



<http://spero.socpol.ru>

№ 2. Зима 2005

Журнал издается Независимым институтом социальной политики

<http://www.socpol.ru>

Редакционная коллегия

Главный редактор	Малева Татьяна Михайловна, к.э.н., директор НИСП
Зам. главного редактора	Синявская Оксана Вячеславовна, к.э.н., зам. директора НИСП, директор программы международного сотрудничества НИСП
Ответственный редактор	Добрякова Мария Сергеевна, к.соц.н., директор публикационной программы НИСП

Координаты редакции

Москва, Глинищевский переулок, д. 3

Тел.: (095) 786 6718

Факс: (095) 292 9651

Е-mail: **spero@socpol.ru**

Редакционный совет журнала

Павлова-Сильванская Марина Павловна (<i>председатель</i>)	к.и.н., Московский центр Карнеги, консультант журнала <i>Pro et Contra</i> Московского центра Карнеги
Аузан Александр Александрович	д.э.н., профессор, Президент Института Национального проекта «Общественный договор», Президент Международной конфедерации обществ потребителей
Васильев Сергей Александрович	д.э.н., представитель в Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации от правительства Ленинградской области, Председатель Комитета Совета Федерации по финансовым рынкам и денежному обращению, научный руководитель Международного центра социально-экономических исследований «Леонтьевский центр»
Вишневецкий Анатолий Григорьевич	д.э.н., действительный член РАЕН, руководитель Центра демографии и экологии человека ИПП РАН, главный редактор информационного бюллетеня «Население и общество», главный редактор электронного еженедельника «Демоскоп Weekly»
Малева Татьяна Михайловна	к.э.н., директор НИСП, главный редактор журнала
Полетаев Андрей Владимирович	д.э.н., профессор, заместитель директора Института гуманитарных историко-теоретических исследований ГУ-ВШЭ, заведующий сектором Института мировой экономики и международных отношений РАН
Ясина Ирина Евгеньевна	к.э.н., директор проекта РОО «Открытая Россия»

Содержание

От главного редактора4

Экспертное мнение

Зубаревич Н.В. Социальное партнерство в регионах: как учитывать интересы крупного бизнеса?5

Шевчук А.В. Социальная роль бизнеса в моделях корпоративного управления.....17

Великий П.П., Михеев П.А. Российское село в перспективе вероятных перемен27

Обзор зарубежного опыта

Социальная ответственность бизнеса / Международная юридическая фирма «Freshfields Bruckhaus Deringer» (*перевод М.С. Добряковой*).....39

Мнение зарубежных экспертов

Брэдгард Т. Социальная ответственность бизнеса между государственной политикой и политикой предприятий (*перевод М.С. Добряковой*).....50

Социальное законодательство

Заборовская А.С. Государственные гарантии в сфере общего и профессионального образования71

Новое в аналитике: обзор научных публикаций77

Календарь событий.....85

От главного редактора

События последнего времени со всей очевидностью свидетельствуют, что проблемы социального развития окончательно вышли с политической периферии и переместились в эпицентр экономической повестки.

Некоторые из них получили официальный статус приоритета социально-экономического развития страны – директива Президента в обращении к Федеральному Собранию вдвое сократить масштаб российской бедности по общественно-политическому резонансу оказалась вполне конкурентоспособной с задачей двукратного повышения ВВП. Также не без подсказки власти бизнес активно начал обсуждать проблему своей социальной ответственности. Наконец, ставший печально знаменитым закон № 122 о монетизации льгот резко изменил весь социально-экономический и в конечном итоге политический фон начала 2005 г.

В таком контексте неудивительно, что сегодня социальные реформы в России де-факто рассматриваются в качестве крупнейших институциональных и структурных реформ.

В этих условиях как никогда востребован квалифицированный анализ и профессиональная экспертиза проблем, их причин и характера, методов решения и оценки последствий. В содействии решению этой задачи и видится миссия нашего журнала.

Настоящий номер в своей большей части посвящен вопросу о месте и возможной роли российского бизнеса в формировании и реализации социальной политики. Мы сознательно воздерживаемся от термина «социальная ответственность бизнеса», по крайней мере, до тех пор, пока не будут определены возможности и границы его активности в социальной сфере. Российский бизнес относительно молод, что частично объясняет тот факт, что зачастую он не позиционируется как реальный субъект и реальный актор в социальной политике. В этой связи мы обращаемся к мировому опыту, который демонстрирует существование различных (а не одной идеальной!) моделей социальной активности бизнеса. Надеемся, что обсуждение работ российских и зарубежных экспертов положат начало активному взаимодействию экспертного и бизнес-сообщества в поиске оптимальных моделей социальной политики, адекватных российским социально-экономическим реалиям.

Помимо вопросов, которые уже сегодня приобрели статус очевидного приоритета, мы считаем необходимым обсуждать темы завтрашнего дня, и в свете обсуждаемой и грядущей реформы высшего образования предлагаем читателю обзор современного законодательства по этому блоку проблем.

Наконец, есть темы, которые либо забыты, либо по-прежнему остаются на задворках экономической повестки. К ним, например, относится вопрос об аграрной реформе и социальных проблемах современной российской деревни. Обсуждение этих тем, активизация поисков ответов на существующие в этих сферах вопросы также составляет миссию журнала.

Эти аргументы и определили содержание второго номера журнала «SPERO», который мы представляем нашему Читателю.

Т. М. Малева

Экспертное мнение

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РЕГИОНАХ: КАК УЧИТЫВАТЬ ИНТЕРЕСЫ КРУПНОГО БИЗНЕСА?

Зубаревич Наталья Васильевна,

д.г.н., директор региональной программы НИСП

В статье рассматриваются этапы формирования и проникновения крупного бизнеса в регионы России, пространственное размещение ведущих бизнес-групп и компаний, типы регионов по представленности крупного бизнеса. Рассмотрены интересы крупного бизнеса в регионах разного типа, в том числе в сфере социальной политики. Представлены рекомендации по разработке дифференцированной социальной политики, учитывающей и потребности регионов с разным уровнем социально-экономического развития, и интересы крупного бизнеса.

В последнее время все чаще возникает вопрос о социальной ответственности бизнеса, при этом данное понятие трактуется в очень широком диапазоне: от очевидных обязанностей платить налоги и создавать новые рабочие места до предложений заняться чуть ли не всем спектром социальной политики, которую проводит государство. Социальная ответственность бизнеса ни в коем случае не рассматривается автором как спущенный сверху дополнительный налог, распоряжаться которым власть может по своему усмотрению. Предлагается иной подход – через стратегическое взаимодействие, основанное на общих интересах. Это означает, что интересы бизнеса должны не просто учитываться, но быть равнозначными.

В статье ставится задача выявления интересов бизнеса на региональном уровне, в том числе в сфере социальной политики. Необходимость такого ракурса обусловлена огромной протяженностью и разной освоенностью территории, неравенством социально-экономического развития регионов, которое в переходный период стало еще глубже. Но столь же пространственно неоднородна география крупного бизнеса в России, и данный факт нельзя не учитывать. Влияние крупных компаний на экономическое развитие регионов нередко сильнее, чем государства, особенно если одна компания обеспечивает более 60–75% налоговых поступлений в бюджет региона, как, например, в Вологодской области или республике Якутия. Это касается и других регионов, в которых широко представлен крупный бизнес, поэтому необходим поиск возможностей и направлений эффективного социального партнерства бизнеса и власти. Оставляя на будущее анализ конкретных форм и опыта взаимодействия бизнеса и региональных органов власти, нужно сначала обозначить пространственные «точки соприкосновения» их интересов, исходя из территориальной структуры крупного бизнеса и проблем развития регионов.

Общепринятые принципы выделения крупного бизнеса в России до сих пор не сложились, к нему относят либо крупнейшие интегрированные бизнес-группы, либо более широкий круг крупных компаний. В работе используется методология Я.Ш. Паппэ¹, который относит к крупному бизнесу экономические структуры, играющие ведущую роль на федеральном уровне, а также компании – лидеры в важнейших отраслях экономики России. Все они оказывают сильное воздействие на развитие регионов своего базирования. Крупные компании, контролируемые государством, также имеют собственные корпоративные

¹ Паппэ Я.Ш. Новая субъектность российского крупного бизнеса (2002–2003) // Доклад в Московском Центре Карнеги. 28 мая 2003 г. С. 3.

интересы в регионах и зачастую реализуют те же стратегии экспансии и доминирования, что и крупный частный бизнес. В результате их влияние на региональное развитие не менее значимо. В целом к крупному бизнесу можно отнести около 15 бизнес-групп и компаний².

В переходный период экономическая роль и политическое влияние крупного бизнеса в регионах России менялись, причем существенно. В исследованиях экономистов, социологов и политологов (Я. Паппэ, Н. Лапиной и А. Чириковой, А. Зудина, Р. Туровского и др.) дан содержательный анализ этих изменений. Однако пространственное развитие крупного бизнеса и его региональные интересы чаще исследуются на примере отдельных компаний и регионов. Для более систематизированного анализа необходимо понять, каковы факторы и тенденции пространственного развития крупного бизнеса и какова степень его экономического влияния (укорененности) в разных регионах.

Этапы развития крупного бизнеса: территориальная проекция

В проникновении крупного бизнеса в регионы можно выделить несколько этапов. **Первый этап** не является проникновением, это скорее период раздела. Во-первых, в 1992–1993 гг. были созданы акционерные общества – естественные монополии. При образовании РАО ЕЭС в его состав были включены все крупные электростанции в регионах, за исключением Иркутской области и Татарстана. Газпром вообще не изменил своей территориальной организации, сохранив контроль над основными регионами добычи и переработки газа. Во-вторых, это разделение министерства нефтяной промышленности на отдельные нефтяные компании. Более крупные разделили между собой зоны добычи в автономных округах Тюменской области, другие стали региональными госкомпаниями нефтедобывающих республик и областей (Татнефть, Башнефть, КомиТЭК, ОНАКО и др.). Большинство нефтяных компаний при разделе получили не только районы нефтедобычи, но и нефтеперерабатывающие заводы, чаще всего расположенные далеко от места добычи. На этом этапе региональные власти не принимали участия в институциональных преобразованиях и не могли быть активным актором.

Второй этап (1994–1995 гг.) – «большой передел» собственности и экспансия банковских бизнес-групп (Менатеп, Интеррос-ОНЭКСИМ, Инкомбанк, Альфа-банк, «Российский кредит», «СБС-Агро» и др.), получивших наиболее привлекательные промышленные активы в регионах либо в ходе залоговых аукционов, либо путем скупки акций у работников предприятий. В первом случае роль федеральных властей и формирующегося крупного бизнеса была одинаково важной, поскольку победители залоговых аукционов фактически назначались. В случае скупки акций крупных предприятий экспортных отраслей банковские группы действовали более самостоятельно, сталкиваясь с сопротивлением региональных властей, которые поддерживали местных руководителей предприятий в их борьбе против новых собственников. В это же время в субъектах РФ, обладающих значительными экономическими ресурсами, формируются бизнес-группы, контролируемые региональными властями. В республиках Татарстан и Башкортостан их основой стали нефтяные компании, крупная интегрированная группа сформировалась в Москве (АФК «Система»), менее крупная – в Ростовской области (Донинвест), где вместо полного контроля был альянс бизнеса с губернатором.

² В данной работе к крупным бизнес-группам отнесены: Альфа-групп (Альфа-банк, Ренова, ТНК, СУАЛ и др.), «Базовый элемент» (Русский алюминий, Руспромавто и др), Сибнефть, ЮКОС-Менатеп (до 2005 г.), «Норильский никель»-ОНЭКСИМ, ЛУКОЙЛ, Сургутнефтегаз, группа МДМ, Северсталь-групп, Новолипецкий металлургический комбинат (НЛМК), Евразхолдинг, Уральская горно-металлургическая компания (УГМК), Стальная группа Мечел. Из компаний, контролируемых государством – Газпром (включая СИБУР), РАО ЕЭС, Роснефть, Алроса.

Третий этап (до финансового кризиса августа 1998 г.) – продолжение экспансии банковских олигархических бизнес-групп в регионы. Помимо скупки промышленных активов началось создание филиалов крупных столичных банков и поглощение местных банков. При этом региональные лидеры защищали интересы контролируемого ими местного бизнеса. Вместо интеграции экономического пространства произошло простое разделение ресурсных потоков и увеличение числа получателей ренты. Крупный бизнес заставил губернаторов немного «подвинуться», но рентоориентированное поведение обоих акторов не изменилось. Процессы внедрения не имели четкой территориальной стратегии и основывались на торге с губернаторами. Бессистемность собранных промышленных активов не позволяла бизнесу проводить эффективную экономическую политику. Кроме того, у крупного бизнеса было мало средств для инвестиций и в стране отсутствовали политические гарантии безопасности.

Четвертый этап – рост экономического и политического влияния крупного бизнеса в регионах с конца 1990-х годов под влиянием сразу нескольких факторов. Первым и важнейшим стал *экономический рост*. Крупный экспортноориентированный бизнес, обладающий лучшими возможностями аккумулировать доходы, выиграл больше остальных. Второй фактор – *стабилизация* политической ситуации начиная с 2000 г. Еще один фактор – *внутренняя логика развития самого бизнеса*. Значительный рост доходов и переход к долгосрочному бизнес-планированию в условиях политической стабилизации в стране позволили увеличить объемы инвестиций, причем по нескольким направлениям: а) в развитие ресурсной базы; б) создание вертикально интегрированной структуры «сырье-полуфабрикаты-конечная продукция», что повышает устойчивость в условиях несовершенной конкуренции; в) расширение рынков сбыта, г) инвестирование доходов от экспорта в наиболее динамичные и прибыльные сектора экономики для диверсификации бизнеса. Все эти направления имеют четкую территориальную привязку в виде конкретных регионов с новыми месторождениями сырья, смежными и перерабатывающими производствами, концентрацией динамично растущих отраслей (новых видов связи, пищевой промышленности, агробизнеса и др.).

В результате логика развития и увеличение финансовых ресурсов привели к резкому расширению территориальной экспансии крупного бизнеса. Она носила качественно иной характер по сравнению с серединой 1990-х годов, став более осмысленной и рациональной, нацеленной на выстраивание оптимальной структуры бизнеса. Начался процесс объединения фрагментированного экономического пространства страны, завершением этого этапа можно условно считать середину 2003 г. За достаточно короткое время (с конца 1990-х по 2003 г.) в основном сформировались зоны влияния крупного бизнеса в регионах страны.

Пятый этап (с середины 2003 г.) – многовекторность тенденций. По мнению ряда экспертов, расширение зон влияния крупнейших бизнес-групп завершается. На наш взгляд, можно говорить только о замедлении экспансии в явной форме – активного проникновения в новые регионы, так как самые привлекательные активы уже разделены. Крупный бизнес перешел к более «тонкой настройке» своих промышленных империй, укрепляя права собственности, докупая менее крупные активы и усиливая вертикальную и горизонтальную интеграцию взаимосвязанных производств. Сокращение и (или) перераспределение зон влияния крупного бизнеса пока коснулось только отдельных компаний и недавних зон экспансии.

Среди современных тенденций можно также выделить расширение зон влияния компаний, преимущество которых являются тесные отношения с федеральной властью (объединяющиеся Газпром и Роснефть, Сургутнефтегаз). Все более очевидно, что федеральная власть будет содействовать госкомпаниям при переделе собственности и продвижении в новые регионы. Кроме того, реформирование РАО ЕЭС привело к усилению интереса крупного бизнеса к электроэнергетике и скупке акций региональных «АО-энерго» (Тюменьэнерго, Мосэнерго и др.). Ускорило проникновение в новые регионы менее

крупных бизнес-групп второго ряда, среди них стали более заметными немосковские (Мечел, «Иркут» и др.). Хотя компании второго уровня уступают крупнейшим в финансовых ресурсах, они являются ведущими в своих подотраслях или видах продукции, что позволяет поглощать профильные предприятия в других регионах. Фактически на более низком уровне и со сдвигом во времени повторяется этап региональной экспансии, уже пройденный крупнейшими компаниями. Однако проникновение этих компаний в регионы России малозаметно на фоне растущей *транснационализации* крупного российского бизнеса, обусловленной логикой его развития: ростом накопленных финансовых ресурсов, необходимостью диверсификации рынков сырья и сбыта, преодоления тарифных барьеров, легитимизации в мировом бизнес-сообществе и т.д., хотя немалую роль сыграли и политические изменения в России за последние годы.

Типы регионов по степени влияния крупных бизнес-групп и компаний

Любая типологии регионов России по степени влияния крупного бизнеса достаточно условна, так как некоторые регионы занимают промежуточное положение и могут быть отнесены к любому из двух соседних типов. К тому же в некоторых регионах ситуация менялась, в основном после дефолта. Типология разработана по данным на начало 2004 г., базовыми считаются регионы, где крупный бизнес присутствует с конца 1990-х годов (рис. 1).

Тип 1. Базовые регионы производства (добычи и первичной переработки экспортных ресурсов) для российских бизнес-групп, их около 20% от общего числа субъектов РФ. Это наиболее экономически сильные регионы страны: автономные округа Тюменской области, Красноярский край, Мурманская, Вологодская, Липецкая, Белгородская, Самарская, Пермская, Свердловская, Томская, Кемеровская, Иркутская области, республика Хакасия и др. Во многих из них крупный бизнес (одна или несколько групп) присутствует уже с первой половины 1990-х годов, поэтому позиции групп четко определены и разграничены. Напомним, что почти все крупные бизнес-группы имеют «московскую прописку», только в Вологодской области местный металлургический бизнес вырос до уровня крупной федеральной бизнес-группы (Северсталь). Металлургические группы Свердловской области (Евразхолдинг, Уральская горно-металлургическая компания) только отчасти можно считать местными, они формировались с участием московского капитала. В Челябинской области крупнейший Магнитогорский металлургический комбинат только становится самостоятельной частной компанией после недавнего завершения процесса приватизации.

В некоторых базовых регионах, где уже сосуществуют несколько крупных бизнес-групп, продолжаются конфликты и раздел сфер влияния. Как правило, это непрофильные сектора экономики для присутствующих в регионе крупных компаний или еще не занятые ими ниши. Придя в регион, уже освоенный крупными экспортными бизнес-группами, другие крупные компании, как правило, не конкурировали с сильными противниками, а искали активы для поглощения в других отраслях.

Тип 2. Регионы, которые с конца 1990-х годов стали *зоной экспансии*, будучи необходимыми для развития или привлекательными для диверсификации крупного бизнеса. Это почти 40% субъектов РФ, среди которых можно выделить следующие группы регионов:

- *экономически развитые, но «закрытые»* (т.е. полностью подконтрольные региональным лидерам и их бизнес-группам) субъекты РФ с привлекательными для крупного бизнеса активами в ТЭК или секторе услуг. К «закрытым» субъектам все еще относятся Москва, республики Татарстан и Башкирия. В основном утратили закрытость республика Коми, Якутия, Ростовская область.

- *с перспективными ресурсами*: прежде всего нефтегазовыми (Ненецкий АО, Эвенкийский АО, Якутия) и в меньшей степени угольными (регионы юга Восточной Сибири и Дальнего Востока);
- *со смежными и перерабатывающими предприятиями*: крупными автомобильными и другие машиностроительными заводами, нефтегазохимическими предприятиями, которые производят продукцию, используя сырье и полуфабрикаты крупнейших компаний-экспортеров (Нижегородская, Ульяновская, Челябинская области, ряд областей Центра – Калужская, Орловская, Тверская и др.);
- *с экспортными отраслями, не до конца разделенными между крупнейшими бизнес-группами*, это прежде всего регионы лесной и целлюлозно-бумажной промышленности (Архангельская область, лесопромышленный комплекс Иркутской области);
- *важнейшие транзитные регионы*, через которые осуществляется вывоз продукции на экспорт (Ленинградская, Калининградская области, Краснодарский и Приморский края). Особо мощная экспансия крупного бизнеса и сложное разделение его локальных зон влияния характерны для Ленинградской области и Краснодарского края, из которых вывозится больше всего экспортных грузов. В удаленном Приморском крае с очень высокой криминализацией всех институтов передел собственности пока ограничен морскими портами.

Тип 3. К нему относятся *полупериферийные* для бизнеса регионы, не обладающие ресурсами, доходными экспортными производствами, выгодным географическим положением или емким рынком сбыта. В этот тип попали около четверти регионов страны, оставшихся малоинтересными для крупного бизнеса. Среди них значительная часть регионов Центра и Северо-Запада с наиболее проблемными отраслями импортозамещающей экономики и низкими доходами населения (Псковская, Ивановская, Тамбовская, Пензенская области и др.). Еще одна группа – удаленные и слабоосвоенные восточные регионы с неразвитой инфраструктурой и высокими затратами на добычу металлургических ресурсов и отсутствием нефтегазовых ресурсов (Забайкалье и большая часть Дальнего Востока), хотя в последних уже состоялась экспансия группы МДМ в угольную промышленность. Некоторые регионы использовались крупными компаниями как налоговые оффшоры. Полупериферийные регионы могут стать «запасной территорией» для последующей экспансии, пока же присутствие бизнес-групп проявляется только в виде раздела рынков сбыта нефтепродуктов и приобретения небольших предприятий.

Тип 4. *Периферийными* для крупного бизнеса остаются самые слаборазвитые регионы: республики Северного Кавказа, республики и автономные округа юга Сибири. Их непривлекательность обусловлена множеством негативных факторов (политической нестабильностью, специфическим типом политического режима, низким качеством населения, плохой инфраструктурой, незначительными ресурсами и др.) и в обозримой перспективе останется максимальной. Крупный бизнес представлен в них только федеральными монополиями (РАО ЕЭС, Газпром).

При сравнении зон влияния, которые крупный бизнес контролировал до начала 2000-х годов, и зон последующей экспансии можно увидеть, что географическое расширение зоны экспансии было максимальным на Севере, русском юге и южном Урале. Центральная Россия оставалась менее привлекательной для крупного бизнеса, а республики Северного Кавказа и юга Сибири полностью выпадали из зоны его интересов.



Рисунок 1. Большой бизнес в регионах России.

Сложившиеся зоны влияния крупных бизнес-групп: сходство и различия

Среди компаний по широте охвата территории выделяются естественные монополии (РАО ЕЭС, Газпром), представленные в большинстве регионов страны. Затем идут крупные нефтяные компании, каждая из которых, помимо регионов добычи и нефтепереработки контролирует свои зоны сбыта топлива. Металлургические компании более локализованы, но в своих регионах стали доминирующими экономическими и, как следствие, политическими акторами.

Если рассматривать географию зон влияния бизнес-групп, а не отраслевых компаний, картина меняется. Наиболее широко представлена в регионах Альфа-группы. Базовые регионы³ группы образуют три ядра: Иркутскую область на востоке, Свердловскую область и Тюменскую область за Уралом, Рязанскую область в Европейском центре. В ее зону экспансии можно включить около 15 субъектов РФ, она охватывает почти все Предуралье, значительную часть Поволжья и Северо-Запада. География этой группы отличается связанностью базовых регионов и зон экспансии, что, при прочих равных, облегчает проникновение в соседние субъекты РФ. Особенность этой группы – инвестиционный характер владения собственностью: за покупкой активов следует повышение их капитализации, а затем и продажа при наличии выгодного покупателя.

Сопоставимым потенциалом обладает группа «Базовый элемент», имеющая несколько базовых регионов (Красноярский край, Хакасия, Иркутская, Самарская области) при

³ К ним относятся регионы, контролировавшиеся бизнес-группой еще до начала периода экспансии 2000-х годов.

активной экспансии еще в 14–15 регионов. За исключением все менее интересной для группы Самарской области, главные ее базовые регионы находятся в Сибири, а экспансия направлена в регионы Европейской части (особенно Поволжья) и южного Урала, а также в лесодобывающую Архангельскую область. Распад альянса с группой Р. Абрамовича несколько снизил активность «Базового элемента», но не более того.

Более молодая группа МДМ имеет несколько базовых регионов в Европейской части страны (если считать таковыми активы «Еврохима» в Ставропольском крае и Тульской области) и создала широкую зону экспансии в более чем 10 субъектах РФ, расположенных в основном в Сибири, поскольку МДМ параллельно развивала несвязанные направления бизнеса в химической (минеральные удобрения), трубной и угольной (энергетические угли) промышленности. В 2004 г. отдельные бизнесы этой группы становятся более самостоятельными, при этом роль компании СУЭК в восточных регионах растет.

Активы группы Абрамовича (Сибнефть – Millhause Capital) территориально не связаны и, за исключением нефтяного ядра (ЯНАО и Омская область), разбросаны по стране. Они включают разные виды бизнеса, в том числе торгового. Влияние группы сильно только в регионах нефедобычи и переработки, а также на Чукотке.

