гг. [3, с. 33].

С выходом из кризиса и улучшением финансового положения предприятий избавление от социальной сферы перестало рассматриваться их руководителями как условие выживания в рыночном хозяйстве. Компании начали принимать во внимание помимо текущих доходов другие выгоды от их содержания и уже с учетом этих выгод принимать решения об их «сбросе» или сохранении. В итоге на втором этапе (1999 – 2000 гг.) процесс сокращения социальной инфраструктуры приостановился [3] .

С началом экономического подъема и переходом предприятий от выживания к развитию (2001 – 2007 гг.) использование социальных объектов стало рассматриваться предприятиями с точки зрения получения выгод, как в краткосрочной, так и долгосрочной перспективе. Актуализацию проблем социальной ответственности руководителей российских бизнес структур объясняют вступлением страны в новый этап общественного развития и естественным «взрослением» российского капитализма [4].

На данном этапе компании в полной мере осознали, что социальные программы способствуют созданию имиджа и повышению репутации бизнеса и, таким образом, являются долгосрочными вложениями в нематериальные активы компании. Основные проблемы российских компаний на данном этапе, - поиск оптимального механизма раскрытия информации (например, подготовки корпоративного социального отчета в соответствии с международными стандартами), выбор основных целей социальной политики и оценка всех рисков и выгод [5, с. 12]. Благотворительность и спонсорство становятся основными направлениями их социальной политики. Компании спешат «проявиться» социально ответственными, в то время как полноценной комплексной социальной политикой большинство не занимается. У российских компаний отсутствует осмысленная долгосрочная стратегия в области социальной ответственности [5, с. 23].

Ведущим фактором при определении объема социальных гарантий является экономическое положение предприятия. Хотя темпы массового отказа от объектов социальной инфраструктуры заметно снизились, многие предприятия не готовы вернуться к ситуации, которая сложилась в этой области в советское время. В отличие от ситуации 1990-х годов причиной этого становится, как правило, не дефицит средств и кризисное финансовое положение, а расчет экономического эффекта социальных программ. Можно говорить о тенденции изменения структуры принципов и мотивов менеджмента в предоставлении социальных льгот на предприятии [10, с. 397].

Таким образом, период с 2001 по 2007 год можно охарактеризовать как время освоения и накопления российскими компаниями опыта корпоративной социальной деятельности, определения рациональных направлений и оптимальных масштабов социальных вложений. «Внутренние» социальные программы превалируют над «внешними». Оценка результатов социальных программ развивается медленно. Компании стараются не раскрывать информацию о своей деятельности. Эта проблема обуславливает формальное отношение к КСО и социальным программам в целом. Нередко основными социальными программами является спонсорство и благотворительность. Корпоративная социальная ответственность российских фирм находится на весьма низком уровне, а социальная политика носит случайный характер, не имеет целостных понятий и ясных принципов и, в основном, сводится к поддержке подходов, не решающих существующие проблемы.

В России кризис 2008 – 2009 гг. стал испытанием на прочность социальной политики предприятий. Часть предприятий оптимизировало свои затраты путем сокращения персонала, понижения заработной платы, по сути переложив собственные социальные риски на плечи государства. В этой связи со стороны федеральных и региональных органов власти и управления были предприняты определенные шаги по активизации социально ответственного поведения российских предприятий, в том числе посредством работы Трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Экономические потрясения наглядно продемонстрировали, насколько серьезными были намерения и декларации в области социальной ответственности каждой конкретно компании. Одной из самых болезненных проблем этого периода явилась многомиллиардная задолженность по заработной плате перед персоналом предприятий, что фактически явилось насильственным кредитованием бизнеса его работниками. По оценкам специалистов ее уровень соответствовал ситуации первой половины 2000-х годов[9, с. 197].

В сложившейся ситуации возникло четкое понимание, что корпоративная социальная политика должна быть экономически обоснованной и эффективной. Кризис заставил компании считать более тщательно, внимательнее относиться к тому, чем они занимаются, к выбору инструментов и оценке своих результатов. Кризис показал, что компании, прежде накопившие положительный опыт в области управления социальной деятельностью, управления персоналом, проведения социально ответственной реструктуризации, смогли успешно использовать его в системе антикризисных мер[6, с. 9].

Кризис «высветил» накопившиеся проблемы в сфере КСО – декларативность, непрозрачность, необязательность, отсутствие достаточной взаимосвязи со стратегией бизнеса, преобладающая ориентация на PR-эффект, в определенной мере обеспечивавшийся красивыми социальными отчетами [6, с. 11].

Таким образом, компании, у которых КСО была частью стратегии, пережили кризис с меньшими потерями. Организации, для которых КСО была лишь «лозунгом» только осложняло ситуацию для самих компаний и внешнего окружения.