Ведущие нефтяные компании выбрали другую, более избирательную региональную стратегию, если не считать зон поставок нефтепродуктов. Для группы ЮКОС–Менатеп базовыми были 4-5 регионов, а зоной экспансии – только три восточных субъекта РФ с перспективными нефтяными месторождениями или в коридоре возможной транспортировки. Группа первой отказалась от раздувания активов и широкой региональной экспансии, выбрав для своего бизнеса иные способы увеличения прибыли – модернизацию системы управления и рост капитализации компании. Нефтяная компания Лукойл также четко выбрала два базовых направления – Европейский Север и Северо-Запад (Архангельская, Мурманская, Пермская, Калининградская области, республика Коми, Ненецкий АО) и Прикаспий (Волгоградская, Астраханская области). Сургутнефтегаз пока самая локализованная из нефтяных компаний, у нее всего два базовых региона – Ханты-Мансийский АО и Ленинградская область, а зоной экспансии стала только Якутия.

Незначительная региональная экспансия характерна и для группы «Норильский никель» – ОНЭКСИМ, в которой базовые металлургические регионы (Красноярский край, Мурманская область) пока еще дополняются машиностроительными активами, которые готовятся к продаже (Санкт-Петербург, Ленинградская, Калужская области), а также дополнились 2–3 восточными регионами золотодобычи. «Норникель» первым среди крупных бизнес-групп стал сокращать число базовых регионов в ходе оптимизации структуры собственности после дефолта и в период роста.

Из других металлургических компаний самую экспансионистскую политику ведет Северсталь: помимо базового региона (Вологодской области) она приобрела активы в Карелии, Коми и целой группе регионов Поволжья (Ульяновская, Нижегородская область) и центра (Орловская область). Компании, базирующиеся на Урале, в основном ограничены этой зоной, включая Предуралье (УГМК, Мечел), или объединяют уральские активы с Кузбассом (Евразхолдинг).

Различия региональных стратегий крупных бизнес-групп объясняются не только спецификой разных видов бизнеса или проблемами дефицита ресурсов, но и осознанным выбором собственников компаний. «Базовый элемент» до сих пор отдает предпочтение территориальному расширению и диверсификации бизнеса до максимально возможных размеров, т.е. выбирает агрессивную политику экстенсивного роста. Ближе к этому типу региональной бизнес-политики и Альфа-групп, но при этом она легко продает активы, если за них можно получить хорошую цену, последовательно реализуя стратегию, которую можно назвать инвестиционно-банковской. Долгосрочные стратегии, требующие плотного взаимодействия с регионом, для данной группы нехарактерны. Производственно-

ориентированные группы, как самые продвинутые по уровню менеджмента (ЮКОС, Норникель), так и более традиционные и узкопрофильные (Лукойл, Сургутнефтегаз), выбирали стратегию закрепления в базовых регионах и очень выборочной, целевой экспансии преимущественно в новые ресурсные зоны или транспортные «коридоры». Их присутствие в регионах более укоренено.

Интересы крупного бизнеса в регионах разного типа и обусловленная ими готовность к участию в социальной политике

Различия в уровне присутствия крупного бизнеса в отдельных регионах, а также несовпадающие стратегии пространственного развития крупных компаний неизбежно формируют разные приоритеты, в том числе и в социальной политике. Попробуем выделить интересы крупного бизнеса в регионах разного типа, в том числе возможную социальную проекцию этих интересов.

Базовые регионы. Стратегии крупного бизнеса в базовых регионах в основном нацелены на обеспечение стабильности и взаимодействия с региональными властями, чтобы гарантировать соблюдение прав собственников⁴. Новые реформы привели к снижению гарантий безопасности и привилегий крупного бизнеса в базовых регионах, где было налажено взаимодействие с губернаторами, а в регионах, где сосуществуют несколько крупных бизнес-групп, ослабление позиций глав регионов как гарантов достигнутых договоренностей о разделе сфер влияния провоцирует рост конфликтов за ресурсы. Снижение уровня стабильности может негативно повлиять на позиции крупных компаний в базовых регионах. Альтернативой для бизнеса становится изменение форм взаимодействия и расширение его социальной базы. Это означает более активное участие в социальной политике, что обеспечивает не только поддержку занятых на предприятиях компании, но и всего населения региона, что в конечном итоге способствует росту стабильности. Кроме того, выбор эффективных форм социальной политики позволяет наращивать человеческий и социальный капитал. Именно поэтому базовые регионы – наиболее приемлемые для бизнеса объекты реализации разных форм социальной политики, поскольку это дает и репутационный выигрыш, и улучшает социальную ситуацию там, где это наиболее важно бизнесу.

Регионы экспансии. В них интересы бизнеса и его готовность к социальной политике различаются значительно, поэтому имеет смысл рассматривать эти регионы по ранее выделенным подтипам.

Экспансия в оставшиеся «закрытые» регионы, как показали события последнего года, в частности, выборы президента республики Башкортостан, – все более политически обусловленный процесс, в котором крупному федеральному бизнесу отведена подчиненная роль. Он не может быть значимым экономическим и социальным актором в «закрытых» регионах, ситуация в них контролируется региональными властями и зависящими от них региональными бизнес-группами. И в республиках Татарстан и Башкортостан, и в Москве политика взаимодействия властей с региональным бизнесом реализуется в формах, далеких от оптимальных.

В северных регионах с перспективными ресурсами ситуация стала менее благоприятной для проведения социально ориентированной политики, хотя ранее казалось, что именно в них бизнес мог действовать самостоятельно, имея очевидные интересы и обладая необходимыми ресурсами. Несколько лет назад в ряде слабозаселенных северных округов к власти пришли представители крупного бизнеса, что способствовало развитию этих регионов: Таймырский

⁴ Зубаревич Н.В. Пришел, увидел, победил? (Крупный бизнес и региональная власть) // Pro et Contra. 2002. Т. 7. № 1. Зима. С. 107–119.

АО почти избавился от дотационности, в Чукотском АО треть всех налоговых поступлений составлял подоходный налог губернатора, а компания Сибнефть финансировала социальные и инфраструктурные проекты в обмен на большие налоговые льготы в регионе. Налицо была негласная договоренность – бизнес за счет снижения издержек содержал проблемные северные регионы, а федеральный центр не мешал ему зарабатывать. Однако после дела ЮКОСа «приватизированные» бизнесом автономные округа стали восприниматься федеральным центром как политическая проблема, мешающая централизации. Планируемое слияние округов с материнскими территориями фактически ликвидирует выстроенные крупным бизнесом собственные вертикали «центр – регионы», хотя таким путем компании решали чисто экономические задачи. В результате стимулы для социального инвестирования бизнеса в перспективные для развития регионы резко снизились. Государственные компании, все чаще получающие лицензии на добычу в таких регионах, как правило, менее свободны и инициативны в реализации репутационной политики, в том числе социальной.

В *регионах со смежными перерабатывающими предприятиями*, включенными в бизнес-группы в рамках вертикальной интеграции, местные власти крайне заинтересованы в возрождении машиностроения и других импортозамещающих производств с помощью инвестиций крупного бизнеса, создавая ему режим благоприятствования. В этом случае улучшаются возможности реализации и совместных социальных программ с использованием бюджетных ресурсов и средств бизнеса. Но масштаб интересов крупного бизнеса в таких регионах, как правило, не выходит за рамки муниципалитетов, в которых локализованы его обрабатывающие предприятия, поэтому возникают определенные противоречия между двумя уровнями власти: региональным и муниципальным. Оптимальным решением было бы точечное социальное инвестирование в муниципалитетах, направленное на улучшение социальной среды, с тем, чтобы в последствии расширить позитивное воздействие формирующихся «точек роста» на весь регион.

В *«недоразделенных» регионах* с продолжающимися корпоративными войнами за собственность стабильная социальная политика маловероятна, поскольку бизнес не имеет устойчивого положения. Использование бизнес-группами разовых социальных трансфертов для привлечения на свою сторону региональной власти и населения имеет мало общего с ответственной социальной политикой. К сожалению, до завершения раздела собственности условия для формирования такой политики остаются неблагоприятными.

В *важнейших транзитных регионах* условия для реализации социальной политики, отвечающей интересам бизнеса и региона, более благоприятны в связи с концентрацией бизнес-групп в таких регионах и лучшей динамикой экономического роста. Следовательно, важнейшей задачей является координация действий властей и бизнеса, инициатором которой могут быть только сами регионы, предлагающие наиболее эффективные и важные для развития социальные программы.

Полупериферийные и периферийные регионы. В них интересы крупного бизнеса минимальны или отсутствуют, а социальная политика региональных властей крайне редко является эффективной. Попытки федеральных властей искусственно инициировать участие крупного бизнеса в социальной политике (особенно в республиках Северного Кавказа), вероятней всего, приведут к наименее эффективной форме вынужденной благотворительности и слабой отдаче вложенных ресурсов.

Таким образом, интересы бизнеса в регионах крайне дифференцированы, из чего следует очень разная степень готовности участвовать в реализации социальной политики. Но в тех регионах, где бизнес имеет базовые активы и серьезные перспективы развития, возникает возможность интеграции его ресурсов в социальную политику. Прежде всего, это те направления социального развития, позволяют улучшить условия для ведения самого бизнеса или снизить социальные риски. Зарубежный и уже накопленный отечественный опыт показывает, что к числу наиболее важных для бизнеса социальных направлений

относится повышение человеческого капитала (образование и подготовка кадров), а наибольшие риски создает массовая безработица и бедность населения.

Возможные направления социального партнерства с бизнесом в регионах разного типа

Одним из условий эффективного взаимодействия власти и бизнеса является понимание ситуации в конкретных регионах, особенностей социальной проблематики. Анализ региональных различий социально-экономического развития в переходный период представлен во многих публикациях⁵, а также в Интернет-проекте Независимого института социальной политики «Социальный атлас российских регионов»⁶, содержащем тематические разделы, аналитику по отдельным регионам, типологию регионов по уровню социально-экономического развития. В качестве регионов-лидеров можно выделить только Москву и два нефтегазодобывающих автономных округа Тюменской области, следующие за ними 15–16 относительно развитых регионов существенно отстают от лидеров. Большая и размытая «середина», т.е. медианная группа, включает более половины регионов страны. Выделяются также около двух десятков регионов-«аутсайдеров».

Типы регионов по уровню социально-экономического развития в основном совпадают с типологией регионов по представленности крупного бизнеса. Это не удивительно, поскольку крупный бизнес приобрел наиболее привлекательные промышленные активы советских лет и в максимальной степени использовал преимущества экспорта сырья и полуфабрикатов, обеспечив тем самым лучшие условия для развития регионов своего базирования. Там же, где не было привлекательных активов для крупного бизнеса, имеющиеся в регионах ресурсы (природные, материальные, человеческие) и качественно, и количественно не обеспечивали возможностей устойчивого роста.

Различия социально-экономического развития регионов России почти не сокращаются, даже в период экономического роста. Более того, выявились дополнительные проблемы, связанные с ослабевающей реакцией региональных рынков труда на экономический рост из-за возрастания структурных проблем занятости, слабой мобильности населения и демографического давления в регионах с худшим состоянием рынков труда. Экономический рост не сопровождается повышением долголетия, что говорит о его слабой социальной проекции. Несмотря на рост количественных показателей охвата высшим профессиональным образованием (причем в большинстве регионов – в 2–3 раза за 1995–2003 гг.), качество высшего образования неуклонно снижается, а в начальном профессиональном образовании после спада сохраняется стагнация.

Некоторым исключением стало только относительное уменьшение региональных различий в душевых доходах населения. Это стало возможным благодаря резко возросшим объемам перераспределения федеральных бюджетных ресурсов, но финансовая помощь Центра не дополняется стимулированием роста эффективности экономики слабых регионов. По этой причине, а также под воздействием сильной поляризации доходов в большинстве регионов медленно снижается уровень бедности населения.

Нарастающие проблемы подталкивают и федеральные, и региональные власти к усилению давления на бизнес с целью его участия в социальной политике в тех объемах, формах и пространственных приоритетах, которые кажутся правильными властям. При этом интересы, в том числе территориальные, самого бизнеса зачастую игнорируются, что изначально снижает эффективность взаимодействия.

⁵ Зубаревич Н.В. Социальное развитие регионов России: проблемы и тенденции переходного периода. М.: УРСС, 2003; Кузнецова О.В. Экономическое развитие регионов: теоретические и практический аспекты государственного регулирования. М.: Эдиториал УРСС, 2002; и др.

⁶ <http://www.socpol.ru>

Использование регионально дифференцированных подходов может быть более привлекательной альтернативой для обеих сторон. Вместо существующих запросов властей, декларирующих «тотальную» социальную ответственность бизнеса, предлагается выделение совместных задач власти и бизнеса с учетом зон его размещения. Представленные рекомендации обобщены по типам регионов с учетом двух составляющих – интересов бизнеса и уровня развития самих регионов.

- Для **базовых регионов** крупных компаний и бизнес-групп спектр социальной политики может быть наиболее широким и по направлениям, и по пространственному охвату (весь регион), особенно в регионах базирования нескольких бизнес-групп. Координирующая роль остается за региональными властями, но при выборе форм социальной политики наиболее важной представляется ориентация бизнеса на развитие человеческого капитала, а не на социальную защиту, которую в силах организовать сами региональные власти. Бизнес, выделяя ресурсы, имеет право выбора направлений и территориального масштаба социальной политики, согласуя их с региональной властью.
- Для **регионов экспансии** наиболее предпочтительны несколько стратегий взаимодействия. В *слабозаселенных территориях* с сырьевыми ресурсами бизнес может играть более значительную роль во всех формах поддержки населения, поскольку эти регионы стратегически важны для него, а ресурсы и управленческий опыт позволяют выбрать оптимальные формы. В *перерабатывающих регионах* Европейской части масштаб участия крупного бизнеса должен быть ограничен муниципальным уровнем – городами, где размещены его предприятия, а наиболее эффективной формой социальной политики являются программы развития человеческого капитала. При содействии и софинансировании региональных властей образовательные программы можно расширить на весь регион. В *сильных, но закрытых республиках* все формы взаимодействия жестко регулируются региональными властями, поэтому крупный внерегиональный бизнес может в них участвовать исходя только из собственных интересов. В *транзитных пограничных регионах* крупные бизнес-группы уже делают серьезные инвестиции и наиболее заинтересованы в качестве рабочей силы, поэтому здесь могут доминировать программы профессиональной подготовки и внедрения здорового образа жизни.
- В **полупериферийных регионах** присутствие крупного бизнеса пока невелико, но в них более активно входят группы второго–третьего эшелонов. Региональные власти таких регионов должны начать с собственных усилий по привлечению и закреплению бизнеса, чтобы затем получить локальные (точечные) социальные инвестиции в тех городах и районах, где он будет развиваться. Наиболее эффективно инвестирование в человеческий и социальный капитал, чтобы повысить привлекательность полупериферийных регионов. Поскольку полупериферийные регионы имеют более высокий уровень бедности, вполне ожидаемы традиционные запросы властей на реализацию бизнесом мер социальной защиты. Нужно понимать, что такая политика не будет эффективной и приемлемой для бизнеса.
- В **периферийных регионах** крупного бизнеса практически нет, за исключением федеральных монополий. Проблемы этих регионов могут быть решены только в рамках крупных государственных программ и при жестком контроле расходования средств. Любое принудительное направление финансовых ресурсов крупного бизнеса приведет к очередному их разворовыванию, что неоднократно показывал пример Чечни. Там, где бизнес не имеет своих интересов, и тем более не может контролировать выделенные им средства, «взаимодействие» с властью превращается в принудительную выплату дополнительного налога. Единственная приемлемая форма участия крупного бизнеса в развитии периферийных регионов – реализация

репутационных, имиджевых проектов социального характера с полным контролем выделяемых средств, при поддержке федеральных и региональных властей и без рисков дополнительных обязательств.

Главный вывод проведенного исследования состоит в том, что для регионов разного типа «коридор возможностей» взаимодействия бизнеса и власти будет существенно различаться, и это необходимо принимать во внимание при разработке социальной политики. Второй основной вывод – крупный бизнес не может и не должен быть ведущим актором в подъеме слаборазвитых регионов, это функция государства.

СОЦИАЛЬНАЯ РОЛЬ БИЗНЕСА В МОДЕЛЯХ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Шевчук Андрей Вячеславович,

к. э. н., доцент кафедры экономической социологии
Государственного университета – Высшей школы экономики

В ходе переживаемой Россией социально-экономической трансформации неоднократно возникали дискуссии о проблемах социальной ответственности в рыночной экономике, в которых поднимался ряд фундаментальных вопросов:

- Кто является субъектом социальной ответственности? В последние годы в России в обсуждении этого вопроса наметился явный сдвиг от ответственности государства к ответственности бизнеса. При этом само государство указало предпринимателям на необходимость быть социально ответственными.
- По отношению к кому следует быть ответственным? Круг возможных реципиентов довольно широк: собственные работники, потребители, местные сообщества и целые нации. Если всех в равной степени охватить невозможно, то какова иерархия (последовательность) социально ответственного поведения?
- Является ли социальная ответственность делом самой корпорации? Может быть в определенной степени она должна быть гарантирована государством? Должно ли гражданское общество осуществлять некий контроль над корпорациями?
- Как измерить степень ответственности? Какие возможны критерии оценки социальной ответственности?

Несомненно, своевременные и довольно плодотворные дискуссии по проблемам социальной ответственности страдают, тем не менее, одним существенным недостатком: они ведутся в некоем абстрактном поле. Категории бизнеса, государства и социальной ответственности рассматриваются как универсальные.

Проблема же состоит в том, что однозначный ответ на вышеперечисленные вопросы дать довольно сложно. Если мы взглянем на проблему с позиций культурного релятивизма (относительности), то перед нами откроется пестрая и противоречивая картина: в мире сосуществуют различные хозяйственные системы, населенные разными агентами, действующими по разным правилам игры. Так, корпорация, будучи встроенной в определенную хозяйственную систему, обладает специфическими структурами собственности и управления. Социальную ответственность бизнеса также нельзя рассматривать в отрыве от особенностей государственной политики в конкретных странах и культурно обусловленных ожиданий населения. Главный вывод на данном этапе таков: в различных хозяйственных системах понимание и формы социальной ответственности разные.

Все это очень актуально для современной России, где складывается новая хозяйственная модель. Она находится в процессе становления, а это значит, что сегодня еще можно внести определенные коррективы. В любом случае, полезно познакомиться с мировым опытом. Данная статья – некое введение в проблему, приглашение к размышлению. В ней ограничено как количество рассматриваемых моделей корпоративного управления, так и круг возможных аспектов социальной ответственности.

Англосаксонский и рейнский капитализм

На протяжении большей части XX века разграничение хозяйственных систем проходило главным образом по линии «капитализм» – «социализм». В конце 1980-х гг. с падением советских режимов ученые стали обращать все большее внимание на то, что сам капитализм далеко не монолитен в социально-экономическом, политическом и идеологическом отношениях.

Пионером нового витка дискуссий выступил французский экономист Мишель Альбер который в своей знаменитой книге «Капитализм против капитализма» выделил две модели капитализма: англосаксонскую и рейнскую, которые также называют либеральной и нелиберальной¹. Воплощением англосаксонской модели являются США, Великобритания, Канада, Австралия, Новая Зеландия, Ирландия и др. Рейнскую модель представляет Германия, большинство государств континентальной Европы (особенно скандинавские страны) и Япония².

Англосаксонская модель основана на ведущей роли рынка, индивидуалистической идеологии и дерегулировании. В рейнской модели помимо рынка заметную координирующую роль играют другие структуры: государство, бизнес-ассоциации и профсоюзы, деловые сети. Для этой модели не чужды элементы (в разном сочетании) коллективизма, патернализма и солидарности, что выражается в более высоком уровне социальной защищенности индивидов. Противоборствующие модели капитализма предполагают различные модели корпоративного управления.

Проблема корпоративного управления

В данной статье корпоративное управление [corporate governance] понимается широко, как система взаимоотношений между множеством сторон, так или иначе участвующих в деятельности корпорации или заинтересованных в ее результатах по вопросам, связанным с обеспечением эффективности деятельности компании и обеспечением интересов заинтересованных сторон. В англоязычной литературе эти заинтересованные группы получили название «stakeholders». Этот термин может также быть переведен на русский язык как соучастники³.

Заинтересованные группы находятся как внутри самой фирмы, так и вне ее. Внутренние субъекты – инсайдеры – представлены менеджерами и работниками компании. Среди внешних субъектов – аутсайдеров – следует в первую очередь выделить собственников (акционеров). Другие заинтересованные группы включают кредиторов, поставщиков и потребителей, местные сообщества, государство и т.п.

Интересы различных групп могут не совпадать. Так например, собственники (акционеры) могут быть заинтересованы в получении максимально возможного дохода на вложенный капитал, менеджеры – в упрочнении своего положения и повышении статуса; работники – в сохранении рабочих мест. Для поставщиков и потребителей важна стабильность сложившихся деловых отношений. Местные сообщества, на территории которых размещается фирма, обращают внимание на экологическую безопасность и возможную помощь в решении социальных проблем. Государство волнуют вопросы налоговых поступлений и международной конкурентоспособности. Каждую из перечисленных групп в свою очередь можно разделить на

¹ Альбер М. Капитализм против капитализма. СПб.: Экономическая школа, 1998.

² Следует сразу отметить, что речь все же идет о неких идеальных типах, ведь хозяйственная система каждой конкретной страны неповторима. Однако при этом все же можно выделить некие общие черты.

³ Иногда встречается и прямая калька с английского – «стэйкхолдеры».

подгруппы со специфическими интересами: крупные и мелкие акционеры, менеджеры разного уровня, работники умственного и физического труда и т.п.

Фундаментальная проблема корпоративного управления состоит в том, что в конечном итоге интересы всех субъектов связаны с экономическим процветанием корпорации, в то же время их место и роль в ее деятельности, а также степень реализации собственных интересов различны. Поэтому неизменно встает вопрос о соотношении экономически необходимого, с одной стороны, и человечески справедливого (социально ответственного) – с другой.

Модели корпоративного управления: shareholder model vs. stakeholder model

В различных странах конфигурация отношений между заинтересованными сторонами различна. Выделяют две модели корпоративного управления, которые проявляются как в правовом регулировании бизнеса, так и в определенном идеологическом обосновании.

Первая модель – это управление в интересах акционеров [shareholder model или stockholder model]. Эта модель распространена в англосаксонских странах и прежде всего США и Великобритании. Считается, что предприятие как частная собственность акционеров должно служить исключительно их интересам, которые связаны главным образом с максимизацией их доходов.

Другая модель – это управление в интересах соучастников [stakeholder model]. Она распространена в европейских странах, а наиболее ярко ее черты проступают в Германии и Японии. В этой модели акционеры – одна из нескольких сторон, интересы которой учитываются при принятии решений. Акционеры скорее, соучастники бизнеса, такие же, как менеджеры и работники. Акционеры участвуют в бизнесе своими деньгами, а работники – своим трудом. В таких компаниях повышение прибыльности является одной из целей, наряду с увеличением рыночной доли, поддержанием уровня занятости и т.п. Состав и сила влияния различных соучастников бизнеса варьируется от страны к стране. Основными соучастниками все же следует признать собственников (акционеров), менеджеров и работников. Значение поставщиков и потребителей наиболее сильно проявляется в Японии, а роль местных сообществ обычно несколько преувеличивается. В этом случае желаемое часто выдается за действительное.

Структура собственности в моделях сильно различается. Для англосаксонской модели характерна распыленная собственность. Так, в США насчитывается несколько десятков миллионов акционеров. В последние десятилетия укрепились позиции институциональных инвесторов – различных фондов, аккумулирующих средства населения и вкладывающих их в различные финансовые инструменты с целью получения прибыли (пенсионные фонды, страховые компании, инвестиционные фонды, фонды взаимного страхования). Они управляют массивными пулами финансовых средств, используя портфельный подход, т.е. инвестируют небольшие суммы капитала в большое количество компаний.

Портфельные инвесторы удерживают около 44% в США и 50% всех акций в Великобритании, домохозяйства соответственно – около 36 и 30%. Таким образом количество акционеров, держащих небольшие пакеты акций в США и Великобритании, в общем составляет около 80%. В Германии и Японии число миноритарных акционеров примерно в два раза меньше (35 и 46% соответственно). Здесь доминируют крупные собственники – нефинансовые компании и банки. Вместе с государством их доля составляет около 57% в Германии и 47% в Японии. Германия имеет самый высокий уровень концентрации собственности. Медианный размер наибольшего акционера для немецких компаний, котирующихся на фондовом рынке составляет около 60%, тогда как аналогичный показатель для компаний, представленных на крупнейшей в США Нью-Йоркской фондовой

бирже, – около 5%. Примерно 90% открытых акционерных компаний в Германии имеют хотя бы одного акционера с долей не менее 10%⁴.

Доля собственности, которой владеет акционер, во многом определяет его интересы. Миноритарные акционеры имеют очень ограниченные возможности влиять на принятие решений и поэтому в основном преследуют финансовый интерес, при котором инвестиции мотивируются перспективами финансовой отдачи. Речь идет о максимизации курсовой стоимости акций и дивидендов. Так как деятельность компании оценивается инвесторами через ограниченное число количественных финансовых показателей, основной их задачей в англосаксонской системе становится максимизация текущих финансовых результатов. Это накладывает ограничения на реализацию долгосрочных проектов, программы профессиональной подготовки, сдерживает заработную плату персонала, уменьшает щедрость различных социальных выплат и программ.

Крупный собственник тесно связан с компанией и имеет не только финансовые, но и стратегические интересы. Банки и фирмы приобретают доли с целью регулирования конкуренции, управления технологическими связями, защиты от внешних акционеров и т.п. Государство реализует национальные интересы. Стратегический собственник может позволить себе не беспокоиться о краткосрочных финансовых показателях, рассчитывая прибыль в долгосрочном периоде, реализуя масштабные инвестиционные проекты, создавая высокие социальные гарантии. Крупные собственники представлены в специальном органе управления компанией – наблюдательном совете, осуществляющем контроль за менеджментом и принимающем решения стратегического характера.

Возможности для социальной ответственности в двух моделях

Разные модели предоставляют разные возможности с точки зрения реализации принципов социальной ответственности и производственной демократии.

Для англосаксонской модели [shareholder model] характерно узкое понимание предприятия как объекта частной собственности. На самом же деле, по меткому выражению М. Альбера, это скорее «капитализм без собственников», так как акционеры – по сути, биржевые спекулянты, которые легко покупают и продают акции на фондовом рынке, не имея устойчивой связи с предприятием⁵. В подавляющем большинстве случаев они никогда не были на нем и не имеют четкого представления о специфике его деятельности и насущных проблемах. Быть «совладельцами» предприятия они могут несколько дней, часов или даже минут.

Компании, представленные на фондовом рынке, стоят перед необходимостью постоянного поддержания высокого уровня текущей прибыли за счет снижения издержек и гибкости. В целом это плохо сочетается с принципами социальной ответственности. Корпорации полагаются на индивидуализированные и краткосрочные трудовые контракты, стремятся к экономии на заработной плате рядовых работников и различных социальных выплатах. Недостаточно прибыльные подразделения или даже целые заводы легко закрываются или коренным образом реструктурируются, высвобождая значительное количество работников. Таким образом, степень социальной защищенности работников в англосаксонской модели низкая. Можно сказать, что корпорации стремятся перенести задачу адаптации к быстро

⁴ Jackson G. The Origins of Nonliberal Corporate Governance in Germany and Japan // The Origins of Nonliberal Capitalism. Germany and Japan in Comparison / Ed. by W. Streeck, K. Yamamura. Ithaca: Cornell University Press, 2001. P. 123.; Vitols S. Varieties of Corporate Governance: Comparing Germany and UK // Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage / Ed. by P. Hall, D. Soskice. Oxford: Oxford University Press, 2001. P. 342.

⁵ Альбер М. Капитализм против капитализма. СПб.: Экономическая школа, 1998. С. 85–86.

меняющимся рыночным условиям на плечи своих сотрудников, при этом продолжая получать высокие прибыли.

В англосаксонских странах высок уровень так называемых «враждебных поглощений». Свободное обращение большого количества акций на фондовом рынке создает потенциальные возможности их скупки заинтересованными лицами. При этом возможны сговоры, подкуп других акционеров и менеджеров, меры по искусственному понижению стоимости акций или фальсификация отчетности. Получив контроль над компанией, новые владельцы могут принять решение о репрофилировании деятельности или вовсе распродать активы по частям. Подобная схема настолько распространена, что можно говорить о существовании отдельной профессии, представители которой подобным образом сколачивают себе немалые состояния.

Вышесказанное не означает, что социальной ответственности нет места в англосаксонской модели. Дело в другом: она воспринимается как моральное право собственников и руководства компании, вопрос его инициативы. И здесь есть достаточное количество примеров социально ответственного поведения. Однако в целом институциональное оформление хозяйственного процесса (преимущественное финансирование через фондовый рынок, гибкое трудовое законодательство и т.п.) не стимулирует такого поведения.

В странах рейнской модели [stakeholder model] существует понимание предприятия как «общего дела», «человеческого сообщества», а в Японии даже как некой «производственной семьи». Преобладают крупные акционеры, выступающие как стратегические собственники, заинтересованные не просто в получении прибыли любыми методами, а в развитии конкретного дела (предприятия, проекта). Угрозы враждебных поглощений здесь практически не существует, так как компании размещают на фондовом рынке лишь небольшую долю общего капитала или же вовсе не прибегают его услугам. Каждый случай подобного поглощения рассматривается как чрезвычайное происшествие и вызывает большой общественный резонанс. Высокий уровень социальных обязательств в отношении работников закреплён в коллективных соглашениях между профсоюзами и работодателями, а во многих случаях гарантирован государством. В Германии и ряде европейских стран законодательно закреплено участие работников в принятии управленческих решений. В Японии подобная неформальная практика базируется на культурных традициях. В целом можно заключить, что в странах рейнской модели социальная ответственность изначально встроена в саму модель бизнеса. Здесь распространена сама идеология социальной ответственности и учета интересов всех заинтересованных сторон.

Модель соучастников имеет хорошие перспективы в плане дальнейшего развития социальной ответственности бизнеса. Вслед за правами наемных работников, могут более полно учитываться интересы внешних заинтересованных сторон: потребителей, общественности и др. При этом если рассматривать транснациональные компании, то может встать вопрос не только о диалоге с местными сообществами, но и с появляющимися транснациональными общественными организациями (наподобие «Green Peace»).

В последнее время в англосаксонских странах некоторое число теоретиков высказывается в защиту «модели соучастников». В Великобритании это левое крыло лейбористской партии и часть профсоюзов. Будучи кандидатом в премьер-министры на выборах 1998 г. Тони Блэр также поддержал эту модель в одном из своих выступлений⁶.

Известный английский теоретик менеджмента Чарльз Хэнди так отвечает на вопрос вынесенный в заголовок одной из его статей «Можно ли владеть компанией?»: «Я считаю, что ошибочна сама концепция владения компанией. Можно владеть зданиями, или землей,

⁶ Правда, придя к власти, он уже говорил о необходимости внимательно изучить вопрос корпоративного управления и достичь консенсуса с деловым сообществом.

или материалами, но современные компании – нечто большее, чем эти физические объекты; по существу они являются собраниями людей. Говорить о «владении» собраниями людей бессмысленно... Это неправильно, это неуместно, это, быть может, даже аморально. Компании не являются и не должны быть объектами собственности, которыми можно торговать, как товарами. Они сообщества. Ими нужно править, а не владеть. Как править – вопрос обсуждаемый, но и тут мы должны обратиться за прецедентами к процветающим государствам и обществам, а не к крепостничеству»⁷.

Однако англосаксонские страны пошли по пути добровольного принятия обязательств в виде кодексов компаний и деловых ассоциаций, а не законодательных изменений корпоративного управления. В Великобритании несколько специальных комиссий занимались разработкой подобных документов. В них в основном речь идет о совершенствовании управленческих отношений внутри корпораций и различных этических обязательствах. При этом нет ни слова о возможном участии работников в управлении. См. табл. 1.

Таблица 1. Модели корпоративного управления

	<i>Модель акционеров (shareholder model)</i>	<i>Модель соучастников (stakeholder model)</i>
Страны	США, Великобритания, Канада и др.	Германия, страны континентальной Европы, Япония и др.
Концепция предприятия	Предприятие – частная собственность акционеров	Предприятие – «общее дело», «человеческое сообщество»
Структура собственности и тип собственников	Распылена между миноритарными акционерами (домохозяйства, институциональные инвесторы)	Сконцентрирована в руках крупных собственников (банки, нефинансовые компании, государство)
Мотивы собственников	Максимизация дохода от владения акциями (курсовая стоимость, дивиденды)	Стратегические интересы (развитие компании, укрепление отношений, управление технологическими цепочками и т.п.)
Связь собственников с предприятием	Краткосрочная и нестабильная (продажа и покупка акций), отсутствие интереса к внутрифирменным процессам	Долговременная и стабильная, участие собственников в органах управления компанией
Социальная ответственность	Моральное право собственников и руководства компании, вопрос его инициативы	В различных формах закреплена законодательно и (или) поддерживается культурными традициями
Участие работников в управлении (производственная демократия)	Не развито	Развито

Возможности для производственной демократии: опыт Германии и Японии

Особенно ярко проблема социальной ответственности проявляется в трудовых отношениях. Долгое время наемные работники не обладали правами участия в собственности на средства производства, прибыли и управлении. Постепенное обретение этих прав знаменует собой

⁷ Хэнди Ч. Можно ли владеть компанией? // По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций. СПб.: Питер, 2002. С. 118.

становление «производственной демократии». Эту категорию можно рассматривать по аналогии с демократией политической, которая дала гражданам права на участие в политической жизни своей страны. Теперь и внутрифирменная экономическая жизнь, ранее строившаяся на авторитарных основаниях, находится на пути демократизации.

Однако не стоит идеализировать ситуацию, ведь далеко не всегда можно говорить о реальном развитии производственной демократии. Зачастую работникам предлагаются права «второго сорта», обладание которыми не дает реальной возможности участия в управлении и контроле над делами своей компании, а значит, оставляет практически неизменными традиционные отношения господства и подчинения. Так, например, участие в прибыли и наделение работников акциями часто является лишь формой дополнительной оплаты труда и не допускает их к подлинным рычагам власти. Поэтому наиболее полно принципы производственной демократии выражаются в праве участия работников в управлении (принятии решений). И хотя сфера реального проявления инициативы довольно отчетливо сужена рамками рабочего места, участка или цеха, налицо все большее приобщение к выработке общехозяйственной стратегии фирм.

В разных странах масштабы и формы производственной демократии различны. В англосаксонских странах системы участия касаются не всех работников, а скорее высококвалифицированных специалистов. При этом, как правило, не подразумевается участие в органах управления. Иначе обстоит дело в странах «рейнской модели».

В Европе существует две основных системы участия работников в управлении компанией. В первом случае предусматривается создание отдельного органа, представляющего интересы наемных работников – совета работников предприятия или производственного совета [work council]. Вторая система обеспечивает участие наемных работников в органах управления компанией (как правило, это наблюдательный совет). Такая система получила название соправления или соопределения [co-determination system]. Функции этих двух органов различны. Совет предприятия занимается в основном конкретными вопросами условий труда работников, а представители работников в наблюдательном совете, являясь его полноправными членами, осуществляют надзор за всей деятельностью компании, включая принятие стратегических решений (инвестиционные проекты, внедрение новых технологий и продукции, выход на новые рынки т.п.). В Австрии, Дании, Норвегии, Швеции и некоторых других европейских странах работники в крупных компаниях составляют, как правило, одну треть наблюдательного совета, а в Германии возможно равное представительство.

Не будет преувеличением сказать, что именно Германия дальше всех продвинулась по пути производственной демократии. Вот как об этом говорят немецкие авторы: «Гражданин, достигший совершеннолетия, должен пользоваться своими правами и на предприятии, оказывающем решающее влияние как на его собственную жизнь, так и на жизнь его семьи»⁸. Причем оба механизма участия (через советы работников и наблюдательные советы) существуют параллельно и распространяются на всех работников независимо от профсоюзного членства (хотя в действительности профсоюзы играют при этом активную роль).

Совет работников предприятия может быть создан в каждой компании более чем с 5 работниками (кроме руководителей). Численность совета зависит от количества работающих на предприятии и варьируется от 1 до 31 члена при числе занятых соответственно от 5 до 9000 человек. Если наемных работников больше 9 тыс., то каждые 3 тыс. человек сверх этого уровня увеличивают число совета на 2 человека. Если фирма состоит из нескольких предприятий, то их советы формируют общий совет фирмы, при вхождении в концерн нескольких фирм соответственно образуется совет концерна.

⁸ Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под ред. Р. Марра, Г. Шмидта. М.: Изд-во МГУ, 1997. С. 384.

На практике возможности советов предприятий реализуются неравномерно: в одних фирмах они играют действительно важную роль, в других создаются формально, в третьих отсутствуют вовсе. Закон предоставляет право на создание советов, а степень его реализации зависит от инициативности работников на каждом конкретном предприятии. В целом наблюдается следующая зависимость: чем больше число занятых в фирме, тем больше вероятность учреждения на ней совета предприятия, и наоборот. Так, в обрабатывающей промышленности более 97% всех компаний с численностью более 300 сотрудников имеют трудовые советы. Всего в Германии действует около 36 тыс. советов, которые представляют около 58% всей рабочей силы⁹.

Совет работников предприятия обладает различными правами. Многие из них обладают принудительной силой по отношению к работодателю, т.е. без согласия совета предприятия предприниматель не может осуществить то или иное мероприятие. При этом совет имеет право на инициативу, т. е. может сам внести предложения по определенному кругу вопросов, которые работодатель обязан с ним обсудить (правила трудового распорядка, оплата труда, режимы рабочего времени, отпуска, объекты социального назначения и т.п.).

Работники крупных компаний, где занято более 500 наемных работников, должны быть также представлены в наблюдательном совете. В этом случае они составляют треть этого совета. С 1976 г. действует норма: если на предприятии более 2000 работников, их представительство в надзорном совете увеличивается до половины. На крупных предприятиях горнодобывающей и сталелитейной промышленности с численностью работников более 1000 человек подобное паритетное представительство осуществляется с 1951 г.

Система участия работников в управлении рассматривается в Германии как важный фактор стабилизации трудовых отношений, обеспечивающий социальный мир на предприятии. По данным одного из опросов Института немецкой экономики, более 70% опрошенных работодателей и членов советов предприятий оценивают сотрудничество между собой как «хорошее» и «очень хорошее»¹⁰.

Японская модель соучастия строится на культурных традициях, определяющих восприятие предприятия прежде всего в качестве человеческого сообщества, своего рода единой «производственной семьи». Работник считается членом такой «семьи», а не обычным «наемником», а значит, его ответственность и права далеко выходят за рамки основных трудовых обязанностей. В свою очередь корпорации поддерживают работника на всем его жизненном пути: помогают в приобретении жилья, выделяют денежные суммы в связи с рождением детей, а затем их обучением в университетах и колледжах, выплачивают щедрые выходные пособия и корпоративные пенсии. Так, 60% японцев, имеющих собственное жилище, сделали это с помощью финансовой поддержки своей фирмы.

Особенности понимания социальной ответственности бизнеса проявляются в Японии в специфических институтах «пожизненного найма», «принципе старшинства» при оплате труда и продвижении по служебной лестнице, принятии решений в процессе согласования со всеми заинтересованными сторонами и т.п. Эти механизмы не закреплены законодательно, но практически являются неким социальным императивом и широко реализуются во всех крупных компаниях. Поэтому применительно к Японии вряд ли можно говорить о социальной ответственности корпорации как проявлении ее собственной инициативы, что имеет место в англосаксонских странах.

⁹ Становление трудовых отношений в постсоветской России. Социологический анализ пяти случаев в сравнении с практикой Канады и Германии. М.: Академический проект, 2004. С. 48.

¹⁰ Гутник В. Политика хозяйственного порядка в Германии. М.: Экономика, 2002. С. 124.

На пути к российской модели корпоративного управления

Коренная трансформация хозяйственной системы в России проходила под лозунгом: «рыночной экономике нет альтернативы». При этом вопрос о конкретной хозяйственной модели оставался туманным¹¹. В результате отсутствия стратегии социально-экономического развития страны национальная модель складывалась во многом спонтанно. Поэтому сегодня она представляет собой весьма странный гибрид. Это хорошо видно на примере корпоративного управления.

Конечно, еще преждевременно говорить о сложившейся российской модели корпоративного управления, и она в обозримом будущем, по-видимому, подвергнется существенным изменениям. Сегодня в российской практике причудливо переплетаются разрозненные элементы различных моделей, которые еще не слились в единую и непротиворечивую институциональную систему.

- Так, после массовой приватизации сложилась относительно расплывчатая собственность, а в дальнейшем наблюдался постоянный процесс ее перераспределения и общая тенденция к концентрации. При этом фондовый рынок и институциональные инвесторы чрезвычайно слабы. Альтернативный источник финансирования предприятий – банки – функционировали в отрыве от реальной экономики.
- Во многих российских компаниях наблюдается слияние функций крупных собственников и менеджмента. При этом применительно к 1990-м годам во многих случаях их вряд ли можно назвать стратегическими собственниками в классическом понимании. Многие собственники-менеджеры руководствовались сиюминутными финансовыми интересами и использовали доставшуюся им бывшую госсобственность как возможность быстрого личного обогащения.
- В России происходило активное формирование перекрестных владений и сложных сетевых структур разного типа. Но во многом этот процесс обусловлен скорее так называемой «проблемой оптимизации налогообложения», чем собственно производственными потребностями.
- На сегодняшний день приходится говорить о незавершенности процесса перераспределения собственности. Довольно высок уровень враждебных поглощений («захватов предприятия»), в ряде случаев сомнительных не только с точки зрения морали, но и закона.
- В результате избранной модели приватизации значительная доля собственности формально перешла в руки трудовых коллективов. Однако о реальном участии работников в делах предприятия говорить не приходится. А ведь в период перестройки демократизация советской системы управления мыслилась именно как предоставление широких прав трудовому коллективу. В конце 1980-х годов действовали механизмы участия работников в принятии решений через «советы трудовых коллективов (СТК)». Сегодня в России в отличие от большинства европейских стран законодательно закрепленные права участия работников в управлении отсутствуют¹².

¹¹ Не многие политики четко представляли свои ориентиры. Среди них Т. Гайдар и его идейные соратники, которые четко заявляли о своем предпочтении англосаксонской модели.

¹² Единственный закон подобного рода в России «О народных предприятиях» (1998), закрепляет специфические (если не утопичные) формы участия работников в собственности и управлении (к примеру, предусматриваются выборы работниками своего руководителя). «Народное предприятие» в том варианте, в каком оно закреплено в законе, будет скорее исключением, чем правилом в российской хозяйственной практике. Сегодня в форме народного предприятия функционируют лишь несколько предприятий, самым известным из которых является МНТК «Микрохирургия глаза». Это стало возможным только благодаря инициативе и упорству ее многолетнего руководителя Святослава Федорова, являющегося одним из авторов закона. Кроме

- Несмотря на наличие крупных контролирующих собственников, предприятие в современной России в большинстве случаев понимается в англосаксонском варианте в отличие от концепции соучастия всех заинтересованных сторон. Учитываются разве что интересы государственной власти, да и то не по своей воле и скорее в интересах отдельных чиновников, чем населения той или иной территории. Так, гипертрофированным вариантом участия бизнеса в решении социальных проблем территорий, где они дислоцированы, является «государственный рэкет» – принуждение в результате неформального торга между бизнесом и властью к «добровольному» пожертвованию средств. При этом модель соучастия весьма актуальна для России во многих аспектах. Например, в стране много градообразующих предприятий, которым досталась в наследство огромная социальная сфера.

Рекомендации к дальнейшему чтению

Для желающих поближе познакомиться с поднятой в статье проблематикой можно порекомендовать следующие издания:

- Альбер М. Капитализм против капитализма. СПб.: Экономическая школа, 1998. С. 71–94, 112–138.
- Малинкин А. Рейнский капитализм // Отечественные записки. 2003. № 3 (12) (<http://www.strana-oz.ru/?numid=12&article=526>).
- Рудык Э. Управление трудом в России: к вопросу о применении японского опыта // Российский экономический журнал. 2002. Эта же статья опубликована в журнале: Альтернативы. 2002. № 1. (http://www.alternativy.ru/magazine/htm/02_1/ii.htm).
- Хоффер Ф. Профсоюзы и советы предприятий (представительство интересов наемных работников в условиях социальной рыночной экономики Германии) // Полис. 1993. №1 (<http://www.politstudies.ru/fulltext/1993/1/12.htm>; <http://bca.ur.ru/prof/>).
- Хэнди Ч. Можно ли владеть компанией? // По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций. СПб.: Питер, 2002. С. 116–119.

того, закон, мягко говоря, запоздал, так как к моменту его принятия процесс приватизации по существу уже закончился.

РОССИЙСКОЕ СЕЛО В ПЕРСПЕКТИВЕ ВЕРОЯТНЫХ ПЕРЕМЕН

Великий П.П., д. филос. н., профессор

Михеев П.А., к. с.-х. н.

Институт аграрных проблем РАН,
Лаборатория социальной структуры и социодинамики села, г. Саратов

Аграрная реформа в представлении ее инициаторов на начальном этапе подавалась как наибольшее благо для наибольшего числа людей, занятых в аграрном секторе. Инициативные люди могли стать самостоятельными, независимыми собственниками-фермерами, остальные – трудиться в крупных хозяйствах, экономическая эффективность которых становилась (в силу включения рыночных стимулов) высокой и поэтому обеспечивала заработки и доходы селян. Ожидалось также, что уменьшится неконтролируемый перелив ресурсов из этих хозяйств в семейные хозяйства, ведь все через акционирование становились собственниками, а похищать у самих себя нет никакого смысла.

Одновременно с этим раздавались голоса экспертов о том, что 80% колхозов и совхозов не выдержат рыночного режима и их ждет банкротство. Объяснение сводилось к непригодности таких хозяйств функционировать самостоятельно. Действительно, на протяжении десятилетий весь АПК действовал на принципах экономики «сдач и раздач». Произведенное в колхозах зерно сдавалось, взамен ему раздавали комбикорма, технику, удобрения. То же происходило в секторах переработки и производства техники: все, что производилось, уходило с предприятий. Об эквиваленте трудовых затрат, сырья, износа оборудования речи не могло быть, так как раздача зарплаты, средств на капитальные вложения, социальную поддержку коллективов осуществлялась государственными ведомствами по особым нормативам.

Вся система обрушилась в короткие сроки: по уровню производства село оказалось отброшенным на 30–40 лет, а по социальным отношениям – в капитализм конца XIX века. Сегодня эти «сюжеты» стали историей, о которой вроде бы и вспоминать не имеет смысла, но мы вынуждены это делать по следующим соображениям. Во-первых, чтобы понять, какими были потенциальные возможности у АПК и сельского населения для более плавного, безболезненного и экономически эффективного вхождения в рыночное общество. Во-вторых, чтобы оценить, что осталось или доступно реанимации к настоящему времени из этого потенциала. В-третьих, чтобы дать хотя бы приближенный прогноз того, каким будет в ближайшие 20–30 лет пространство, называемое сельской Россией.

Итак, что же произошло с селом, понимаемым как совокупность территориальных, поселенческих, демографических, экономических и духовных отношений?

Представим себе среднюю сельскую колхозную семью, где глава семьи, например, механизатор, жена – доярка. Оба ответственно работают, их фотографии не сходят с Доски почета. Семья живет благополучно, имеет небольшое подсобное семейное хозяйство – корову, свинью, десяток кур. Основной источник материальных ресурсов – зарплата, возможность почти бесплатно «выписать» корма для домашних животных. Дети хорошо учатся, и семья проектирует их поступление в вуз за счет колхозной стипендии, поскольку руководство колхоза может пойти им навстречу как передовикам производства. Преобладающее настроение членов семьи – хорошее. По праздникам встречаются с друзьями за обильным столом, иногда выезжают на своем автомобиле в город к родственникам или за покупками вещей, которых нет в сельском магазине. Руководящий

центр через своих идеологов – партийного и комсомольского секретарей, лекторов и агитаторов – информирует о текущих делах в стране, сельском хозяйстве, обещает, что все советские люди в ближайшем будущем будут жить все лучше и лучше.

Затем происходят некие перемены в столице, которые вначале идейным эхом, а затем в виде предписаний власти упраздняют колхоз. Нашей семье выделяют имущественный пай, который в лучшем случае мог оказаться трактором, чаще – только колесом от него. Выделяют также земельный пай – 15–20 га на двоих, который предлагают обрабатывать либо самим, либо оставить в экс-колхозе (АО, ТОО, СПК), что означает получение за его использование дивиденда. Семья, которой действительно досталось колесо от трактора, поскольку другие более влиятельные и знающие члены колхоза – главный агроном, экономист, зам. председателя да и сам бывший председатель – стали фермерами и всю технику забрали себе, решает остаться в новом хозяйстве (АО, ТОО, СПК) с передачей в него своей «собственности».

Далее на новое хозяйство обрушивается шквал рыночных рычагов и санкций «стимулирования» экономической эффективности: грабительские проценты за кредит, штрафы, высокие цены на ресурсы, идущие из города, низкие – на то, что идет из села. Вскоре семья узнает: чтобы рассчитаться по долгам, экс-колхоз должен сдать два годовых дохода. Зарплату платить перестают, руководитель говорит, что банковский счет заблокирован, обещает выдать зарплату натуральными продуктами и немного деньгами за счет сдачи на металлолом конструкций с ферм, машинного двора и других ранее нужных в хозяйстве производственных объектов.

Еще через три–пять лет от стада в тысячу голов крупного рогатого скота осталось пятьдесят коров, из которых то одну, то другую контора продает, чтобы решить какие-то внутрихозяйственные задачи, непонятные для нашей семьи. Ведь всякие собрания трудовых коллективов, обсуждение внутрихозяйственных вопросов прекратились, обсуждение хозяйственных вопросов стало делом исключительно узкого круга лиц – менеджмента предприятия и солидных акционеров.