Реализация социальной политики на предприятии на современном этапе (2011 – по настоящее время) отражает период восстановления (см. табл.). Происходит ре-

Таблица

Этапы развития социальной политики предприятий

Периоды	Характеристика этапов
1991 – 1998 гг. КРИЗИС, ДЕПРЕССИЯ	Сокращение социальной инфраструктуры предприятий по причине тяжелого финансового положения. Большинство социальных объектов, принадлежавших предприятиям, были переданы муниципалитетам.
1999-2000гг. ОЖИВЛЕНИЕ	Приостановление сокращения социальной инфраструктуры. Компании начали принимать во внимание помимо текущих доходов другие выгоды от их содержания и уже с учетом этих выгод принимать решения об их «сбросе» или сохранении.
2001-2007 гг. ПОДЪЕМ	Период экономического роста экономики (докризисный период) характеризуется освоением и накоплением российскими компаниями опыта корпоративной социальной деятельности. Однако из-за отсутствия опыта и непонимания концепции КСО приводит к формированию формального отношения к социальной политике и социальным программам в целом. Основными социальными программами является спонсорство и благотворительность.
2008-2010 гг. КРИЗИС, ДЕПРЕССИЯ	Компании, у которых КСО была частью стратегии, пережили кризис с меньшими потерями. Организации, для которых КСО была лишь «лозунгом» только осложняло ситуацию для самих компаний и внешнего окружения.
2011- настоящее время ОЖИВЛЕНИЕ	Реструктуризация социальной инфраструктуры и оптимизация её профильной деятельности. Социальные программы становятся частью бизнес - стратегии. Социальная политика в России перешла на новый качественный уровень

структуризация социальной инфраструктуры и оптимизация её профильной деятельности. Социальные программы становятся частью бизнес – стратегии не на словах, а на деле. Социальная политика в России перешла на новый качественный уровень и характеризуется расширением спектра инструментов и форм ее реализации. Так, например, появилась новая форма оказания социальной поддержки – корпоративное волонтерство, которое призвано помочь незащищенным слоям населения и поддержать институты социальной защиты.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что бывшие советские предприятия продолжают оказывать минимум социальных льгот, в том числе и за счет содержания объектов социальной инфраструктуры. Однако характер использования данных объектов существенно изменился по сравнению с советским периодом. Предприятия стараются оптимизировать связанные с инфраструктурой затраты путем предоставления возможности совместного использования объектов местными сообществами.

Предприятия нового частного сектора стараются выстраивать систему социальной политики, согласно концепции КСО. Отсутствие у многих вновь созданных предприятий объектов социальной инфраструктуры компенсируется наличием социальных пакетов. Наступил новый инновационный этап развития корпоративной социальной политики, характеризующийся осознанием руководителей предприятий, что социально ответственное поведение является инструментом повышения устойчивости и стабильности компании в будущем. Развитие КСО в России стало основанием пересмотра традиционных взглядов на социальную политику в сторону расширения круга её субъектов и значительного сокращения роли государства в решении многих социально-экономических проблем.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аганбегян А.Г. О сбалансированности уровня экономического развития и социальной сферы в России / А.Г. Аганбегян // SPERO. – 2011. – №14. – С.7 – 20.

2. Бизнес как объект социальной политики: должник, благодетель, партнер? / А. Е. Чиркова, Н. Ю. Лапина, Л. С. Шилова ; отв. ред. С. В. Шишкин ; Независимый ин-т соц. политики. – М.: ГУ-ВШЭ, 2005. – 232 с.

3. Виноградова Е. Социальная роль предприятий: мнения руководителей / Е. Виноградова // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. –1997. – №5. – С.32 – 34.

4. Горшков М. Крупный российский бизнес: социальная роль и социальная ответственность (позиция населения и оценка экспертов) / М. Горшков, А. Лебедев. – М.: Национальный институционный совет; Институт комплексных социальных исследований, 2005. – С. 157.

5. Доклад о социальных инвестициях в России за 2004 год / Под общей ред. С.Е. Литовченко – М.: Ассоциация менеджеров, 2004. – 80 с.

6. Доклад о тенденциях в сфере КСО в России в 2009 г. / Подготовлен национальным форумом корпоративной социальной ответственности. – Москва, 2009. – 32 с.

7. Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям переходной экономики России / Под ред. В. Кабалиной, С. Кларка. – М.: РОССПЭН, 1999. – 311 с.

8. Кивинен М. Средний класс современной России / М. Кивинен // Мир России. – 2004. – Т.13. – №4 – С.143 – 170.

9. Куконков П.И. Социально-трудовые отношения в региональных центрах России / П.И. Куконков // Россия реформирующаяся. Ежегодник / Отв. ред. М.К. Горшков. — Вып. 8. — М.: Институт социологии РАН, 2009. – С. 182-198.

10. Плотникова Е. Социальная политика современных российских предприятий: традиции и инновации / Е. Плотникова // Журнал исследований социальной политики, 2005. – Т.3.– №3. – С. 397 – 408.

11. Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период (Опыт монографических исследований 1989-1995 гг.) / Под ред. В.И. Кабалиной. – М.: РОССПЭН, 1997. – 424 с.

12. Сафонов А., Курбатова Е. Социальные планы предприятий / А.Сафонов, Е. Курбатова // Социальная защита. –1996. – № 6-7. – С.34 – 44.

13. Трудовые отношения на новом частном предприятии (социологический анализ данных трех исследований). Сборник / Отв. ред. А.Л. Темницкий. – М.: Институт социологии РАН, 2000. – 117 с.