Что остается делать нашей семье? Она приходит к безнадежному выводу: новое предприятие – это не прежний надежный колхоз, и если ориентироваться только на него, выживание невозможно. Но и полностью терять с ним трудовые отношения нельзя, потому что остается надежда на получение (пусть не на прежних, но все же льготных условиях) кормов для животных и других ресурсов. Поэтому один из членов семьи, чаще мужчина, продолжает «работать» в колхозе.

«Мужчины ходят каждое утро на наряд. По привычке. Посидят, покурят, поговорят – работы нет. Смотришь – сообразили на троих. Посмотрела я на это и говорю, хватит туда ходить, дома работы много, да и пользы больше» (из интервью: женщина 40 лет, с. Даниловка Саратовской области).

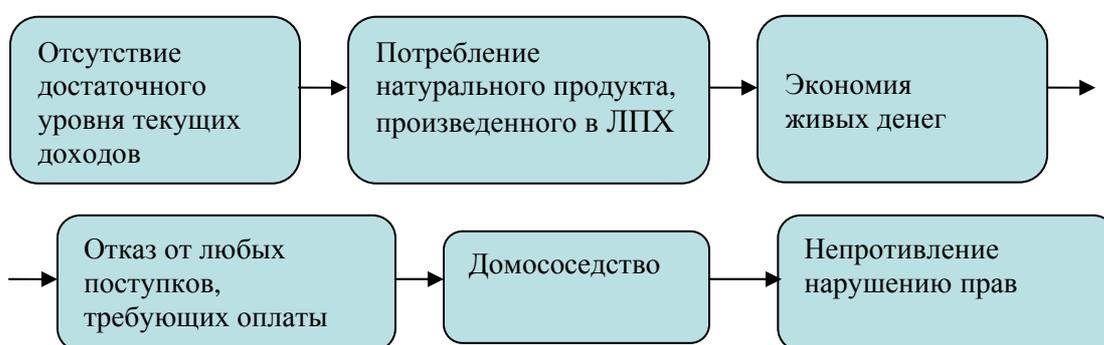
Как видно из слов респондента, наша гипотетическая семья, превратившись в реальную, оценила связь с нынешним крупным хозяйством отрицательно и без всякой надежды на позитивные изменения.

В то же время нынешний экс-колхоз – единственное место работы на селе, и коль скоро оно стало недоступным (работы там нет, а если есть, то без оплаты), остается лишь одна экономическая ниша – домашнее хозяйство, которое теперь из подсобного становится основным. Труд в нем ручной, тяжелый, монотонный, но семья к этому привыкла еще в колхозе. Социальное следствие этого – принятие членами семьи статуса сиротской непритязательности, полного отказа от защиты своих ущемленных прав. Главный довод – не прогневить начальство и не оказаться в изоляции от сельскохозяйственного предприятия, единственного работодателя и источника надежды получить помощь в экстренных ситуациях. Ведь больше надеяться не на кого. Родственники, живущие по соседству, могли

бы помочь, но и они находятся в аналогичной ситуации, которую невозможно определить иначе как *тотальная несвобода*.

Ситуация, в которой находится большинство сельского населения, может быть определена и как социальная изоляция. Этим понятием обычно характеризуют группы людей или отдельного индивида, которые не имеют доступа к социальным благам, информации, не могут свободно перемещаться по территории своей страны и т.п. В таком положении находятся заключенные тюрем, что является карой за противоправные действия, совершенные ими, и потому воспринимаются как норма. В близком к этому состоянию могут оказаться жители поселений, удаленных от городов и транспортных магистралей, где ограничителями жизни людей стали не тюремные стены, а природные, территориальные и прочие условия. Понятно, что подобные ограничения непосредственно связаны со свободой, которая становится неполной, ограниченной, несмотря на то, что по Конституции на нее все граждане имеют право.

Образ жизни большинства жителей современных сел укладывается в следующую модель.



Обратим внимание на следующие факты. По результатам социологических исследований в Свердловской области¹, бездорожье беспокоит 46,2% фермеров и всего 4% работников сельхозпредприятий. У первых этот фактор среди негативных на 3-м месте, у вторых – на 12-м. В этих цифрах кроется не территориальный, а социальный смысл: материальное положение семьи тревожит 71% работников сельхозпредприятий, а среди фермеров таких просто нет.

Особенностью современной государственной стратегии в отношении села является поддержка крупных хозяйств. Делается это несколькими типичными технологиями: списание долгов (хотя львиная их доля еще висит на сельхозпредприятиях), лизинг, продажа горюче-смазочных материалов по немного сниженным относительно рыночных ценам и т.п.

Поддержка социальной сферы ограничивается подведением газопроводов к селам, хотя внутрипоселковая разводка на отдельные дома из-за отсутствия у селян денег часто затягивается на годы. Меньше стало фельдшерско-акушерских пунктов, почти повсеместно закрылись дома быта, детские сады.

Адаптация к переменам сельской семьи, включая детей, лиц среднего и старшего поколений, прошла несколько этапов. Идеи перестройки вызвали ожидания крестьян получить определенную свободу в выборе форм организационно-хозяйственной жизни, по крайней мере, внутри колхоза и совхоза. Аренда и подряд получили некоторое распространение в хозяйствах, возглавляемых грамотными руководителями. Элементы хозяйственной самостоятельности наряду с ростом оплаты труда привели к сбалансированности между затратами сил и времени в общественном и домашнем хозяйствах.

¹ Семин А.И., Курбатов А.П. и др. Отдельные результаты мониторинга социально-трудовой сферы села Свердловской области в 2000 году // Социально-трудовая сфера села: региональный опыт исследования. М., 2002. С. 33.

Уровень зарплаты в сельском хозяйстве накануне реформ сравнивался со средней зарплатой по народному хозяйству. Этот этап был высшим по уровню благ и возможностей, которые когда-либо имел крестьянин колхозной деревни.

Выдержки из писем пожилой деревенской женщины с 1988 по 2003 гг. из типичного для сельских регионов села Омской области (200 жителей) дают далеко не локальную, а всеобщую картину социодинамики адаптации.

1988 г.

Мы живем по старому – перестройки никакой не происходит, а стало еще хуже. Не знаем, до чего мы докатимся.

К зиме мы приготовились. Сена накопили, дров заготовили, картошки накопили и можно зимовать. Мясо будет свое – порежем свиней, лишних курей, так что нам, деревенским, не страшно, что в магазине пустые полки, а сладости мы не очень любим. Купили ведро меда, нам хватит до нового.

Второй этап начался с 1992–1993 гг., когда наряду с принудительной реорганизацией колхозов и совхозов произошел резкий скачок цен, снижение, а то и вовсе прекращение выплат зарплат, пособий, пенсий. Большинство населения переключилось на подсобное семейное хозяйство, ставшее с этого времени основным источником выживания сельской семьи.

1992 г.

У нас в деревне изменений нет никаких. Землю брать никто не хочет, да и некому брать – молодежи нету, а нам она зачем, что мы будем с ней делать, когда мы огород отрезали наполовину?

Так что пока можем, для себя будем держать коровку и выращивать все что нужно к столу. Мы сильно-то и не боимся. Неужели будет хуже, как было после войны? Ведь выжили, правда, люди были дружнее и трудолюбивее, чем сейчас. Ну проживем, увидим. Только люди привыкли к колхозам и совхозам и сейчас их пулями не разгонишь. Техники нет, а лопатами и тялками сейчас некому землю обрабатывать.

1999 г.

Такая была ферма! Все разобрали и растащили. Осталось два коровника. Давали нам ваучеры, сдали мы их и все, с концами... Теперь дали нам землю по 12 га. Вот у меня сейчас земли 24 га и дали мне за нее 2 мешка муки. Это ли не обман? Ездим в другие хозяйства и покупаем отруби для скота...

Зять работает в колхозе, по 100 руб. в месяц зарабатывает. Хорошо хоть Татьяна (это дочь моя старшая) присылает посылки, девочкам одежду.

В 1999–2003 гг. в политике отстранения государства от сельских проблем по существу ничего не изменилось, но многое изменилось в поведении сельского населения. Эти перемены заключаются в следующем:

- режим жизнеобеспечения замкнулся на минимизацию потребления по всему спектру потребностей – от одежды, питания до обеспечения детей-школьников набором школьного обихода;
- размер денежного (и натурального) дохода от домашнего хозяйства (ЛПХ) сравнивался в выплаченной заработной платой, хотя условия продажи изменились в худшую сторону (невозможность найти нишу на «колхозных» рынках, зависимость от перекупщиков);
- в социальных отношениях усилилась ориентация на использование неформальных связей;
- произошло (а) усиление процесса социального исключения не только неадаптивных, но всех других групп населения, и (б) почти полное исчезновение статусных границ между ними: бывшая доярка с начальным образованием и агроном с высшим образованием сравнялись по образу жизни, полностью замкнувшись на семейное подсобное хозяйство.

В настоящее время адаптивный процесс вступает в новую, третью стадию, суть которой заключается в закреплении и стабилизации ряда механизмов выживания сельского населения, сложившихся на основе рационализации ограниченных наличных ресурсов и использования опыта типичной крестьянской жизнестойкости.

январь 2003 г.

Жизнь продолжается, всеми силами стараемся ее улучшить, но увы... В колхозе меняют только названия, то АОО, то СПК, а дела все хуже, работают люди, а платить – не платят. Вот мой зять... последний раз получил за 5 месяцев 2 тыс. 500 руб., и все.

Держим 3 коровы, овец, два молодняка, кур 40 штук, свиней порезали, а маленьких будем брать весной, растить на мясо. Многие люди держали скот на сдачу, но теперь все меньше. Мясо сдать некуда, коммерсанты закупают по 30–35 руб. за кг, а корма дорогие, а их надо много. Пенсию получаю 1100 руб. – и это на 5 человек. Хватает на газ, на свет, на соль и сахар, да внучкам в школу.

март 2003 г.

Колхоз наш, наверное, рухнет. Не платят с мая месяца, техника ломается. Опять поставили нового директора. Два кармана набили – теперь третий...

Дочь работала киномехаником, потом гардеробщицей в школе, а теперь сократили. Это все отмирает в деревне. Теперь дома доит коров, а у нас их 3 шт. и два молодняка и 6 шт. овец, в мае возьмем поросят, 40 шт. курей. Были утки и гуси, но сейчас невыгодно – корм покупной. Но я тоже не сижу – все помогаю. Огород 80 соток. Половину садим картошкой, а вторую половину засеяли костром с люцерной. Это сено для телят. А коровам косим, где найдем. С Омска знакомая передает одежду, у нее сын в ОМОНе – рубашки, брюки, куртки, шинели, плащи. Я это все подделаю, перешибью и зятю, работать на тракторе – все пойдет...

август 2003 г.

Сейчас редко кому идут письма, но мне пишут дети, внуки, иногда братья, а вообще в деревню писем идет очень мало, и сумка у почтальона почти пуста. Люди газет мало выписывают, но я денег не жалею на газеты и конверты, выписываю и себе и внучкам. Телевизор смотрим, находим время, купили новый цветной с пультом. Сдали кабана и две овцы и купили. Сейчас очень трудно что-то купить. Все такое дорогое. Холодильники два старые пока работают. Сепаратор вообще старинный, на 10 литров бак, а новые берут на одну неделю и ломаются. Радио у меня в спальне, ему уже 16 лет, а новое уже молчит, ему два года и в ремонте было три раза. А жить стало намного хуже и опасно, за себя не боюсь, уже пожила, а за внучек.

Тут все пьют и на работе и дома, как перед погибелью – все с ума посходили, и женщины и мужчины.

...у нас сейчас кооператив (СПК), но нам от этого не легче. Все что надо, покупаем у фермеров – муку, зерно, а в кооперативе нет ничего и взять нечего.

Лечимся мы в основном травами, особенно я, но опять надо все в меру, это тоже лекарство...

сентябрь 2003 г.

...Зятю так и не платят, вернее всем рабочим, а дали к школе по 500 руб.

Коммерсанты привезли уголь на дом, предлагают... Посмотрели – уголь хороший, но и деньги хорошие – 800 руб. тонна. 4 тонны – 3200 руб. Таких денег дома нет, заняли до пенсии. Пенсию получила, отдала, а сами остались без копейки. Зато нам угля хватит на два года, дрова уже в дровнике, сена заготовили, но еще зятю обещают дать силос для коров. Сейчас пока дали 5 центнеров комбикорма, это 10 мешков, пока хватит, а там еще обещали. Дали 1 мешок муки, хлеб я свой пеку. Зарезали барана на мясо, в магазине все дорогое.

Кому надо в райцентр, собираются 4 человека, отдают шоферу по 60 руб. и едут. Сейчас машины у многих, вот и таксуют. У зятя тоже Москвич-412, но он сломался, а делать не на что. Сейчас воруют еще больше, в колхозном стаде пропадают коровы и кони, а у людей овцы, но вроде меньше. Наша шайка еще сидит, только один пришел, ему год давали.

Как видно из свидетельств, характеризующих социальную биографию типичной сельской семьи (пожилая женщина, ее дочь, зять, внучки), она нашла нишу адаптации к новому социально-экономическому режиму. Но это приспособление включает новые ограничения жизненной перспективы. Отсутствие упоминания в письмах общественных форм поддержки можно оценить как неактуальность этого института, свидетельство привыкания к практике безразличия «колхоза» (современных сельскохозяйственных предприятий) к нынешним и бывшим членам сельской общины, к тому, что единственный источник поддержки – только родственники и элементарные формы самопомощи.

В целом доля испытывающих понижение своих возможностей за последнее десятилетие, составляет 47–50% взрослого населения страны. Доля тех, кто нашел более или менее надежные способы решения или смягчения жизненных проблем, составляет 18% в городе и от 7 до 22% на селе².

Как люди понимают свободу? В индивидуальную свободу наибольший вклад вносит материальная составляющая. Как показывают исследования М.А. Шабановой, материальная ось составляет 77% среди всех векторов, фактор возможности улучшить жилищные условия – 71%, далее идет ось стабильности жизненных позиций – 70%, профессионально-трудовая и образовательные оси – 54 и 58%, на следующем месте безопасность жизни – 45%, возможность получить хорошую медицинскую помощь – 43%³. Подобное состояние объясняется тем, что появились ограничители свободы – старые и новые, постоянные и временные, естественные и искусственные, социетальные и социальные, статусные и личностные, вынужденные и добровольные, юридические и моральные, вертикальные и горизонтальные, реальные и мнимые, основные и второстепенные, осознаваемые и не осознаваемые.

Соотнесение этих данных с рядом индикаторов по Саратовской области, в частности с самооценкой своего благополучия за десятилетний период, показывает следующее: из 17 показателей 11 приобрели более высокое значение, на это указали 64% опрошенных селян⁴. Возросло число тех, кто имеет приватизированный дом, автомобиль (14%), холодильник (23%), цветной телевизор (в 1,7 раза больше), баню (9%). Больше стало семей, имеющих водопровод, канализацию, что говорит не только об инициативе по улучшению своего личного благополучия, но и о том, что некоторые позитивные сдвиги произошли в жилищно-коммунальном хозяйстве села. Это не означает, что лучше стали жить столько же сельских жителей. Доля тех, кто по самооценке живет лучше других, составляет 4% (в 1992 г. – 2,6%). Однако и удельный вес тех, кто считает, что живет «как все», за 10 лет также осталась неизменной (56 и 57%). Не изменились пропорции и тех, кто и в 1992 г. и ныне посчитал, что они живут хуже других людей в своих селах (28%). Если сложить высокие (4%) и средние (56%) оценки по критерию благополучия, то эти цифры почти полностью совпадают с теми, что получаются при оценке наличия или отсутствия предметов хозяйства и домашнего обихода. Это позволяет говорить о том, что около половины сельских семей выработали механизмы выживания, т.е. адаптировались с ограничителями разного рода.

Парадоксальность демонстрируют оценки жизненных обстоятельств, сделанные в оптимистической или пессимистической тональности. По сравнению с 1993 г. оптимистов стало на 3% больше, и одновременно увеличилось почти в три раза число пессимистов. Например, частота выбора альтернативы «я очень беспокоюсь за будущее, свое и своих

² Шабанова М.А. Три оси трансформационного пространства и свобода // Россия, которую мы обретаем. Новосибирск: Наука, 2003. С. 133.

³ Там же. С. 127–128.

⁴ Материалы мониторинга социального благополучия сельского населения Саратовской области, проводимого лабораторией социальной структуры и социодинамики села Института аграрных проблем РАН с 1992 г. (№ 475).

близких» возросла в два раза. Эти ответы становятся более понятными, когда оценивается возможность обучения детей, получения ими средне-специального и высшего образования. В два раза сократилась численность респондентов, считающих, что они имеют возможность дать детям высшее образование. Аналогично обстоит дело с полным средним образованием. Осталось неизменным обучение в профессионально-технических училищах и средних специальных учебных заведениях. В то же время родители, старшее поколение села ориентированы на то, чтобы их дети, внуки в основном получили высшее образование и переехали жить и работать в город (см. табл. 1).

Таблица 1. «Хотели бы Вы, чтобы Ваши дети или внуки...», %

	1993 г.	2002 г.
получили высшее образование	57,9	65,4
переехали жить и работать в город	13,6	33,1
работали в сельском хозяйстве	27,4	3,3
стали фермерами	7,7	2,4
работали на частном предприятии	3,9	2,8
открыли собственное дело	19,7	24,5

Следующая группа эмпирических данных характеризует такие явления, как социальная изоляция и социальная отстраненность, объединенные в блок вопросов «Выезды в город». В основном люди бывают в городе несколько раз в год (63,8%); несколько раз в месяц бывают 17%, никогда не выезжают в город 15,6%. Поездки эти никак не отражают потребности крестьян в типично рыночных взаимодействиях с городом – продавать продукцию. Как и десять лет назад, выезжали с этой целью всего 6%, на поиски работы 1%, в учреждения культуры 9%, в учреждения быта 7%. Основная масса выезжает либо к родственникам, либо к друзьям, либо в медицинские учреждения.

Эти данные подтверждают тот факт, что такая экономическая практика для сельских жителей, как продажа продукции, произведенной в ЛПХ, распространена крайне слабо, так же как и отсутствует налаженная система сбыта по месту жительства. Поэтому если и происходят обмены ресурсами, то они не выходят за рамки социальных сетей, включающих городских родственников и друзей.

Перемены, связанные с уровнем удовлетворенности состоянием производственной среды, быта, возможностями для отдыха и получения образования, отражены в табл. 2.

Таблица 2. Какими условиями Вашей жизни Вы удовлетворены?, %

	1993 г.	2002 г.
возможность выбора мест работы	43,8	30,0
условия труда	16,7	7,4
отношения с односельчанами	38,8	45,0
доходы	8,0	6,0
обеспечение продуктами питания	25,4	15,9
жилищные условия	41,5	29,6
условия для воспитания детей в семье	14,7	10,3
возможность для образования	3,3	4,3
возможности для отдыха	9,4	2,5
возможность ездить в город	25,3	5,2
доступность врачебной скорой медицинской помощи	8,1	4,5

Как видно, ухудшились возможности трудовой занятости, условия труда, доходы, продукты питания, жилищные условия, возможности для поездки в город (почти в 5 раз), медицинская помощь (в 2 раза).

Итак, наряду с немногочисленной группой восходящей адаптации существуют слои, которые выработали механизм выживания в основном самостоятельно, воспринимая созданную институциональную систему в государстве как один из ограничителей, но не как поддержки и защиты их интересов. В то же время они «опривычили» новые формы социальной изоляции: поляризацию на очень богатых и очень бедных, недоступность многих, ранее распространенных благ культуры, преступность, детскую беспризорность, наличие нищих, бомжей. Осознание того, что есть люди, живущие еще хуже, чем они, выступает в качестве сублимирующего фактора оптимизма.

В сложившейся ситуации оказался как никогда прежде востребован опыт пожилых селян. Бережное расходование физических сил, регулирование нагрузки своих взрослых детей стало одной из общих социальных стратегий. В прошлые времена, если крестьянин, трудящийся на своей земле, так усердствовал, что надрывался, то он становился объектом порицания со стороны сообщества (общины). Пожилые испытали на себе режим нагрузки в колхозном производстве, который был изнурительным для женщины: носить десятилетиями вручную силос для коров, тяжелые фляги с молоком – все это отразилось на здоровье. Сейчас, когда их взрослые дети стали свободны от занятости на сельскохозяйственных предприятиях и полностью сосредоточились на содержании скота и птицы в своем хлеву, именно старшее поколение становится главным советчиком по рационализации трудовой нагрузки. Естественно, часть забот они берут на себя. Трудный опыт пожилых стал ресурсом, смягчающим жизненные проблемы остальных групп селян.

Самой большой ошибкой аграрной реформы стал подход к преобразованиям как бы с «чистого листа». Реформаторы ориентировались на то, что в XIX в. крестьяне трудились на своей земле, что многие из них охотно выделялись из общины в ходе столыпинской реформы. Предполагалось, что крестьянин натерпелся несвободы в колхозе, и теперь он непременно воспользуется возможностью работать самостоятельно, на частной земле. Однако понимание свободы всегда вписано в исторический и культурный контекст конкретного общества. Фактически это означает, что человек с рождения, являясь членом семьи, группы, общества в своем поведении жестко ограничен имеющимися в каждый исторический момент условиями и общепринятыми нормами.

Без сомнения, традиционный российский крестьянский уклад жизни был существенно модернизирован в советский период. Если взглянуть на социальные качества сельских работников в контексте самостоятельности хозяйствования и предпринимательства, то оказывается, что такими характеристиками обладают единицы на сотни и тысячи индивидов. Остальные на протяжении всего постреформенного периода были и остаются приверженными исключительно наемному труду.

В конце этапа перестройки на селе активно распространились такие формы, как аренда и подряд. Результаты исследований тех лет подводят к выводу, что именно эти внутривладельческие образования могли бы послужить механизмами постепенного вхождения селян в рыночный режим жизни. Обратимся к данным исследования практик самого начального опыта хозяйственной самостоятельности крестьян⁵.

Самодисциплина. Если сгруппировать причины несоблюдения договора со стороны хозрасчетных подразделений, то этот ряд будет выглядеть следующим образом:

- многие (34% ответов) не умеют работать в условиях хозрасчета (стремятся отвечать только за себя, слаба взаимовыручка и т. д.);
- не хватает знаний и навыков для выполнения некоторых работ (25% всех опрошенных);

⁵ Дмитриев А.И. Преодоление отчуждения. Саратов: Приволжское книжное издательство, 1990. (Опрос 1989 г. членов арендных звеньев в совхозе «Калининский», №=120.)

- нет большой материальной и моральной заинтересованности (23%).

Одним из критериев включенности в хозрасчетные отношения является знание работниками хозрасчетного подразделения технологии производства (технологической карты). Результаты опроса показывали, что подробно и полностью технологическую карту знают только 26% принявших участие в опросе. Большинство работников хозрасчетных подразделений знали технологические карты лишь в общих чертах или приблизительно. Более того, около одной трети всех рабочих считали, что точное соблюдение технологической карты не обязательно.

Снижение себестоимости не стало объектом интереса непосредственных исполнителей. Если по количеству полученной продукции, ее качеству и оплате труда работники характеризовали свое подразделение более или менее определенно (35, 23 и 21% соответственно заявили, что у них результаты «более высокие»), то по затратам ресурсов позитивно оценили работу своих подразделений только 7%. Та же тенденция выявилась в сравнении числа не ответивших на эти вопросы. Уклонились от сопоставления результатов своих коллективов по количеству полученной продукции 15% респондентов, по качеству продукции – 23%, по уровню оплаты труда – 23%, а по затратам ресурсов – 31%.

Учет меры трудового вклада каждого работающего. Подавляющее большинство опрошенных подтвердило необходимость применения коэффициента трудового участия (КТУ) при коллективном подряде. Однако почти одна треть затруднилась или не ответила на вопрос о том, на какую часть заработка он распространяется. И вообще, практика применения КТУ оценивалась весьма неоднозначно. 50% респондентов, например, считали, что КТУ распространяется на весь заработок, а 18% – на дополнительную оплату. Тот факт, что он учитывает уровень классификации, отметили 35% опрошенных, 31% ответили, что КТУ учитывает «невыполнение распоряжений администрации, нарушения трудовой дисциплины».

Интересно, что из предложенных альтернатив «Кто больше заинтересован в распределении заработка по КТУ, коллектив хозрасчетного подразделения или администрация?», распределение ответов оказалось следующим: заинтересованность хозрасчетного подразделения отметили 34% респондентов, администрации – 12%, обоих субъектов – 31% опрошенных.

Проблема коллективизма. На вопрос, надо ли помогать «соседям» по работе, 53% опрошенных ответили «нет, не всегда». Одна треть считала, что те, кому оказывается помощь, «привыкнут больше надеяться на других, чем на себя»; 36% респондентов решили, что «при хозрасчете помогать другим можно только в исключительных случаях, а так – невыгодно».

Вопрос: «Почему Вы не вмешиваетесь, когда видите недостатки?», выявил устойчивый социальный стереотип: «Все равно ничего не изменится» (28% опрошенных). Следующий по значимости ответ носит тоже социальный характер: «Не хочу иметь неприятности» (19%).

Результаты опроса показали, что отказ в помощи другим подразделениям – это не просто нарушение условий договора, которое может произойти из-за различных обстоятельств производственной деятельности (загруженность работой, выбытие по болезни, отпуску членов бригады и т. п.). «Невыгодность помогать “соседу”» – это позиция коллектива, так называемая групповая норма. Отказ от практики взаимопомощи между хозрасчетными подразделениями можно понять и как первый позитивный результат арендной практики – рост личной ответственности людей за собственные статусные позиции.

Важно отметить одну сторону арендно-подрядного эксперимента в сельском хозяйстве: в состав звеньев, которые, возможно, впервые за всю колхозную историю складывались по волеизъявлению самих участников, входили те, кто были совместимы между собой, прежде всего по прилежанию к труду и взаимному доверию. Уже тогда многие селяне, привыкшие экономить силы на колхозной работе, чтобы реализовать их на работе в семейном хозяйстве,

оказались невостребованными. Еще больше таких стало после приватизации государственных и кооперативных, ликвидации коллективных хозяйств.

Опыт внедрения внутрисовхозного хозрасчета позволяет сделать следующие выводы.

(1) Аренда приживалась плохо, прежде всего, потому, что с крестьянином велась нечестная игра. С одной стороны, сельчанин хозяйствует самостоятельно, но с другой – «контора» на всякий случай учитывает его труд по старым нормативам. Каких-либо прав выхода на самостоятельные связи с контрагентами, т.е. без посредничества совхоза, не было.

(2) Вся так называемая «внешняя система» (банки, торговля, снабжение и т. д.) не была приспособлена к новым условиям хозяйствования, а кадры этих учреждений и организаций субъективно не воспринимали никакую инициативу снизу. Начнет, к примеру, арендное звено продавать молоко из сверхплановых резервов рядом с государственным магазином – появятся десятки противников, лишь бы изжить конкурента, предлагающего лучшее по качеству и более дешевое молоко.

(3) Тот факт, что на формирование позитивных качеств хозяйственной самостоятельности и личной ответственности пусть еще несовершеннолетних, но все же заметных, понадобилось 8 лет, говорит о сложности этого процесса. Вероятно, если бы такая практика не прервалась, то вхождение крестьян в рыночную экономику было бы более безболезненным, а АПК демонстрировал лучшие экономические результаты. Хотя и ныне применяется внутрисовхозный хозрасчет, но его эффективность снижается тем, что подавляющая часть сельскохозяйственных предприятий являются псевдокапиталистическими, своего рода симбиозами постсоветских и общинных начал выживания⁶.

Выводы

1. Сельскохозяйственные предприятия в России, возникшие в результате реформирования, оказались в трудном положении. Например, если в 1990 г. сельскохозяйственные предприятия производили 73,7% общего объема продукции, то в 1999 г. только 40,3%⁷. 1991 г. сельскохозяйственные предприятия закончили с уровнем рентабельности 43%, 1995 г. – 2,3%, 1998 г. – минус 28%⁸. Начиная с 1999 г. ситуация несколько изменилась к лучшему, но работников преобразованных коллективных хозяйств можно лишь с определенной долей условности отнести к субъектам предпринимательской деятельности. Реальными субъектами являются руководители хозяйств, которые принимают ответственные решения, определяют экономическую стратегию, хозяйственную тактику и т.д. Часто вся эта деятельность оказывается непрозрачной.

2. Сельское население уже более десяти лет пребывает в пространстве тотальной несвободы, обусловленной отсутствием возможности существенно изменить что-нибудь в своей жизни. Новым сельскохозяйственным предприятиям, резко сузившим объемы производства, не нужно большое (равное числу трудоспособных людей села, где они базируются) работников. Из этого следует:

а) крестьяне готовы работать за любую самую мизерную оплату, лишь бы не чувствовать полную изоляцию и не потерять связи с предприятием;

⁶ Пациорковский В.В. Сельская Россия: 1991–2001 гг. М.: Финансы и статистика, 2003.

Доля стабильно функционирующих сельскохозяйственных предприятий составляет 15–22% от общего числа сельхозпредприятий [Калугина З.И. Парадоксы аграрной реформы в России. Новосибирск, 2000. С. 73–84].

⁷ Российский статистический ежегодник. 2000. С. 365.

⁸ Там же. 2001. С. 402.

б) у менеджмента сельскохозяйственных предприятий формируется вседозволенность. «Не хочешь, как я велю, – забирай свой земельный пай и живи сам по себе», – так формируют свое отношение руководители хозяйств к рядовому работнику, хорошо зная, что у него нет реальных альтернатив.

Крестьянин вынужден принимать любые формы несвободы, которые принесла ему аграрная реформа. Из-за бедности он не может сменить место жительства, если вступит в конфликт с местной властью, и не может сменить место работы, т.к. единственным работодателем является местное АО, СПК, ТОО (если таковое есть в данном селе).

3. Организация хозяйствования с опорой преимущественно на наемный труд является неизбежностью в перспективе будущего, что связано с двумя группами причин.

Во-первых, в селах почти приостанавливается демографическое воспроизводство населения, поскольку резко уменьшается число женщин фертильного возраста. Практически все выпускники школ уезжают из села. Из 300 выпускников одной из средних школ Саратовской области, окончивших 9–11 классы за 5 лет, свою судьбу с селом связали лишь двое.

Во-вторых, те, кто все же возвращается в деревню, например, молодые мужчины после службы в армии, автоматически становятся наемными работниками. У них нет ни земельного, ни имущественного пая: все разделено много лет назад, а в соответствии с правовыми установками начала аграрной реформы резервного фонда не предусмотрено.

Таким образом, источники трудовых ресурсов сельского хозяйства ставятся под вопрос, равно как и сама экономика села в ее нынешнем виде. Видимо, через 20-30 лет увеличатся зоны безлюдия в сельской местности, поскольку исчезновение малых и средних сел и деревень идет весьма динамично.

4. Тем не менее, это вовсе не означает гибель российского сельского хозяйства. Оно станет другим: найдутся инвесторы (уже сегодня фирмы переработки сельскохозяйственного сырья начали вкладывать средства в производство сырья для себя, так как это экономически более выгодно, чем надеяться на случайного продавца), которые будут осуществлять вложения в урожай, как и ныне некоторые металлургические и химические компании реализуют свои интересы в АПК. Причем урожай – не единственный объект инвестиций. При исчезновении сельского механизатора придется вкладывать средства в их подготовку, что будет многократно дороже, чем обучение сельской молодежи в обычных ПТУ: их придется найти, заинтересовать, дать профессиональное образование, создать минимум условий для временного или постоянного проживания в селах, утративших коренных жителей и пр. Этот процесс подталкивает образование крупных хозяйств и крупных землевладельцев, что уже неоднократно наблюдалось в Европе, начиная с древней истории. Государственная власть не может допустить, чтобы обезлюдившие земли не имели хозяина.

5. Возможности социального воспроизводства села определяется не только и не столько уровнем доступности благ в пространстве социальной сферы. Ключевые вопросы кроются в возможности реализации основных потребностей сельской семьи – от доступности трудовой занятости до всех других предпосылок благополучного социального настроения.

Анализ ресурсов в контексте доступности и надежности их как источника адаптации сельского населения показывает, что основная часть их находится внутри сельского поселения. Поэтому основная тенденция, характерная для адаптационных стратегий большинства сельского населения, – это ориентация на потенциал локальных сообществ, формы местной организации жизнедеятельности.

Будущее российского села во многом определяется возможностью и умением власти создать адаптационные механизмы к рыночным условиям и регуляторы его дальнейшего существования (в дополнение, а иногда – в противовес «стихийно- и псевдорыночным» условиям). Вновь возникшие сельскохозяйственные предприятия в силу рыночной

рациональности устраняются от общих расходов на обустройство социальной жизни деревни. По существу наметилось расхождение векторов их сосуществования и движения в будущее, что губительно в конечном счете для того и другого: общество долго не может существовать на принципах самопомощи, а предприятие в перспективе потеряет последний рынок труда.

б. Роль государства заключается в самоограничении своего вмешательства в дела деревни, когда это мешает ее саморазвитию и, наоборот, в активной поддержке таких процессов социального и экономического развития, развитие которых невозможно без государственного участия. Очевидно также, что большая роль должна принадлежать органам местного самоуправления с соответствующим расширением их полномочий.

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА¹

Международная юридическая фирма «Freshfields Bruckhaus Deringer»

Введение

Социальная ответственность бизнеса, т.е. некие представления о его влиянии – социальном, этическом и относящемся к борьбе с загрязнением окружающей среды – становится все более важным вопросом для бизнес-менеджеров. Многие наиболее значимые социальные обязательства, зачастую воспринимаемые преимущественно как ответ на требования морального или этического характера, на самом деле навязаны бизнесу в результате непосредственного действия принципов законов об охране окружающей среды и публичного международного права. Социальная ответственность корпораций – это часть международной инициативы по увеличению прозрачности работы бизнеса, обнародовании отчетов о его деятельности, это способ осуществлять наблюдение за тем, насколько деятельность бизнеса отвечает этическим и социальным требованиям общества, а также требованиям в области защиты окружающей среды.

В настоящее время и правительство Великобритании, и Европейский Союз рассматривают социальную ответственность бизнеса как добровольную деятельность, один из аспектов хорошего корпоративного управления; правда, в некоторых случаях ощущается и соответствующее давление, звучат призывы в пользу принудительной системы. Независимо от того, останется ли социальная ответственность бизнеса делом добровольным, последний должен реагировать на тот вызов, который она ему бросает.

В корпоративной социальной ответственности нет ничего особенно опасного, однако компании должны относиться к ней серьезно и правильно выстраивать соответствующую политику. Информация, собираемая компаниями в русле программ социальной ответственности, моментально расхватывается менеджерами пенсионных фондов, неправительственными организациями, заинтересованными группами, средствами массовой информации и правительством.

Социальная ответственность бизнеса не должна стать ни лицемерной хартией, ни камнем, тянущим предприятие на дно. Она может быть инструментом в конкурентной борьбе или «грязным бельем», длинным списком правовых обязательств. Выбор за вами.

Что такое социальная ответственность бизнеса?

Европейская комиссия определяет социальную ответственность бизнеса следующим образом:

«...концепция, при помощи которой компании на добровольной основе интегрируют социальные обязательства и обязательства по охране окружающей среды в свою деятельность и взаимодействие с партнерами»².

¹ Источник: Corporate Social Responsibility // Freshfields Bruckhaus Deringer. April 2004 (<http://www.freshfields.com/practice/disputeresolution/publications/pdfs/8221.pdf>). Перевод с англ. М.С. Добряковой.

² Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility COM (2001) 366.

Аналогично, согласно определению Департамента торговли и промышленности Великобритании [UK Department of Trade and Industry – DTI], социальная ответственность бизнеса предполагает, что:

«...предприятия уделяют внимание тому, как улучшить свое социальное влияние, влияние на локальный сектор экономики и влияние в области охраны окружающей среды, свое воздействие на общество и социальную сплоченность, права человека и правила охраны окружающей среды, справедливость ведения торговли и возможные пути нарушения этой справедливости. Социальная ответственность бизнеса касается и крупных мультинациональных корпораций, и малых предприятий локального уровня».

Зачем нужна социальная ответственность?

Социальная ответственность бизнеса – явление не новое. Начиная с XIX в. есть множество ярких примеров того, как предприятия инвестировали в строительство экспериментального жилья, здравоохранение и образование для своих работников и членов их семей. Однако современная трактовка социальной ответственности бизнеса предполагает более систематичную и интегрированную программу, нацеленную на оказание социального влияния и влияния в области охраны окружающей среды, для того или иного предприятия, а также управление данной деятельностью стратегическим образом.

Глобализация бизнеса еще более недвусмысленно указала компаниям на необходимость внимательнее анализировать последствия своей все более сложной и разнообразной деятельности в широком спектре географических регионов, некоторые из которых до недавнего времени были не знакомы с принципами менеджмента. Рост рыночной либерализации во многих частях земного шара привел к тому, что компании (порой относительно небольшие по размерам), которые прежде никогда не рискнули бы выйти за пределы своего национального рынка, начинают вести международные операции.

Существует ряд факторов, которые придали еще большую значимость способности компании адекватно оценивать роль своей деятельности в области социальной ответственности.

Фактор, лежащий на поверхности, связан с неуклонно возрастающими темпами регулятивного контроля. Возможно, наиболее всего это ощущается в области охраны окружающей среды, здравоохранения и безопасности на рабочем месте, однако строгие требования выдвигаются и в отношении «отмывания» денег, финансовых операций с лицами, подозреваемыми в террористической деятельности, и т.д. Многие из этих требований налагают на бизнес позитивные обязательства по ведению документации и обеспечению информацией, а также внедрению системы мониторинга и отчетности.

В более широком смысле стимул для социальной ответственности бизнеса исходит от партнеров и заинтересованных групп [stakeholders]. Это давление принимает разнообразные формы, наиболее распространенными из которых являются:

- давление со стороны партнеров, которые могут рассматривать разумно выстроенную социальную деятельность бизнеса как индикатор хорошего корпоративного управления и существенный элемент в формировании привлекательного инвестиционного профиля компании;
- давление со стороны структур этического инвестирования, для которых стало привычной практикой при оценке производительности компании обследовать широкий спектр параметров, связанных с ее программами социальной ответственности. За последние пять лет объемы этического инвестирования в

британские фонды выросло до 4 млрд. фунтов стерлингов в 2003 г. по сравнению 1,5 млрд. в 1997 г.³;

- этические проблемы стали важным фактором для государственных и частных финансовых институтов при принятии решений о предоставлении ссуды. Многие годы Всемирный банк и другие многосторонние банки развития, а также структуры экспортного кредита настаивают на том, чтобы их заемщики уделяли должное внимание вопросам охраны окружающей среды и прав человека. В последнее время частный сектор банковских услуг также отреагировал на данные требования, подписавшись под «Принципами экватора»⁴, которые отражают многие из этих вопросов;
- давление со стороны клиентов и потенциальных торговых партнеров, которые сами должны реагировать на все более явственные требования демонстрировать, что их коммерческие действия отвечают задачам социальной ответственности бизнеса;
- потенциально более прозрачная деятельность компании, чему способствует стремительное распространение информации через Интернет; а также
- настоятельное пожелание, чтобы компания на добровольной основе предоставляла результаты своей деятельности по общим вопросам социальной ответственности, начиная с уже прочно утвердившейся тенденции предоставлять отчет о деятельности компании в сфере охраны окружающей среды.

Еще один мотив связан со структурами, регулирующими оказание финансовых услуг. Результаты недавних исследований позволяют предположить, что некоторые из крупнейших мировых компаний не обеспечивали достаточного покрытия издержек, связанных с адаптацией последствий выделения углерода к изменениям климатических условий. Не одни они ошибались в своих расчетах: как показывают аналогичные исследования установок *инвесторов*, финансовые риски, связанные с вопросами изменения климата, недостаточно учитывались инвесторами – последние либо не признавали их вовсе, либо закрывали глаза на их долгосрочные последствия в угоду своим инвестициям. Однако подобное безответственное отношение не может длиться долго. Со стороны самих инвесторов и контролирующих структур, стремящихся учитывать эти новые интересы инвесторов, звучат все более настойчивые требования повысить уровень прозрачности и раскрыть информацию о природоохранных и иных социальных последствиях деятельности компаний.

Не менее значимым фактором являются ожидания гражданского общества. Поддержка правительством социальной ответственности бизнеса, хотя, как правило, и не достигающая уровня выдвижения требований, тем не менее набирает силу. Еще большую настойчивость проявляют неправительственные организации, многие из которых сохранили очень высокую

³ Источник: Всемирный деловой совет по вопросам устойчивого развития [World Business Council for Sustainable Development].

⁴ «Принципы экватора» – пакет установок, добровольно разработанных ведущими банками мира для управления социальными и природоохранными вопросами, связанными с финансированием проектов. Банки будут применять данные принципы во всех странах мира при финансировании проектов во всех отраслях промышленности, в том числе в добывающей, нефтегазовой отрасли и в лесном хозяйстве. Банки будут применять «Принципы Экватора» в отношении всех займов, предоставляемых для финансирования проектов на сумму от 50 млн. долл. При применении «Принципов Экватора» проекты будут отбираться на основе предварительной экологической и социальной оценки проектов, разработанной Международной финансовой корпорацией, входящей в группу Всемирного банка // *Время новостей*. 2003. 5 июня. (<http://www.vremya.ru/print/72240.html>). – *Прим. перев.*

степень прозрачности и придают большое значение публикации отчетов о своей деятельности. Среди таких организаций – «Amnesty International», «FTSE4Good», «Dow Jones Sustainability Index» и другие.

Эта деятельность находит отражение в целом ряде инициатив делового мира – таких, как индекс социальной ответственности «Бизнес в сообществе» [Business in the Community] и рекомендации по социальной ответственности бизнеса Ассоциации британских страховщиков [Association of British Insurers].

Более косвенная, но вполне идентифицируемая мотивация связана с вероятностью того, что компания, которая – предположительно – не отвечает всем нормам корпоративной социальной ответственности, по крайней мере станет мишенью гражданского действия в благоприятных для истца судебных разбирательствах [plaintiff-friendly jurisdictions].

Правительственная и международная деятельность в области социальной ответственности бизнеса

Рекомендации ОЭСР для мультинациональных корпораций

Рекомендации, принятые Организацией экономического сотрудничества и развития в сентябре 2000 г., призывают бизнес вносить свой вклад в развитие экономической и социальной сфер, охрану окружающей среды, что позволит достичь устойчивого развития и соблюдения прав человека. Они также призывают участвовать в деятельности, способствующей укреплению позиций стран, в которых работают корпорации, и не стремиться обойти правила, сформулированные в местных законах об охране окружающей среды, здравоохранении, безопасности труда и труде в целом, налогообложении, даже в случаях, если те или иные льготы им предлагаются; не следует также принимать «недостойное» участие в местной политической деятельности. Кроме того, следуя высоким стандартам распространения информации, отчетности и аудита, бизнес должен предоставлять своевременную, регулярную, надежную и релевантную информацию о своей деятельности, структуре, финансовой ситуации и производительности. Эта информация должна включать сведения о социальной, этической и природоохранной политике предприятия, а также иных кодах поведения, исповедуемых компанией.

Компании должны стремиться избегать принудительного или детского труда, дискриминации во всех ее формах и уважать право своих наемных работников на организацию профсоюзов и иных ассоциаций, представляющих их интересы, участвовать в конструктивных переговорах, соблюдать стандарты занятости и производственных отношений, не менее выгодных работникам, чем те, что приняты аналогичными работодателями в данной стране.

Бизнес должен внимательно относиться к вопросам охраны окружающей среды, здравоохранения и безопасности труда, а также в целом осуществлять свою деятельность таким образом, чтобы максимально способствовать достижению общей цели устойчивого развития. Бизнес должен оценивать прогнозируемые последствия своей деятельности, ассоциируемые с его процессами, продукцией и услугами на протяжении всего их жизненного цикла, в сфере охраны окружающей среды, здравоохранения и безопасности труда, и затем принимать соответствующие решения. В случаях, когда предполагаемая деятельность может повлечь за собой значительные последствия в сфере охраны окружающей среды, здравоохранения или безопасности труда либо требует решения со стороны компетентных структур, компания должна подготовить соответствующую оценку возможного влияния своей деятельности.

Что касается практик коррупции, то бизнес не должен прямым либо косвенным образом предлагать, обещать, давать или требовать взятки и иных способов выгодоприобретения в обмен на покупку или сохранение бизнеса или иные незаконные выгоды.

Европейский Союз

Европейская Комиссия выдвинула ряд базовых принципов программы Европейского Союза применительно к социальной ответственности бизнеса. Эти принципы таковы:

- социальная ответственность бизнеса должна оставаться добровольной инициативой;
- практики реализации социальной ответственности бизнеса должны быть прозрачными и надежными;
- собственная стратегия сообщества в вопросах социальной ответственности бизнеса должна быть сосредоточена в областях, где ее реализация может принести наибольшую добавочную стоимость;
- данная стратегия должна следовать сбалансированному и всеобъемлющему подходу к социальной ответственности бизнеса, включая не только интересы потребителей, но и экономические, социальные и природоохранные вопросы;
- стратегия должна уделять особое внимание содействию малым и средним предприятиям; а также
- поддерживать международные правовые обязательства (такие, как соглашения об охране окружающей среды, основные права человека, законы о труде и т.д.).

Комиссия позиционирует свою стратегию как механизм:

- благотворного влияния практик корпоративной социальной ответственности на бизнес и общество в целом в результате распространения информации;
- обмена информацией по поводу успешных практик корпоративной социальной ответственности как между отдельными предприятиями, так и между странами-участницами;
- выработки навыков управления практиками корпоративной социальной ответственности;
- содействия малым и средним предприятиям в реализации практик социальной ответственности, отвечающих их особым возможностям и потребностям;
- выработки кодов поведения в отношении практик коррупции, охраны окружающей среды, защиты прав человека и вопросов трудового права;
- разработки стандартов управления практиками корпоративной социальной ответственности, возможно, по подобию стандартов управления практиками по охране окружающей среды, принятыми в Схеме экологического менеджмента и аудита [Eco-Management and Audit Scheme – EMAS];
- поддержки «тройной базовой» (экономической, социальной и природоохранной) отчетности компаниями, особенно теми, на которых занято более 500 человек (как планировалось в сообщении Комиссии 2001 г. о стратегии устойчивого развития Европейского Союза); и
- изучения возможностей введения системы наименования продуктов или предприятий, следующих принципам социальной ответственности.

Комиссия учредила и возглавляет многосторонний форум Европейского Союза по вопросам корпоративной социальной ответственности, в который входят представители работодателей, профсоюзов, гражданского общества и профессиональных ассоциаций. Она будет стремиться повышать степень прозрачности и гармонизировать практики социальной ответственности путем обмена информацией, координирования существующих инициатив в рамках Европейского Союза и попытки выработать единую позицию Европейского Союза, на основе которой затем строить переговоры с третьими странами, а также выявить области, в которых необходимы дальнейшие действия на уровне ЕС.

Аналогично, Комиссия предлагает интегрировать принципы корпоративной социальной ответственности во все политические стратегии, проводимые Европейским Союзом, включая те, что связаны с экономическими и социальными вопросами, предприятиями, охраной окружающей среды, защитой прав потребителей, государственными закупками, иностранными делами, политикой развития и торговли.

В результате в декабре 2002 г. Совет призвал страны-участницы к следующему:

- способствовать развитию корпоративной социальной ответственности на национальном уровне наряду с развитием стратегии на уровне ЕС, особенно путем информирования компаний об их выгодах и подчеркивания потенциальных результатов, которые принесет конструктивное сотрудничество между правительством, бизнесом и другими секторами общества;
- продолжать поддерживать диалог с социальными партнерами и гражданским обществом;
- повышать прозрачность практик и инструментов корпоративной социальной ответственности;
- обмениваться информацией и опытом относительно своих стратегий;
- интегрировать принципы корпоративной социальной ответственности в национальные стратегии развития; и
- интегрировать принципы корпоративной социальной ответственности, где это уместно, в собственные практики управления.

Правительство Великобритании

Следуя своему намерению участвовать в реформе законодательства о компаниях, в июле 2001 г. правительство Великобритании опубликовало Белую хартию, озаглавленную «Модернизация закона о компаниях»⁵. Данный документ освещает роль директоров в современных условиях: это сочетание традиционных обязательств стремиться наилучшим образом удовлетворять финансовые интересы акционеров и осознания того более общего факта, что компания будет работать наиболее эффективно при условии учета широкого спектра экономических, природоохранных и социальных проблем и их последствий.

В качестве следующего шага компаниям предлагается ежегодно публиковать операционные и финансовые отчеты [operating and financial review – OFR]. Данная обязанность будет возлагаться на:

- открытые публичные компании с ограниченной ответственностью [удовлетворяющие ряду требований по британскому закону 1980 г. – *Прим. перев.*] с оборотом более 50 млн. фунтов стерлингов в год или бухгалтерским балансом, демонстрирующим чистые доходы и резервы объемом более 25 млн. фунтов стерлингов; или

⁵ Cmnd. 5553 (2002).

- компании с ограниченной ответственностью с оборотом более 500 млн. фунтов стерлингов или бухгалтерским балансом, демонстрирующим чистые доходы и резервы объемом более 250 млн. фунтов стерлингов.

Операционные и финансовые отчеты должны освещать и анализировать деятельность компании, а также основные тенденции и факторы, которые влияют на ее работу в настоящее время и могут влиять в будущем. Решение о необходимости осветить ту или иную проблему принимается директорами и определяется следующим условием: отсутствие ясной и однозначной информации может «повлиять на оценку компании акционерами, а значит и их решения, а также прямые и косвенные последствия этого для других акционеров и, следовательно, самой компании».

Предполагается, что таким образом акционеры, инвесторы и прочие стороны смогут сформировать более ясную картину относительно возможных последствий этических и природоохранных вопросов для прибыльности компании, оценить иные потенциальные угрозы ее функционированию (например, в связи с инвестициями в другие страны, которые могут подвергнуться экономическим санкциям; в результате вовлечения в действия, которые могут привести к бойкотированию ее продукции, продаже ее акций под влиянием этических мотивов (как в случаях, когда некоторые компании попадают под прицел групп, борющихся за защиту животных), сокращению банковских, страховых и прочих услуг со стороны поставщиков, стремящихся избежать «негативной ассоциации» с данной компанией).

В Белой хартии отмечается, что для сбора информации для операционных и финансовых отчетов директорам следует выстроить для себя систему, которая позволит иметь доступ к широкому спектру информации. Согласно проекту приложения к Белой хартии, операционные и финансовые отчеты должны включать следующую информацию:

- деятельность компании, ее цели и стратегии;
- обзор работы компании за последний год и оценка ее позиции по состоянию на конец года, включая все крупные изменения и события;
- перечень всех событий и тенденций, которые в будущем могут значимым образом повлиять на работу компании или ее инвестиционные программы.

Помимо этого, директора должны включать информацию, которая, на их взгляд, позволит операционным и финансовым отчетам достичь своей цели (т.е. позволит членам компании на основе адекватной информации оценить ее работу, финансовую позицию и будущие задачи и стратегии бизнеса). К этой категории относятся вопросы управления, отношений с деловыми партнерами, а также вопросы, связанные с репутацией компании (в том числе в сфере охраны окружающей среды, социальные и этические вопросы). В частности, директорам следует проанализировать возможность включения в отчеты информации о следующих аспектах деятельности компании:

- политика занятости в компании;
- вопросы охраны окружающей среды, связанные с деятельностью компании;
- социальные вопросы и вопросы развития сообщества, также связанные с деятельностью компании.

Белая хартия предполагает, что получение необходимой информации и построение механизмов для ее получения – это задача директоров. Предполагается также, что директора могут убедиться в достоверности и надежности полученной информации, например, путем ее оценки третьей стороной.

Для оказания помощи директорам в оценке того, какую информацию следует включать в отчеты, была создана Рабочая группа по вопросам операционных и финансовых отчетов. Летом 2003 г. Рабочая группа подготовила вспомогательный документ, освещающий эти

вопросы. После этого правительство заявило о своем намерении опубликовать проект закона о требованиях к операционно-финансовой отчетности. Ожидается, что проект будет выпущен летом 2004 г.

Правительственные структуры также принимают участие в некоторых инициативах, нацеленных на выработку методологии подготовки отчетов и стратегий социально ответственного поведения бизнеса. Представители Департамента торговли и промышленности (DTI), Департамента по вопросам охраны окружающей среды, питания и сельского хозяйства (DEFRA) и Департамента международного развития (DfID), вместе с Агентством по охране окружающей среды включены в состав управляющего комитета программы SIGMA, представляющей собой совместный проект Британского института стандартов и групп «AccountAbility» [международная профессиональная организация по вопросам отчетности] и «Forum for the Future» [благотворительный и аналитический центр – *Прим. перев.*]⁶, в рамках которого был выработан ряд инструкций, сформулированы принципы, призванные помочь коммерческим организациям понять значимость их устойчивого развития и возможной реакции, а также предложена схема интеграции вопросов социальной ответственности бизнеса в процедуры принятия решений на уровне корпораций.

Кампания Коалиции по вопросам корпоративной ответственности (CORE)

На последней сессии парламента Коалиция по вопросам корпоративной социальной ответственности [Corporate Responsibility Coalition – CORE] поддержала подготовку билля, нацеленного на ввод обязательных требований к компаниям следовать принципам социальной ответственности в вопросах защиты прав человека и охраны окружающей среды. Данный билль (отчасти финансируемый также программами «Друзья Земли» и «Международная амнистия») отражает отчаяние, порою ощущаемое сообществом некоммерческих организаций в связи с недостаточной активностью государства в развитии программ социальной ответственности бизнеса и, в частности, его поддержкой добровольного подхода. Предполагается, что статьи билля будут распространяться на все компании (за исключением тех, годовая оборот которых составляет менее 5 млн. фунтов стерлингов в год). Он будет обязывать компании выстраивать свою деятельность в соответствии с местными законами (что само по себе не означает высоких стандартов!), а также с «международными соглашениями об ответственности и стандартах» в отношении:

- охраны окружающей среды;
- здравоохранения и безопасности труда;
- устойчивого развития;
- занятости;
- прав человека;
- защиты прав потребителей.

Билль предписывает сделать обязательной отчетность по вопросам влияния компании в социальной, экономической и природоохранной сферах за отчетный год, а также ее планах в этом отношении. Кроме того, предусматривается, что материнская компания будет нести ответственность за:

- причинение серьезного физического или умственного вреда [сотрудникам и прочим лицам];

⁶ Подробнее см.: <http://www.projectsigma.com/Default.asp>. – *Прим. перев.*

- причинение серьезного вреда окружающей среде в результате деятельности компании, если эта деятельность осуществляется не в соответствии с имеющимися стандартами и тем самым не позволяет обеспечить безопасность истцов или окружающей среды.

До сих пор попытки введения Билля (названного Биллем о деятельности (и отчетности) компаний и государственных подразделений) оказывались безуспешными. <...>

Источники социальных обязательств бизнеса в международном праве

Указания на социальные обязательства бизнеса можно обнаружить в следующих документах.

- Основные соглашения об охране окружающей среды:
 - Конвенция о биологическом разнообразии;
 - Конвенция о климатических изменениях и Протокол Киото;
 - ключевые соглашения по вопросам охраны дикой природы – например, Конвенция об охране мигрирующих видов диких животных, Конвенция о заболоченных территориях.
- Принципиальные соглашения о правах человека:
 - Всеобщая декларация прав человека;
 - Международные соглашения об экономических, социальных и культурных правах (ICESCR), Международные соглашения о гражданских и политических правах (ICCPR);
 - Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации и Конвенция ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин»;
 - Конвенция ООН о правах ребенка;
 - ключевые соглашения Международной организации труда.

Помимо этого, Подкомиссия ООН по поощрению и защите прав человека недавно завершило работу, озаглавленную «Нормы и обязанности транснациональных корпораций и других деловых предприятий в отношении прав человека». Комиссия по правам человека рассматривала данный документ в апреле 2004 г. «Нормы» во многом носят морализаторский характер: в большинстве статей просто сформулирован призыв к транснациональным корпорациям соблюдать положения, уже сформулированные в национальном и международном законодательстве по правам человека. Однако в этом документе есть и ряд особенностей, на которые стоит обратить внимание.

- Права человека, перечисленные в «Нормах», имеют более расширительную трактовку и включают Дополнительные протоколы к ICCPR (в том числе посвященные возможности индивидуальных обращений к Комиссии и отмене смертной казни). Включено в них также и по-прежнему вызывающее дискуссии «право на развитие».
- Обязанность обеспечивать равные возможности включает отсылки к методикам «целевой поддержки» для преодоления последствий дискриминации.
- Обязанность обеспечивать адекватный уровень зарплаты предполагает оценку потребностей работников в адекватных жилищных условиях с учетом будущих потребностей.

- Обязанность соблюдать национальные законы распространяется на определенные инструменты политики, в том числе «интересы общества» (неопределенные) и цели развития.
- Вменяется в обязанность обеспечивать то, чтобы предоставляемые компанией товары и услуги не использовались для ущемления прав человека.
- Указывается (недостаточно ясно) на обязанность не использовать материалы, которые могут оказаться вредными для потребителей.
- Обязанности по охране окружающей среды выходят за рамки существующих международных требований: указывается на необходимость следовать принципам превентивности, «биоэтики» и ориентироваться на «более отдаленную цель устойчивого развития».
- «Нормы» содержат неясно сформулированное, обращенное к государствам обязательство создавать правовые и административные структуры, которые позволят обеспечить их реализацию.
- «Нормы» предусматривают выплату «компенсаций» сторонам, чьи права пострадали в результате действия транснациональных корпораций.

<...>

Построение успешной стратегии социальной ответственности бизнеса

Принципиальным вопросом для компании является цель стратегии социальной ответственности.

Простое подчинение местным законам

Как отмечалось выше, это не всегда самый безопасный путь, если речь идет о законодательствах, предписывающих местные стандарты ниже уровня, чем тот, что считают допустимыми инвесторы и прочие заинтересованные группы в государстве, в котором находится головной офис компании (или материнская компания). Кроме того, принципы социальной ответственности бизнеса, которым следуют страны ОЭСР и Европейского Союза, предполагают, что компания должна стремиться к более высоким стандартам, чем те, что предписываются местным законодательством. Подчеркивается добровольное стремление компании «сделать еще один шаг».

Применение единых стандартов по всему миру, независимо от местных минимальных стандартов

Данный подход, часто описываемый как «решение Бхопала», предполагает использование единых стандартов (например, в области охраны окружающей среды или безопасности труда) повсюду, где работает компания, невзирая на то, что данные стандарты могут казаться неизмеримо выше тех, что обычно предусматриваются местным законодательством. Этот подход упрощает управление компанией по вопросам социальной ответственности, но не лишен своих рисков. Например, если деятельность по защите здоровья работников не передана полностью местным структурам, а осуществляется на глобальном уровне напрямую из головного офиса, любая неудачная попытка обеспечить требуемые стандарты может привести к тому, что истцы будут обращаться в суд государства, в котором расположен головной офис компании.

Сознательная ориентация на более высокие стандарты, чем те, что предусмотрены любым законодательством

Социальная ответственность бизнеса не обязательно порождена лояльностью корпорации или альтруизмом – она также может выступать и в качестве важного элемента повышения прибыльности или эффективности компании и даже оказываться средством обеспечения ее конкурентного преимущества.

Компания должна стремиться к выработке реалистичной стратегии и не ставить перед собой недостижимых целей (что даст возможность наблюдателям говорить о ее неудачах). В качестве ориентира компания может использовать международные инструменты (для этого часто выбирается Всеобщая декларация прав человека). Если это необходимо, компания не должна стыдиться привлекать соответствующие некоммерческие организации для выработки необходимой политики: некоторые сектора промышленности (например, страхование и добывающие отрасли) уже выработали кодексы социальной ответственности бизнеса, которые можно использовать в качестве моделей.

Чрезвычайно важно заручиться поддержкой высшего управленческого персонала (в идеале – на уровне совета директоров), даже несмотря на то, что наиболее эффективным способом достижения целей социальной ответственности может быть не деятельность на глобальном уровне, а работа отдельного подразделения или сектора промышленности (в зависимости от структуры управления). Аналогично, отдел управления человеческими ресурсами или отдел по вопросам развития корпорации могут оказаться не самой эффективной площадкой для реализации программ социальной ответственности в компании, в которой структуры управления четко разделены на почти автономные подразделения.

Компании следует составить «карту» проблем и географических регионов, где программы социальной ответственности имеют более всего шансов потерпеть неудачу. Особое внимание следует уделить вопросам просвещения местного управленческого персонала в сферах, где реализация программ социальной ответственности требует отхода от принятого делового поведения, и обеспечить поддержку (и контроль) сотрудников, отвечающих за это. Потенциальными участниками программ социальной ответственности являются также поставщики, субподрядчики и прочие партнеры по бизнесу (например, потенциальные партнеры в совместных предприятиях).

Все программы социальной ответственности должны включать механизм выявления слабых мест и внесения необходимых корректив. Важно рассказывать об успешной реализации программ, рассказы же о неудачах – худшее из того, что можно представить!

<...>

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА МЕЖДУ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКОЙ И ПОЛИТИКОЙ ПРЕДПРИЯТИЙ¹

Томас Брэдгард,

Центр исследований рынка труда Ольборгского университета (CARMA) и кафедры политики, экономической теории и управления Ольборгского университета, Дания

Email: thomas@socsci.auc.dk

Несмотря на свою размытость, неоднозначность и многоуровневость (а возможно, именно благодаря им) социальная ответственность бизнеса превратилась в весьма популярное словосочетание, активно используемое Европейским союзом, национальными правительствами и многочисленными европейскими компаниями. Чтобы внести некоторую концептуальную ясность, в данной статье выделены четыре типа социальной ответственности: (1) социальная ответственность между бизнесом и обществом (американский подход); (2) социальная ответственность в бизнесе (управление человеческими ресурсами внутри фирмы); (3) социальная ответственность между бизнесом и правительством (подход Европейской комиссии); (4) социальная ответственность между политикой занятости и бизнесом (датский подход). Дания демонстрирует подход к социальной ответственности, в рамках которого правительство и социальные партнеры играют активную роль в продвижении программ социальной ответственности и в котором инициативы узко сфокусированы на ответственности работодателей в сфере найма, развития и замещения рабочей силы. Таким образом, датский пример призывает к обсуждению вопроса, которому в специальной литературе пока не уделяется достаточного внимания: вопросу о роли государственных организаций и социальных партнеров для корпоративной социальной ответственности. С аналитической точки зрения основным вопросом статьи является создание связей между инструментами политики и интересами бизнеса, что позволит сократить масштаб исключения из рабочей силы и лучше интегрировать безработных и незанятых на рынке труда. Различные комбинации ролей государственных организаций и социальных партнеров в реализации программ социальной ответственности, предложенные в нашей схеме, позволяют преодолеть традиционное дихотомическое деление на стратегии добровольного участия и принуждения.

1. Типы подходов к социальной ответственности бизнеса

Социальная ответственность бизнеса [corporate social responsibility – CSR] – явление не новое [Segal et al. 2002; Sobczak 2003]. В ранних индустриальных обществах XVIII в. , еще до возникновения государства благосостояния некоторые частные, патерналистски ориентированные компании брали на себя ответственность за своих работников, зачастую руководствуясь при этом неписанным общественным договором (социальная защищенность в обмен на лояльность). Социальная ответственность корпорации нередко была обусловлена

¹ *Источник:* Bredgaard T. Corporate social responsibility between public policy and enterprise policy // Transfer – European Review of Labour and Research. 2004 (Autumn). Vol. 10. No. 3. P. 372–392. Публикуется с любезного согласия автора и журнала. Перевод М.С. Добряковой.

религиозными и этическими убеждениями ее собственника, а также страхом того, что рабочие начнут проявлять недовольство и радикализм.

Сегодня понятие социальной ответственности бизнеса снова в моде. В постиндустриальных хозяйствах оно стало ходовым модным словечком в сфере менеджмента. Некоторые правительства всячески стремятся освободить общественный сектор от его прежних обязательств и укрепить партнерства между государственной и частной сферами. Европейский Союз призывает европейское бизнес-сообщество взять на вооружение принципы социальной ответственности [European Commission 2001, 2002]. Политические деятели выдвинули новую волну требований к частным фирмам. Похоже, современные бизнес-менеджеры переживают настоящую осаду со стороны заинтересованных групп [stakeholders].

Европейская комиссия определяет социальную ответственность бизнеса как «*понятие, руководствуясь которым компании на добровольной основе интегрируют социальные вопросы и вопросы охраны окружающей среды в свою деятельность и взаимодействие со всеми заинтересованными группами*» [European Commission 2002: 3]. Тем не менее, понятие социальной ответственности бизнеса остается размытым, неоднозначным и многоуровневым. Чтобы внести некоторую ясность, инициативы социальной ответственности можно классифицировать в двух плоскостях: (1) возникающие снизу (инициируемые предприятиями) либо сверху (инициируемые правительством) и дифференцируемые в зависимости от своей направленности; (2) социетальная ответственность либо ответственность на уровне рынка труда. Типология, в основе которой – выявление инициатора либо предмета социальной ответственности, позволяет сравнивать социальную ответственность бизнеса в условиях различных рынков труда и ситуаций социального государства. Если социальная ответственность бизнеса определена как добровольная инициатива бизнеса в рамках национальных законов и регулирующих положений, межстрановые сопоставления теряют смысл в силу огромных различий между системами социальной защиты и режимами занятости в Европе. То, что в одной стране считается добровольной социальной ответственностью, в другой нередко оказывается правовым обязательством. Таким образом, можно выделить четыре типа социальной ответственности бизнеса (при этом их не следует считать взаимоисключающими) (см. табл. 1).

Таблица 1. Типология подходов к социальной ответственности бизнеса

Инициатор	<i>Снизу вверх (инициатива бизнеса)</i>	<i>Сверху вниз (инициатива правительства)</i>
<i>Акцент</i>		
<i>Социетальная ответственность</i>	(1) Социальная ответственность между бизнесом и обществом	(3) Социальная ответственность между правительством и бизнесом
<i>Ответственность на уровне рынка труда</i>	(2) Социальная ответственность в бизнесе	(4) Социальная ответственность между политикой занятости и бизнесом

В современных практиках *первый тип* социальной ответственности бизнеса встречается в инициативах американского бизнеса, направленных на общество (например,

благотворительность). В широком смысле он сфокусирован на ответственности бизнеса по отношению к обществу и может включать ответственность по отношению к охране окружающей среды, ответственность за локальное сообщество, соблюдение прав человека, третий мир, ответственность в отношении наемных работников и т.д. Социальная ответственность здесь – инициатива бизнес-сообщества, в то время как общественные организации и социальные партнеры, как правило, играют минимальную роль (выступая в качестве одной из заинтересованных сторон). Представляется, что в основе данного типа две движущие силы: во-первых, амбиции бизнес-сообщества, нацеленные на улучшение репутации предприятий и рыночной экономики как совокупности социальных институтов [Mitchell 1986, 1989], и во-вторых, необходимость обеспечивать товары и услуги, которые связаны с деятельностью компании и которые государство не может обеспечить в полной мере в силу недостаточного развития его социальной сферы. *Второй тип* социальной ответственности близок к первому, но ориентирован более узко на ответственность фирмы на рынке труда, особенно ее практики найма, поддержания, развития и замещения рабочей силы. В данном случае корпоративная социальная ответственность может выражаться в том, что компании следуют законодательно закрепленным или коллективным соглашениям относительно охраны здоровья и безопасности труда, условий труда, навыков и квалификации, реструктуризации, вовлечения в рабочую силу и оказания консультационных услуг либо добровольно стремятся к более высоким стандартам. Данный тип социальной ответственности бизнеса выходит за рамки национальных различий и связан с человеческим капиталом, управлением человеческими ресурсами и внутренними обязательствами отдельных фирм. И в первом, и во втором типах социальной ответственности ведущая роль принадлежит бизнес-сообществу или отдельной фирме, в то время как государству и общественным организациям отведены второстепенные позиции; в третьем же и четвертом типах социальной ответственности расклад противоположный. *Третий тип* социальной ответственности описывает ситуацию, когда активную роль играют правительства и социальные партнеры, стремящиеся увеличить добавочную стоимость, повысить уровень прозрачности и сплоченности существующих бизнес-практик, а также коммуникативными методами побудить другие компании следовать такой же линии поведения. Программа действий здесь очень широка и касается того, каким образом бизнес-сообщество может способствовать социальному развитию общества на локальном, национальном и даже глобальном уровне [ср.: European Commission 2001, 2002]. К этому типу социальной ответственности относится деятельность Европейской комиссии [ср.: European Commission 2001, 2002], голландский [SER 2001] и британский [DTI 2001, 2002] подходы. К *четвертому типу* социальной ответственности отнесены ситуации, когда лидирующая роль также принадлежит правительствам и социальным партнерам, однако в этом случае акцент более узкий – на рынке труда в связи с предложением рабочей силы и спросом на нее. В данном контексте социальная ответственность вырастает из политики занятости и нацелена на то, чтобы убедить, мотивировать и принудить работодателей сокращать масштабы исключения из рабочей силы, увеличивать интеграцию на рынке труда безработных и индивидов, выпавших из рабочей силы.

Данная типология указывает на существование серьезных различий в подходах к корпоративной социальной ответственности между США и Европой, между европейскими странами и внутри европейской бизнес-сферы [ср. также: Bredgaard 2004]. Некоторые национальные различия можно объяснить различиями в формах государства благосостояния. Ориентированные на рынок англосаксонские государства благосостояния имеют длительную традицию передачи социальной ответственности компаниям и индивидам; эту традицию можно интерпретировать как функциональный эквивалент ситуации, когда рынок социальных услуг отсутствует, а государство благосостояния развито недостаточно. В корпоративных государствах благосостояния континентальной Европы социальная ответственность в значительной степени обусловлена правовыми и коллективными обязательствами конкретной компании. В скандинавских государствах всеобщего

благополучия компании имеют тенденцию перекладывать социальную ответственность на плечи государства и общественных организаций. В ответ на относительно высокие корпоративные налоги и затраты на заработную плату государство обеспечивает относительно щедрую социальную поддержку. Однако детальный анализ различных подходов к социальной ответственности выходит за рамки данной статьи.

Вместо этого мы рассмотрим случай *корпоративной социальной ответственности в Дании*, представляющей пример скандинавского государства всеобщего благополучия. Дания иллюстрирует четвертый подход к социальной ответственности бизнеса (ведущая роль принадлежит правительству, акцент – на ответственности на рынке труда). При этом обсуждаются два важных вопроса, имеющих значение и помимо описания нашего конкретного случая: (1) какова роль правительства и социальных партнеров в реализации программы социальной ответственности бизнеса? (2) как связать государственную политику и интересы бизнеса, чтобы выровнять проблемы рынка труда на добровольной основе и при этом не нарушить динамику и гибкость капиталистического рынка? Для государства всеобщего благополучия корпоративная социальная ответственность касается прежде всего ответственности бизнес-сообщества за проблемы, которые традиционно считались ответственностью государства / общества (в частности, длительная безработица и исключение из рабочей силы). Следовательно, социальная ответственность бизнеса размывает традиционные границы между государством и рынком и предполагает иное распределение ответственности между государственными и частными акторами. Однако характер «гибкой защиты» [flexicurity]² в Дании [ср.: Wilthagen 1998; Kongshøj, Madsen 1999; Larsen, Bredgaard 2004], где частные работодатели традиционно были освобождены от ответственности в случае сокращений, болезни или травм на рабочем месте, делает эту страну ярким примером того, насколько частные предприятия следуют практикам социальной ответственности бизнеса на добровольной основе.

Работа состоит из двух частей. В первой описываются особенности социальной ответственности бизнеса в Дании как государственной программы, во второй излагается аналитическая схема, связывающая программы государственной политики с интересами бизнеса. Важный вывод заключается в том, что доступные государству и общественным структурам программы и инструменты политики, выполняя различные роли, поддерживают дихотомическое деление на добровольные действия и принудительные (эта тема является предметом многих дискуссий о социальной ответственности бизнеса). С одной стороны, добровольная социальная ответственность порождает проблемы «безбилетника» [free-rider problems], спорадическое соблюдение принципов социальной ответственности и риск того, что социальная ответственность попросту перерастет в маркетинговое упражнение для бизнес-сообщества, не позволяя тем самым сгладить общие социальные проблемы. С другой стороны, социальная ответственность бизнеса, регулируемая в духе «команд и контроля», превращает бизнес-сообщество в оппонента, а не партнера, и подрывает

² Гибкая защита («гибкость») [flexicurity] – это стратегия действия, нацеленная на одновременное и осознанное увеличение гибкости рынков труда, организации труда и трудовых отношений, с одной стороны, и повышение уровня защищенности (прежде всего уязвимых групп) на рынке труда и за его пределами, с другой стороны.

Оценка соответствия рынка труда и стратегий занятости принципам «гибкой защиты» в настоящее время является вопросом эмпирическим и, таким образом, образует предмет эмпирических (желательно междисциплинарных) международных сравнительных исследований. Стратегии «гибкой защиты» часто анализируют как определенного рода компромиссы. В зависимости от своего уровня последние могут затрагивать отдельных работников, группы работников или всю рабочую силу, сектора промышленности и национальные системы управления. – *Прим. перев.*

<http://www.tilburguniversity.nl/faculties/frw/research/schoordijk/flexicurity/about.html>

существующие практики социально ответственного поведения. Поэтому в данной работе предлагаются иные инструменты политики, которые позволят преодолеть эту дихотомию.

2. Пример Дании: социальная ответственность между политикой на рынке труда и бизнесом

Дания, вероятно, является одной из первых европейских стран, в которых социальная ответственность бизнеса стала целенаправленной государственной стратегией. Концепция социальной ответственности бизнеса была введена Министерством социальных дел в 1994 г. и быстро подхвачена всеми политическими партиями, социальными партнерами, некоммерческими организациями и бизнес-сообществом. Она стала одной из тех современных тенденций, которые у всех на устах и на которые каждый стремится сослаться – быть может, потому, что никто не может точно определить, что же это такое. Для общества социальная ответственность бизнеса – это политический образ (будущее ожидание) более интегративного социального государства и нового типа рынка труда со сглаженной сегментацией. Для бизнеса социальная ответственность – это стратегия, возникшая в ответ на требование легитимизировать ожидания заинтересованных групп [stakeholder expectations] и получить прибыль. Одна из самых трудноразрешимых дилемм в связи со стратегией социальной ответственности заключается в сочетании проблем общества с интересами бизнеса.

Хотя сама по себе идея социальной ответственности предприятий не нова, в подходе, предложенном Министерством социальных дел, есть и некоторые инновационные элементы: например, сама идея сделать социальную ответственность делом общества и государства, а частные предприятия – объектом социальной политики и политики на рынке труда. В Дании введению программы социальной ответственности бизнеса предшествовала кампания под названием «Наша общая забота», инициированная Министерством социальных дел в январе 1994 г. Кампания имела целью побудить предприятия к принятию ответственности за своих работников в отношении риска исключения из состава рабочей силы и попадания в группу безработных, вместо того чтобы перекладывать человеческие и экономические издержки гибкого и мобильного рынка труда с либеральными (в отношении болезней, профессиональной усталости [burnout], сокращений и т.д.) практиками найма и увольнения на социальное государство. Второй инновационный элемент социальной ответственности бизнеса как государственной стратегии – это переход от традиционного вмешательства в сфере предложения рабочей силы (имеющего целью создание более мобильной и гибкой группы безработных) к вмешательству в сфере спроса (создание более инклюзивного рынка труда, где каждому найдется «место» и «применение»). Стандартная интерпретация корпоративной социальной ответственности акторами, определяющими политику занятости (включая ассоциации работодателей и профсоюзы), представлена в табл. 2.

Таблица 2. Стандартная интерпретация социальной ответственности бизнеса в Дании

	<i>Цель</i>	<i>Примеры инструментов³</i>
Внутренняя социальная ответственность	Предотвратить исключение из рабочей силы	Меры по охране здоровья и безопасности труда; методы сокращения отпусков по болезни; режим занятости, способствующий поддержанию семейных отношений; возможность устроиться на работу для каждого; обучение на протяжении всей жизни; гибкие программы выхода на пенсию
	Удерживать работников, рискующих оказаться исключенными из рабочей силы	Активная помощь лицам, расположенным к заболеваниям, или с ограниченной трудоспособностью в силу возраста, физических или умственных заболеваний; неформальные «гибкие» и «мягкие» рабочие места; социальные пункты в коллективных договорах
Внешняя социальная ответственность	Интегрировать безработных и исключенных из рабочей силы	Создание рабочих мест в целом и специализированных рабочих мест: например, формальные схемы субсидирования зарплаты (схемы «гибких» и «мягких» рабочих мест); обучение на рабочем месте в частном и государственном секторах; образование и профессиональная подготовка; ротация рабочих мест или схемы реабилитации

Как показано в таблице, социальная ответственность выстраивается вокруг ответственности работодателей в отношении имеющегося и потенциального предложения рабочей силы. Ожидается, что работодатель – государство или частная структура – будет предупреждать исключения из состава рабочей силы, активно удерживать индивидов, попавших в группу риска (т.е. внутренняя социальная ответственность), а также интегрировать безработных и исключенных из рабочей силы (внешняя социальная ответственность). В этом смысле социальная ответственность есть продолжение активной политики занятости, хотя и с некоторыми инновационными элементами. Во-первых, стратегия социальной ответственности предполагает расширительную трактовку целевых групп политики занятости, традиционно не охватываемых активной политикой реинтеграции: например, сюда включены лица, получающие пенсию по инвалидности; лица, рано вышедшие на пенсию; инвалиды; работники пожилого возраста; лица, находящиеся в длительном отпуске по болезни, и т.д. Однако государственные структуры не в состоянии самостоятельно

³ Мы не ставим перед собой задачи детального описания различных инструментов корпоративной социальной ответственности, однако хотели бы обратить особое внимание на социальные пункты в коллективных договорах. Эта практика была введена в 1995 г. после нескольких раундов переговоров между датскими социальными партнерами; данные пункты призваны показать стремление предприятий участвовать в программах социальной ответственности. Социальные пункты предполагают готовность отступить от режима труда и условий занятости, принятых в традиционных национальных или отраслевых соглашениях, с тем чтобы найти особые решения для отдельных работников на уровне рабочего места (например, более низкий уровень зарплаты или сокращенный рабочий день для лиц с ограниченной трудоспособностью).

вернуть эти группы в рабочую силу. Государственная политика должна действовать косвенным образом, опираясь на поддержку и «добрую волю» предприятий. Это предполагает определенную гармонию между инструментами государственной политики, с одной стороны, и поведением и установками частных предприятий, с другой (см. также следующий раздел). Возникает тройная связь между государственными властями, предприятиями и целевыми группами, что делает контакт с целевой группой более сложным, чем в случае традиционной политики с прямой связью между органами государственной власти и целевыми группами. Во-вторых, хотя активная политика занятости (политика активации [activation policy]) в значительной степени была ориентирована на предложение рабочей силы, стремясь реинтегрировать безработных на рынке труда при помощи образования, профессиональной подготовки и финансовой мотивации, стратегия корпоративной социальной ответственности при этом направлена и на сферу спроса на рабочую силу (т.е. работодателей), пытаясь побудить их изменить установки и поведение предприятий в отношении лиц с ограниченной трудоспособностью и безработных. Таким образом, стратегию корпоративной социальной ответственности можно рассматривать как средство, способствующее успешной реализации активной политики занятости. В-третьих (и, возможно, это ахиллесова пята стратегии корпоративной социальной ответственности), регулирование предложения рабочей силы осуществляется мягкими методами, зависящими от добровольного участия заинтересованных членов социальных партнерств (работодателей, профсоюзов, муниципальных властей, государственных служб занятости, системы здравоохранения и т.д.).

Стратегия добровольного участия

Как отмечалось выше, одним из фундаментальных условий датской политики социальной ответственности бизнеса является добровольное участие заинтересованных сторон. Принцип добровольности (или отсутствия регулирования, принуждающего к социальной ответственности) сформулирован также в международной литературе по социальной ответственности и в подходе Европейской комиссии. В датском контексте более важно то, что принцип добровольности соответствует стремлению социальных партнеров следовать стратегии корпоративной социальной ответственности, т.е. инициативы правительства *«опираются на основополагающее уважение к датской системе трудовых отношений и добровольное участие – а не принуждение или квотные схемы»* [Danish Confederation of Trade Unions and Danish Employers Association, LO/DA 1999: 3]. Почему датские социальные партнеры согласны добровольно участвовать в этой программе? Ответ следует искать в давних историко-институциональных традициях датской системы трудовых отношений. Исторически социальные партнеры (за немногими исключениями) регулировали рынок труда и трудовые отношения при минимальном вмешательстве государства. Если сравнивать с другими странами, то социальные партнеры здесь и поныне регулируют ряд вопросов, которые в других европейских странах регулируются законодательно, путем переговоров и коллективных договоров (например, вопросы заработной платы, трудовых пенсий, рабочего времени, праздничных и выходных дней и т.д.). Такому режиму добровольного регулирования рынка труда уже более ста лет: он зародился в сентябре 1899 г., когда профсоюзы и организации работодателей признали друг друга в качестве полноправных партнеров, а профсоюзы официально позволили работодателям «управлять процессом труда и распределять работу». Этот компромисс очертил русло для правил представления интересов и разрешения споров между сторонами и положил начало традиции невмешательства государства в коллективные соглашения и трудовые отношения [Ibsen, Jørgensen 1979; Due, Madsen 1993; Jørgensen 2002]. Первоначально социальная ответственность бизнеса рассматривалась как угроза этой традиции добровольного регулирования рынка труда, так как социальные партнеры опасались, что государство будет навязывать квотные схемы и устанавливать санкции в случае неповиновения социальных

партнеров. Поскольку корпоративная социальная ответственность в Дании касается прежде всего ответственности на рынке труда, то она затрагивает фундаментальные интересы социальных партнеров. Для традиционно настроенных профсоюзов корпоративная социальная ответственность в принципе может породить три типа проблем: (1) принудительное регулирование социальной ответственности можно означать замещение и вытеснение обычных работников; (2) государственное регулирование может ослабить позиции добровольных коллективных договоров; (3) корпоративную социальную ответственность можно представить как переворот в фундаментальных принципах государства всеобщего благосостояния (таких, как социальное право на компенсацию доходов в случае безработицы, пенсии по болезни и старости) и означать большее полагание на «добрую волю» отдельных компаний. Для работодателей корпоративная социальная ответственность потенциально может означать: (1) нарушение права управлять трудовым процессом и распределять работу и тем самым разрушать международную конкурентоспособность, динамичность и гибкость датского рынка труда; (2) меньшую гибкость в более чем либеральных процедурах «найма и увольнения», характерных для датской системы занятости. Таким образом, и для профсоюзов, и для работодателей неприятие корпоративной социальной ответственности связано не столько с самой идеей, сколько с опасениями, что государство примется насаждать ее насильственно «командными» методами (например, через квотные схемы и санкции). Поэтому, в целях привлечения социальных партнеров, чиновники из Министерства социальных дел с самого начала всячески демонстрировали, что принцип добровольности – фундаментальная основа корпоративной социальной ответственности. Государственные органы вынуждены были убеждать бизнес-сообщество взять на себя социальную ответственность, заставить его понять, что социальная ответственность – это «общая забота» всех заинтересованных групп (общественного сектора, предприятий, локального сообщества, добровольных ассоциаций, профсоюзов и т.д.) [Rosdahl 2002]. Таким образом, важным мотивом, побуждавшим предприятия и социальных партнеров следовать стратегии социальной ответственности, являлась демонстрация принципа добровольности, что погашало риск вмешательства со стороны государства. Основная идея программы социальной ответственности бизнеса сформулирована в высказывании одного бывшего высокопоставленного сотрудника Министерства социальных дел:

«Окончательная ответственность будет на общественном секторе; участие должно быть добровольным; следует устанавливать тесное сотрудничество между всеми партнерами; это должно быть выгодно всем; общественные структуры должны помогать предприятиям» [Vakdal 1995: 209].

Как следует из высказывания, социальная ответственность бизнеса не означает, что частные предприятия должны взять на себя все обязательства, прежде выполнявшиеся общественным сектором; речь идет лишь о том, чтобы воспользоваться их сравнительным преимуществом и помочь государству и обществу в решении проблем безработицы и исключения из рабочей силы. Ответственность общественных структур – в том, чтобы предложить схему, которая позволит представить социально ответственное поведение как инициативу, сильную и привлекательную для бизнеса.

Изменения государственной программы

Теперь у нас есть предварительное представление о целях социальной ответственности бизнеса как правительственной программы и об основной стратегии ее реализации. Однако каковы предпосылки этой программы и какие политические и социальные проблемы она

призвана решать? Чтобы ответить на эти вопросы, мы должны понять ситуацию на датском рынке труда в начале 1990-х гг. и то, как она изменилась во второй половине 1990-х гг. Важный момент заключается в том, что хотя социальная ответственность бизнеса как правительственная программа появилась вследствие высокого уровня безработицы и кризиса государства благосостояния начала 1990-х гг., она осталась в числе политических приоритетов, даже когда на пороге тысячелетий Дания вступила в фундаментально иную фазу развития, – представляется, что это указывает как на жизнеспособность данной концепции, так и на ее пригодность для решения различных общественных проблем.

В начале 1990-х гг. уровень безработицы в Дании достиг беспрецедентно высокой отметки в 12% от общей численности рабочей силы, а социальные расходы на выплаты по больничным листам и в связи с выходом на пенсию описывались как «настоящий взрыв». Многие опасались того, что «целое поколение окажется на дне», поскольку в результате устойчивой безработицы, недостаточной квалификации и негативных психологических последствий безработицы эти люди никогда не смогут интегрироваться на рынке труда. Политическое беспокойство усиливалось тем, что кризис в сфере занятости «оставит от общества две трети»: одна треть населения окажется постоянно исключенной из структуры занятости, что в свою очередь может повлечь за собой разрушение солидарности между интенсивно трудящимися средними классами и безработными (считающими себя жертвой) и таким образом еще более усугубить экономический кризис государства всеобщего благосостояния [Social Commission 1993]. В таком контексте социальная ответственность бизнеса была призвана решить срочные проблемы социальной политики, связанные с увеличением социальных расходов, и рассматривалась как возможность заключить новый альянс на смену государству всеобщего благосостояния. В качестве политической стратегии социальная ответственность бизнеса представляет собой компромисс, достигнутый доминирующими политическими акторами при столкновении с более радикальными требованиями распределять рабочие места более равномерно и следовать универсальной схеме базовых доходов.

Одновременно с этим Министерство труда запустило новую реформу рынка труда. Последняя сочетала новую комбинированную стратегию кейнсианской фискальной политики и активной политики на рынке труда, что в условиях международного экономического подъема позволило встать на путь существенного улучшения ситуации на датском рынке труда (некоторые наблюдатели даже называли его «датским чудом рабочих мест» [Danish job miracle] [Torfing 1999, 2000; Kongshøj Madsen 1999]. Уже в 1995 г. экономика Дании выровнялась, и в 2001 г. уровень безработицы снизился до всего лишь 5% от общей численности рабочей силы. Вместе с этим улучшением ситуации на рынке труда изменилась и проблема определения правительства (ранее – социально-демократического, ныне – либерально-консервативного). Основной задачей стало повышение эффективности предложения рабочей силы⁴.

Любопытно, что программы социальной ответственности бизнеса сохранили свои ведущие позиции даже после изменения приоритетов проблем социальной политики. Вероятно, это объясняется эластичностью и пластичностью понятия, что позволяет ему соответствовать различным определениям проблемы и стратегическим программам. Это отражает и тот факт, что в политических решениях редко наблюдается причинно-следственная связь между

⁴ Даже несмотря на то что с конца 2002 г. условия занятости значительно ухудшились, а уровень безработицы снова начал расти (с 4,5% во втором квартале 2002 г. до 5,6% во втором квартале 2003 г.). В результате правительство всячески пыталось убедить общественность в том, что стратегия повышения эффективности предложения рабочей силы по-прежнему оправдана, что ситуация с безработицей лишь временна и что вскоре демографический состав рабочей силы (меньшая численность молодых когорт и большая доля рабочей силы предпенсионного возраста) приведет к дефицитному предложению рабочей силы.

определением проблемы, ее решением и результирующей политикой [Cohen, March, Olsen 1972; Kingdon 1984]. Социальная ответственность бизнеса была переформулирована как программа активации «латентной рабочей силы» и предупреждения будущего дефицита рабочей силы. Ожидается, что при переходе от «пассивной» к «активной» политике занятости общественные расходы на поддержку уровня доходов будут сокращаться, а доходная база государства благосостояния – расти. Программа социальной ответственности бизнеса как стратегия государственной политики перешла от социальной политики к политике занятости и экономической политике, что означает ключевую роль бизнеса для убеждения, привлечения и переориентации предприятий на следование социально ответственной линии поведения⁵. Эволюция данной стратегии и меняющаяся трактовка социальной ответственности бизнеса представлена в табл. 3.

Таблица 3. Эволюция понятия и развитие стратегии социальной ответственности бизнеса в Дании

Название сферы политики	<i>Социальная ответственность бизнеса</i>	<i>Инклюзивный рынок труда</i>	<i>Социальная ответственность бизнеса</i>
Период	1991–1997 гг.	1998–2001 гг.	2002–
Лозунг	Каждому место на рынке труда	На рынке труда нужен каждый	Социальная ответственность окупится
Отношения между корпоративной социальной ответственностью и политикой занятости	Социальная ответственность как самостоятельная цель	Социальная ответственность как предпосылка создания более инклюзивного рынка труда	Стратегия социальной ответственности и политика занятости стали идентичны
Основная политическая задача	Выживание государства благосостояния и ограничение общественного сектора	Минимизация государственных расходов и увеличение эффективного предложения рабочей силы	Увеличение эффективного предложения рабочей силы и обеспечение будущего экономического роста и благосостояния
Основной акцент	Предупреждение и удержание (внутренняя социальная ответственность)	Предупреждение, удержание и интеграция (внутренняя и внешняя социальная ответственность)	Предупреждение и удержание (внутренняя социальная ответственность)
Ориентация	Спрос на рабочую силу	Предложение рабочей силы и спрос на нее	Предложение рабочей силы
Ответственное министерство	Министерство социальных дел	Министерство социальных дел	Министерство по вопросам занятости

⁵ Этот переход отражает также тот факт, что, приняв в 2001 г. бразды правления, новое либерально-консервативное правительство передало программы социальной ответственности бизнеса и инклюзивного рынка труда от Министерства социальных дел Министерству по вопросам занятости.

Даже несмотря на то что эти изменения были не столь очевидны, как это может показаться на основании таблицы, тем не менее ясно, что корпоративная социальная ответственность как программа правительства постепенно все больше смещалась от социально-политической ориентации на установки и поведение предприятий (сторона спроса на рабочую силу) к установкам и поведению целевых групп (сторона предложения). По мере того как стратегия корпоративной социальной ответственности все более идентифицировалась с ориентацией на предложение рабочей силы, присущей традиционной политике занятости, политики все более неохотно оказывали давление на бизнес-сообщество, убеждая его следовать социально ответственной линии поведения. Вместо того чтобы вызывать к моральным обязательствам бизнес-сообщества, они все больше начали апеллировать к экономическим интересам предприятий (представляя корпоративную социальную ответственность как выгодную бизнес-стратегию).

Несмотря на эти изменения, корпоративная социальная ответственность как программа правительства по-прежнему включает три взаимопересекающихся компонента. (1) В Дании (как и почти во всех других странах, в которых правительство взяло на себя активную роль) программа социальной ответственности бизнеса была инициирована как *программа убеждения* [persuasion program]. При помощи информационных кампаний, взывая к нравственной сознательности предприятий, государственные власти пытались изменить установки и поведение частных предприятий. (2) Компонент убеждения дополняется *программами мотивации* [financial motivation programs], ориентированными на экономические интересы предприятий. Чтобы увеличить экономическую заинтересованность предприятий и сократить разрыв между уровнем зарплаты и производительностью труда индивидов с ограниченной трудоспособностью, были разработаны схемы субсидирования зарплаты (например, «гибкие» рабочие места [flexible jobs] или схемы «мягкой» занятости [soft jobs scheme]⁶). (3) Для предприятий, которые хотят, но не имеют возможности следовать социально ответственной линии поведения, разработаны *программы общественной деятельности* [public activity programs], помогающие предприятию (или индивиду) справиться с дефицитом ресурсов и навыков (например, государственная поддержка в формировании национальных и региональных сетей предприятий, разного рода консультационные структуры, учреждение местных координационных комитетов для создания более инклюзивного локального рынка труда, оказание административных услуг предприятиям при помощи муниципальных властей)⁷. Программа реализации социальной

⁶ Муниципальные власти обеспечивали «гибкие» рабочие места в частном и общественном секторах для лиц с постоянно ограниченной трудоспособностью. Субсидия на заработную плату достигала до 1/2 или 2/3 обычной зарплаты (не превышая при этом минимального размера оплаты труда). В ответ муниципальные власти получали компенсацию от государства в размере 65% расходов на поддержание таких рабочих мест, что должно было сделать такую схему привлекательным финансовым вариантом по сравнению с программами реабилитации (50%-я компенсация) и программами для лиц предпенсионного возраста (35%-я компенсация). Схемы «мягкой» занятости предназначены для лиц, уже получающих социальное пособие (т.е. лиц предпенсионного возраста [pre-pension]). На текущий момент создано порядка 20 тыс. «гибких» рабочих мест (преимущественно в общественном секторе, причем их резкое увеличение пришлось на последние два года), схемы же «мягкой» занятости застыли на отметке порядка 6 тыс. рабочих мест в год.

⁷ Одним из основных механизмов выработки общей программы действий в рамках социальной ответственности бизнеса являются *социальные партнерства*. В самом начале кампании Министерство иностранных дел решило пригласить лидеров бизнеса принять участие в дискуссии о корпоративной социальной ответственности. Для повышения мотивации, выявления общих интересов и путей решения были сформированы национальные и региональные бизнес-сети. Лишь позднее представители заинтересованных организаций были приглашены принять участие в дискуссии по поводу социальной ответственности бизнеса. Это произошло после принятия в 1998 г. Закона об учреждении местных координационных комитетов (для формирования более инклюзивного рынка труда) в каждом муниципалитете. Данные комитеты имеют равное число

ответственности бизнеса в Дании представляет собой не один, а несколько различных и взаимодополняющих инструментов политики, при этом она воздерживалась от использования традиционных инструментов регулирования и наложения санкций. Как, возможно, уже стало понятно, программы корпоративной социальной ответственности отказались от традиционных административных задач – заранее определенных, четко поставленных и предполагающих прозрачную иерархическую связь между политиками и администраторами. Вместо этого корпоративная социальная ответственность реализуется как *экспериментальная инициатива* [ср.: Matland 1995], следующая по пути проб и ошибок, обучения и оценивания, ориентированных на данную стратегию. Государственные чиновники воздерживаются от «командного» регулирования, надеясь вместо этого на то, что «наиболее успешные практики» и «хороший пример» постепенно сформируют более стандартизованные и единые реакции со стороны бизнеса. В свою очередь предприятиям легче соглашаться на эту идею, поворачивать и интерпретировать ее к собственным целям. Однако добровольный характер социальной ответственности бизнеса привел также к недостаточной степени участия в этих программах и к тому, что уже существующие практики получили новое название.

Итак, мы описали контекст реализации программ корпоративной социальной ответственности в Дании. Ниже я попытаюсь очертить теоретические рамки анализа государственной политики и неоклассической экономической теории, что позволит прийти к аналитическому и инструментальному пониманию того, каким образом возможно соединить программы государственной политики и интересы предприятий.

3. Аналитическая схема изучения корпоративной социальной ответственности бизнеса между государственной политикой и политикой предприятий

Аналитический вызов заключается в том, чтобы установить инструментальные связи между государственной политикой и политикой предприятий, т.е. увязать воедино социетальные и политические задачи и тем самым сформировать установки и линии поведения. Однако устойчивой традиции исследовать поведение государственных и частных акторов вместе не сложилось ни в анализе государственной политики, ни в экономической анализе; напротив, государство и рынок традиционно воспринимаются как функционально противоположные начала, следующие различной логике. Фирмы рассматриваются как рациональные единицы, максимизирующие полезность, а государственные институты – как единицы, стремящиеся к «общему благу» при помощи регулирования и нейтрального управления, тем самым заставляя предприятия (и индивидов) подчиняться.

В политической науке (и ее подразделах – анализе или исследованиях политики [policy]) и государственном управлении единицей анализа традиционно является политический процесс, а также управление и организация общественного сектора. Хотя в отдельных работах и рассматривается реализация государственной политики и действия участвующих в ней акторов, сектор частных предприятий редко становится объектом анализа [исключения см. в работах: Hjern, Hull 1987; Hjern, Porter 1981]. В рамках политической науки

представителей социальных партнеров (местных представителей Датской конфедерации работодателей и Конфедерации профсоюзов) и муниципальных властей; они являются новаторской инициативой, поскольку прежде муниципальная социальная политика совершенно не учитывала влияния бизнеса [ср.: Larsen et al., 2001; Andersen, Torfing 2002a, 2002b]. Были также учреждены специализированные организации по распространению информации и наиболее успешных практик, оказанию образовательных и консультационных услуг различным акторам, заинтересованным в социальной ответственности бизнеса и формировании более инклюзивного рынка труда (например, Копенгагенский центр, Национальный центр по вопросам инклюзивного рынка труда, Информационный центр г. Орхус).

распространена тенденция рассматривать частные предприятия как нечто подчиненное действиям государственных акторов [Hjern, Hull 1987]; бизнесу же свойственно воспринимать государственную политику как нечто обусловленное основными экономическими функциями предприятий. Однако в рамках стратегии корпоративной социальной ответственности частные предприятия имеют право равного (если не решающего) голоса с государственными организациями в решениях о том, следовать ли той или иной государственной политике; при этом социальная ответственность бизнеса касается именно ключевых функций и требований современного менеджмента.

Наиболее выразительно традиционное видение частного бизнеса сформулировано в неоклассической экономической теории: государственная политика здесь чаще всего рассматривается как внешние помехи и просто препятствие на пути ровного функционирования «невидимой руки» свободных рыночных сил [Friedman 1962]. Основная посылка экономической рациональности заключается в том, что менеджеры видят перед собой четкие и выполнимые цели; обладают совершенной информацией; способны перечислить и реализовать альтернативные варианты и объективно оценить их издержки и выгоды; на основе всех этих знаний выбирают оптимальные способы действия. Однако данная модель рационального принятия решений была забракована как нереалистичная и, более того, неадекватно описывающая процессы принятия решений в политике [ср.: Simon 1945; Lindblom 1965; Stone 1997]. И в целом ее можно использовать лишь как идеал для оценивания экономического принятия решений [Cyert, March 1963]. Конечно, бизнес-менеджеров волнуют вопросы экономической устойчивости компании и ее интересы, они пытаются рассчитывать издержки и выгоды от возможных вариантов действия. Однако это лишь один тип рациональности. В других ситуациях бизнес-менеджеры и собственники в большей степени подчиняются нормам, ценностям и традициям (т.е. нормативной рациональности) или понимают, что иного пути, кроме как последовать ожиданиям общественности или государственной политике, у них просто нет (т.е. подчиняются принудительной рациональности) [ср.: Etzioni 1975]. Перед большинством предприятий стоит не одна задача, а несколько, и эти задачи порою порождают конфликты между разными подразделениями, группами сотрудников или отдельными индивидами в данной организации. Предприятия представляют собой коалиции интересов, это отнюдь не однородные акторы, действующие как единое целое [Cyert, March 1963].

Однако на настоящий момент не сложилось единой парадигмы, в рамках которой можно было бы сопоставлять простую неоклассическую модель фирмы и хозяйство; хотя некоторые направления тем не менее развиваются, например: бихевиористская теория фирмы [Cyert, March 1963], теория заинтересованных групп [stakeholder theory] [Freeman 1984], теория корпоративной социальной ответственности и способности к реагированию [responsiveness framework] [Bowen 1953; Carroll 1979, 1999; Ackerman, Bauer 1976]. Отправной точкой для альтернативной неоклассической экономической теории могла бы служить посылка о том, что предприятия также являются политическими акторами и что государственные организации реализуют иные типы программ, нежели регулятивные или принудительные программы. Когда общественный сектор пытается вмешиваться в поведение корпораций при помощи программ финансовой мотивации, убеждения или вовлечения в общественную деятельность, с точки зрения бизнес-сообщества такое вмешательство можно расценивать как нечто иное, нежели «неуместное вторжение» в права менеджеров и автономию предприятий. Общественный сектор может пытаться влиять не только на краткосрочные экономические интересы фирмы, но и на их видение долгосрочных экономических интересов, что свидетельствует о наличии общих интересов в условиях социально сплоченного и справедливого общества. Фирма – это не монолит, изолированный от политической среды и политических ожиданий. Даже когда политики нацеливают свои программы на частные предприятия, они пытаются предвидеть их возможные действия и реакции и выстроить свои программы соответствующим образом (при этом они учитывают и

политическое давление со стороны бизнес-организаций, и потенциальное вознаграждение в виде перспективы быть переизбранными).

В таком случае что же могут предпринять правительства и социальные партнеры для продвижения социально ответственных бизнес-практик? В целом политики имеют в своем распоряжении по меньшей мере четыре типа программ и инструментов (см. табл. 4 ниже). От одного типа – регулятивных программ – отказались почти все, кто участвует в построении социально ответственных отношений между государством и бизнесом. Не только в Дании навязывание нежеланного регулирования частным предприятиям стало считаться чем-то немислимым – недопустимым покушением на исторически сложившееся право управлять, посягательством на поведенческую автономию предприятий. В литературе по политическому дизайну [ср.: Lowi 1972; Linder, Peters 1987; Peters, Nispen 1998, Vedung 1997, 1998], как правило, выделяются лишь три инструмента политики: (1) «кнут» (регулирование); (2) «пряник» (экономическая мотивация) и (3) «проповедь» (информация / убеждение). К этой типологии следует добавить четвертый элемент: (4) организация (программы вовлечения в общественную деятельность) [ср.: Hood 1983; Jørgensen 1990]. Каждый инструмент и его подтипы в разных ситуациях имеют свои достоинства и недостатки. Однако отбор и характер использования инструментов политики – это не просто техническая задача выбора наиболее рационального и эффективного инструмента в данной ситуации для решения определенных объективных проблем, но в основе своей – политической процесс. Стратегия добровольного участия предприятий в программах корпоративной социальной ответственности хорошо иллюстрирует это утверждение. Во-первых, от других, более принудительных по характеру типов политических инструментов (таких, как квотные схемы, санкции или ограничения при найме и увольнении) отказались с самого начала. Во-вторых, избранные инструменты должны соответствовать представлениям менеджеров об экономических интересах их предприятия и иным бихевиористским установкам предприятия либо должны быть нацелены на изменение этих представлений и установок. В-третьих, полагаясь на добровольно участие бизнес-сообщества, политики соглашались на значительные вариации в поведении предприятий и даже их отказ от участия в этих программах (проблема «безбилетника»).

Разные типы политических стратегий подразумевают разные типы власти и контроля для регулирования поведения целевой группы: (1) регулятивные программы опираются на законную власть и право разрешать или запрещать; (2) программы мотивации используют денежные средства вознаграждения или наказания; (3) программы убеждения поощряют или порицают; (4) программы вовлечения в общественную деятельность расширяют или сокращают сферу социальных услуг. Почти все без исключения стратегии корпоративной социальной ответственности построены на позитивной мотивации обеспечения легитимности и принятия политического вмешательства, нежели принуждении и контроле, и поэтому включают элементы выбора.

Таблица 4. Типы политических программ и инструментов

	<i>Регулятивные программы</i>	<i>Программы мотивации</i>	<i>Программы убеждения</i>	<i>Программы вовлечения в общественную деятельность</i>
Доминирующий инструмент политики	Общие правила	Экономическая мотивация	Коммуникация	Организация
Позитивная мотивация	Разрешение / Контракт / Права	Субсидии / Гранты	Распространение информации / Поощрение / Призывы	Расширение сферы общественных услуг

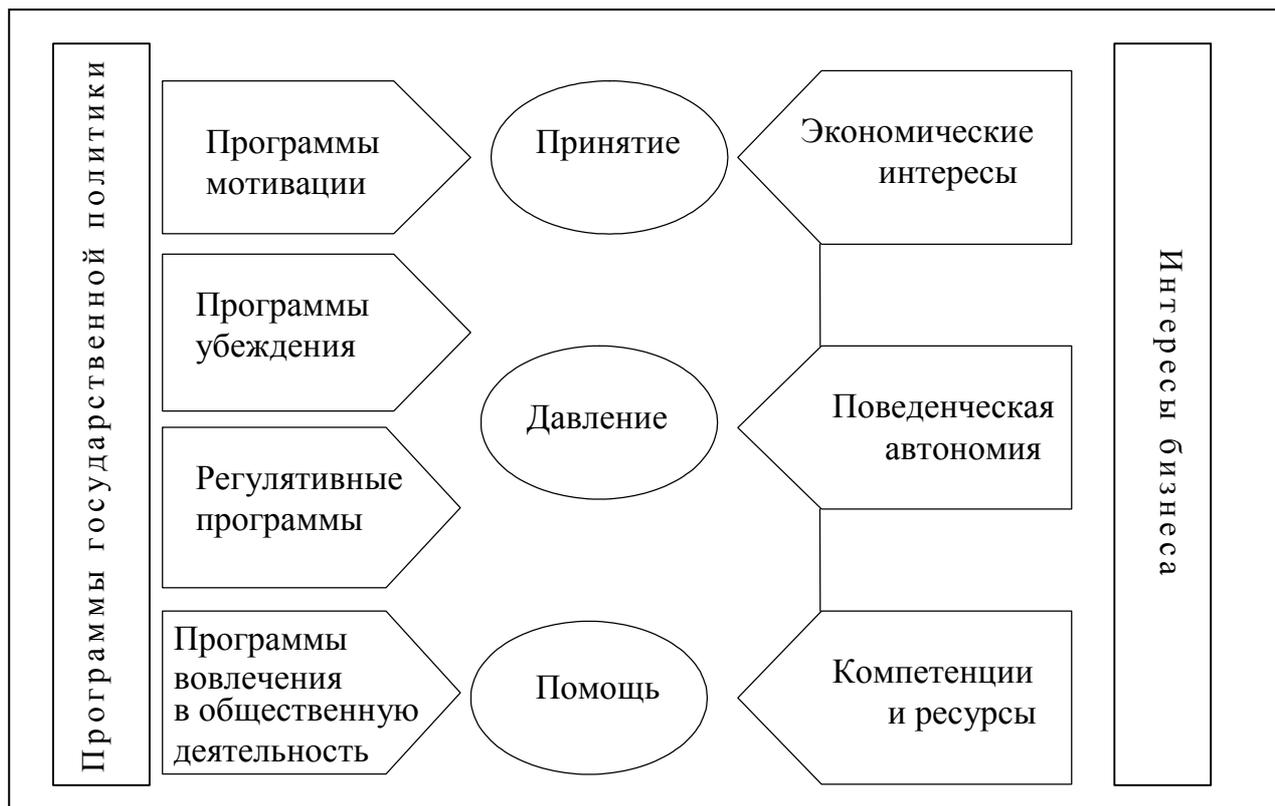
Негативная мотивация	Запреты / Распоряжения / Контроль	Налоги / Выплаты / Штрафы	Дезинформация / Порицание / Угрозы	Сокращение сферы общественных услуг
Средства контроля	Контроль на уровне поведения	Контроль на уровне мотивации	Контроль на уровне установок	Контроль на уровне предложения рабочей силы
Проблемы реализации	Сопrotивление со стороны тех, на кого ориентирована программа, и нарушение норм	Неопределенные последствия и проблемы координации	Низкая эффективность и невысокий уровень контроля	Успех зависит от привлекательности избыточного или недостаточного инвестирования / перспективы исключения «нуждающихся»

Тогда что же заставляет частные предприятия следовать государственным программам корпоративной социальной ответственности? Во-первых, принятие или неприятие программы предприятием зависит от того, считают ли его менеджеры эту программу *экономически выгодной*, т.е. того, означает ли она для них положительное соотношение издержек и выгод. Однако стратегии оцениваются с учетом как краткосрочных, так и долгосрочных последствий. Программы экономической мотивации напрямую вызывают к экономическим интересам менеджеров корпораций: в качестве результата внутренней социальной ответственности они обещают более производительных, лояльных и удовлетворенных работников, а в качестве результата внешней социальной ответственности – сокращение (если не уничтожение) разрыва между уровнем зарплаты и производительностью труда. Во-вторых, государственные программы оцениваются частными предприятиями и с позиций их политической, легитимной и нормативной согласованности, т.е. фирмы могут принять те или иные правительственные программы, даже если соотношение издержек и выгод для них оказывается отрицательным, но если при этом программа кажется им легитимной, справедливой и обоснованной [ср.: Rothstein 1998]. Напротив, фирмы могут отвергнуть программу по политико-идеологическим причинам, даже если соотношение выгод и издержек окажется для них положительным. На реакцию предприятий положительно влияет степень, в какой государственные программы учитывают относительную *автономию поведения* предприятий. Однако данный аспект интересов бизнеса зачастую противоречит регулятивным программам, пытающимся навязать контроль за поведением предприятий и установить санкции за неповиновение.⁸ Программы убеждения играют решающую роль в информировании и побуждении предприятий следовать социально ответственной линии поведения, ссылаясь на «объективные факты», «общие проблемы» и апеллируя к общим ценностям и нормам. Таким образом, государство воздерживается от прямого контроля над поведением, но прибегает к косвенному контролю над установками и саморегулированием. Наконец, частные фирмы будут заинтересованы в расширении своих *компетенций и ресурсов* (человеческих, информационных и финансовых), поскольку это необходимо для достижения их экономических интересов. Как и прочим организациям, для успешного функционирования фирмам требуются хорошо образованные работники,

⁸ Тем не менее та или иная отрасль промышленности может активно стремиться к конкретным типам государственного регулирования – например, традиционное экономическое регулирование рынков (общие правила, критерии доступа и прибыльности) [Stigler 1971] или поле игры на определенном уровне [a level playing field], когда рынок может вознаградить фирмы, соблюдающие социальные и природоохранные стандарты выше минимального уровня.

организационные знания, административные и финансовые ресурсы. Государственные организации могут использовать программы вовлечения в общественную деятельность для того, чтобы обеспечивать фирмы поддерживающей организационной инфраструктурой, оказывать им консультационные услуги, предоставлять образовательные возможности и т.д. Таким образом, государственный сектор может компенсировать недостаток компетенций и возможностей фирм, что нередко становится особенно важным для малых и средних предприятий.

Рисунок 1. Логика инструментальных связей между политическими программами и интересами бизнеса



Описанная логика и конкретный набор инструментальных связей между программами государственной политики и интересами бизнеса представлены ниже (см. рис. 1). Программы мотивации соответствуют (кратко- и долгосрочным) экономическим интересам предприятий и нацелены на увеличение степени *принятия* вмешательства государства. Программы убеждения и регулятивные программы пытаются *принудить* предприятия следовать социально ответственным стратегиям, но делают это по-разному. Программы убеждения апеллируют к когнитивным и нормативным аспектам предприятий, используя информацию, методы убеждения, манипулирования и вызывая к общим ценностям и нормам; регулятивные же программы опираются на законную власть, пытаются с ее помощью вынудить к непосредственным изменениям в линии поведения, контролировать их и налагать санкции за неповиновение. Наконец, программы вовлечения в общественную деятельность апеллируют к возможностям предприятия, *помогая* им преодолеть недостаток компетенций и ресурсов.

Аналитическая возможность существования инструментальных связей между государственной политикой и политикой предприятий не означает автоматически практических связей между государственной политикой и социальной ответственностью бизнеса. Возникновение положительного взаимодействия между государственными и

частными акторами зависит, с одной стороны, от ряда контекстуальных факторов в представлениях менеджеров о том, насколько государственная политика соответствует их экономическим интересам, не нарушает автономию их поведения и отвечает их потребностям в компетенциях и ресурсах, и с другой стороны, от национальных традиций и готовности хозяйства принять вмешательство государства. Таким образом, корпоративная социальная ответственность варьируется как от страны к стране, так и в рамках отдельной страны. Однако в основной массе специальной литературы вариациям в подходах к корпоративной социальной ответственности (см. табл. 1 выше) и объяснению их причин и следствий достаточного внимания не уделялось.

4. Выводы

Нам необходимы теоретически обоснованные эмпирические (желательно сравнительные) исследования связей между бизнесом и обществом, а также внешних и внутренних препятствий на пути восприимчивости бизнеса к программам социальной ответственности [Frederick 1994]. В качестве отправной точки следует взять идею о «способности реагирования на программы социальной ответственности» [corporate social responsiveness], т.е. способность предприятий к реальным социальным мероприятиям и действиям, а не просто философско-этические призывы к ответственности в определенных сферах деятельности корпораций [ср.: Askerman, Bauer 1976; Carroll 1979]. Вопрос заключается в том, каким образом (а не почему) предприятия выполняют свои социальные обязательства и какие это приносит результаты.

В литературе по корпоративной социальной ответственности по-прежнему остается множество открытых вопросов: относится ли социальная ответственность только к добровольным действиям, не охваченным требованиями закона? Распространяется ли социальная ответственность за рамки непосредственных экономических интересов? Должны ли фирмы предвидеть будущие социальные потребности или же только реагировать на текущие ожидания среды, в которой они работают? Каков объем действий, которые необходимо предпринять, чтобы получить статус социально ответственного предприятия? В каких сферах корпоративная социальная ответственность полезна и уместна? Какую роль должны играть социальные партнеры и государство? Где компромиссные точки между улучшением для одной группы и соответствующим ухудшением для другой (принцип игры с нулевой суммой)?

Ни на один из этих вопросов нет прямого и однозначного ответа. Возможно, даже не стоит пытаться ответить на них заранее, поскольку социальная ответственность постепенно развивается в определенном контексте в зависимости от времени, окружения и участников [Sethi 1975]. Именно поэтому нам необходимы теоретически обоснованные эмпирические исследования степени распространенности и характера корпоративной социальной ответственности в различных (национальных) контекстах. Подходы к корпоративной социальной ответственности (ср. табл. 1) развиваются относительно традиций и проблем конкретных государств благосостояния и режимов рынка труда [ср.: Martin 2001], возможно, их и вовсе нельзя изымать из одного контекста и помещать в другой. Поэтому в каком-либо другом контексте не следует представлять опыт Дании и ее подход к корпоративной социальной ответственности как «наилучшую» или «наихудшую» практику. Однако на примере Дании можно вывести несколько аналитических обобщений.

Во-первых, существует серьезная вероятность того, что инициированный бизнесом подход к социальной ответственности (направленность снизу вверх), как на уровне рынка труда, так и социетальном уровне, современные мультинациональные компании превратят в обычное маркетинговое упражнение, «украшение витрин», оторванное от реальных проблем государственной политики, которые и вызвали к жизни данное понятие. Особенно это касается целей интеграции индивидов, оказавшихся вне рынка труда, (проблемы

социального исключения). У предприятий нет достаточных стимулов создавать рабочие места для лиц, длительное время не имевших работы, или с ограниченной трудоспособностью, если единственной мотивирующей силой выступают призывы к социальной благотворительности. Чтобы компенсировать работодателям предположительные потери в производительности, необходимы экономические субсидии и (или) регулятивные схемы. Значительно легче «продать» бизнес-сообществу внутреннюю социальную ответственность, однако последняя вовсе не обязательно приведет к возникновению более инклюзивного рынка труда. Побочным эффектом усиленного внимания к практикам управления человеческими ресурсами (например, обучение в течение всей жизни, возможность для каждого найти работу, стабильная занятость для основной рабочей силы) может стать повышение требований работодателей к уровню квалификации и навыков. Индивидам, исключенным из рынка труда, может становиться все более сложным найти свое место на обычном рынке труда. Поэтому предприятия, которые, как предполагается, следуют принципам социальной ответственности, в действительности могут лишь усиливать поляризацию жизненных шансов между инсайдерами и аутсайдерами. Данный пример свидетельствует о том, что корпоративная социальная ответственность не всегда означает выигрыш для всех.

Во-вторых, если корпоративная социальная ответственность – это реакция на общие социетальные проблемы, то не следует рассматривать государство и социальных партнеров просто как еще одну заинтересованную группу: они должны играть активную, наступательную роль в этой дискуссии. Государство (и социальные партнеры) не должно стыдиться *регулировать* экстерналии поведения бизнеса или устанавливать высокие минимальные стандарты (уровень игры [a level playing field]) корпоративной социальной ответственности. Более того, на государстве лежит важная ответственность *создания* благоприятных *условий* для реализации корпоративной социальной ответственности, т.е. стимулирования социальной ответственности и облегчения ее реализации при помощи программ убеждения, мотивации и вовлечения в общественную деятельность. Наконец, государство имеет и особую ответственность как *работодатель* (создающий социально ответственные государственные институты) и как *рыночный актер* (налагающий социальные обязательства на услуги, покупаемые в частном секторе) и тем самым демонстрирует социально ответственное поведение на собственном примере. По определению существует множество инструментов реализации данной политики помимо простой дихотомии «добровольное участие / принуждение» – например, программы экономической мотивации (схемы субсидирования зарплаты, корпоративные налоги, штрафы или субсидии), регулятивные программы (социальные пункты в государственных тендерах и заключении контрактов государства с частным сектором, социальные пункты в коллективных договорах, позволяющие создавать специальные рабочие места для лиц с ограниченной трудоспособностью), программы принуждения (индивидуальные консультации, схемы сертификации и отчетности, обязательное предоставление информации и т.д.) и программы вовлечения в общественную деятельность (административная помощь предприятиям, заинтересованным в реализации программ корпоративной социальной ответственности).

Каждый инструмент политики следует тщательно оценивать с точки зрения эффективности, затрат, степени принятия его участниками, механизмов контроля и санкций и затем опробовать на практике. Возможно и сочетание нескольких инструментов – в зависимости от поставленной проблемы и искомых результатов, а также пожеланий и экспериментальных способностей агентов, реализующих данные программы. Однако определение корпоративной социальной ответственности только на основе *добровольности* участия заинтересованных сторон приводит к очень ограниченному представлению о том, что такое корпоративная социальная ответственность и как ее достичь. Что, однако, как раз и может быть установкой акторов, полностью не приемлющих данное понятие.

Literatura

- Ackerman R.W., Bauer R.A. Corporate social responsiveness: The modern dilemma. Reston, Virginia: Reston Publishing Company, 1976.
- Andersen J., Torfing J. Netværksstyring i kommunernes arbejdsrettede indsats – delrapport om de lokale koordinationsudvalg. Aalborg: CARMA, 2002a.
- Andersen J., Torfing J. Det rummelige arbejdsmarked og de lokale koordinationsudvalg – nye vitaminer til det inkluderende velfærdssamfund? // Jørgensen H. et al. Arbejde og politik – undervejs med CARMA 2002. Aalborg: CARMA, 2002b. P. 87–117.
- Bakdal B. Virksomhedernes sociale engagement – Et initiativ fra Socialministeriet om ansvar, frivillighed og samarbejde // Nordisk Sosialt Arbeid. 1995. No. 3. P. 209–212.
- Bowen H.R. Social responsibilities of the businessman. N.Y.: Harper & Brothers, 1953.
- Bredgaard T. Similar labels, different contents – A comparison of Corporate Social Responsibility in different contexts // Jørgensen H., Knudsen H., Lind J. (eds.). Labour and employment regulation in Europe. P.I.E. Lang, 2004 (forthcoming).
- Cohen M.D., March J., Olsen J.P. A garbage can model and organizational choice // Administrative Science Quarterly. 1972.
- Cyert R.M., March J.G. A behavioural theory of the firm. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1963.
- DTI. Business and Society: Developing Corporate Social Responsibility in the UK. UK: Department of Trade and Industry, 2001.
- DTI. Business and Society – Corporate Social Responsibility Report 2002. UK: Department of Trade and Industry, 2002.
- Due J., Madsen J.S. Den danske model. København: Jurist- og Økonomforbundets forlag, 1993.
- European Commission. Green Paper – Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility, COM (2001) 366 final. July 18, 2001.
- European Commission. Communication from the Commission concerning Corporate Social Responsibility: A business contribution to Sustainable Development, COM (2002) 347. 2002.
- Etzioni A. A comparative analysis of complex organizations: On power, involvement, and their correlates. N.Y.: The Free Press, 1975.
- Frederick W.C. From CSR₁ to CSR₂ – The maturing of business-and-society thought // Business and Society. 1994. Vol. 33. No. 2. P. 150–164.
- Freeman R.E. Strategic management – A stakeholder approach. Marshfield, Mass.: Pitman Publishing, 1984.
- Friedman M. Capitalism and freedom. Chicago: University of Chicago Press, 1962 (3rd ed., 2002).
- Hjern B., Porter D.O. Implementation structures: a new unit of administrative analysis // Organization Studies. 1981. No. 2. P. 211–227.
- Hjern B., Hull C. Implementation research as empirical constitutionalism // European Journal of Political Research. 1982. Vol. 10. No. 2. P. 105–117.
- Hjern B., Hull C. Small firm employment creation: An assistance structure // Hanf K., Toonen T.A.J. (eds.). Policy implementation in federal and unitary systems – Questions for analysis and design. Dordrecht: Martin Nijhoff Publishers, 1985. P. 131–157.
- Hood C.C. The tools of government. L.: MacMillan Press, 1983.

- Hull C., Hjern B. Policy analysis in mixed economy: An implementation approach // *Policy and Politics*. 1983. Vol. 11. No. 3. P. 295–312.
- Hull C., Hjern B. Helping small firms grow – An implementation approach. L.: Croom Helm, 1987.
- Ibsen F., Jørgensen H. Fagbevægelse og Stat. København: Gyldendal, 1979.
- Jørgensen H. Virksomhedspolitik og offentlig politik // Nordiska Statsvetarforbundets congress. Reykjavik. August 15–19, 1990.
- Jørgensen H. Consensus, cooperation and conflict – the Policy-making process in Denmark. Cheltenham: Edward Elgar, 2002.
- Kingdon J.W. Agendas, Alternatives and Public Policies. 2nd ed. N.Y.: HarperCollins College Publishers, 1995 (1984).
- Kongshøj Madsen P. Flexibility, Security and Labour Market Success // *Employment and Training Papers* No. 53. Geneva: ILO, 1999.
- Larsen F., Abildgaard N., Bredgaard T., Dalsgaard L. Kommunal aktivering mellem disciplinering og integration. Aalborg: Aalborg University Press, 2001.
- Larsen F., Bredgaard T. Flexicurity and older workers on the Danish labour market // Working paper No. 8. Aalborg: Centre for Labour market search (CARMA), 2004.
- Lindblom C.E. The intelligence of democracy. N.Y.: Free Press, 1965.
- Linder S.H., Peters G.B. A design perspective on policy implementation: The fallacies of misplaced prescription // *Policy Studies Review*. 1987. Vol. 6. No. 3. P. 459–475.
- LO/DA. Fællestemaer for LO og DA i forbindelse med videreudvikling af et mere rummeligt arbejdsmarked. June 3, 1999. (Joint themes of the Danish Confederation of Trade Unions and the Danish Employers Association in relation to the development of a more inclusive labour market).
- Lowi T.J. Four systems of policy politics and choice // *Public Administration Review*. 1972. Vol. 32. P. 298–310.
- Madsen P.K. Flexibility, Security and Labour Market Success // *Employment and Training Papers* No. 53. Geneva: ILO, 1999.
- Martin C.J. It takes two to tango – Corporate decisions to join social partnerships // Kjærgaard C., Westphalen S.-Å. (eds.). *From collective bargaining to social partnerships: New roles of the social partners in Europe*. Copenhagen: The Copenhagen Centre, 2001. P. 61–83.
- Matland R.E. Synthesizing the implementation literature: The ambiguity-conflict model of policy implementation // *Journal of Public Administration Research and Theory*. 1995. Vol. 5. No. 2. P. 145–174.
- Mitchell N. Corporate Power, Legitimacy, and Social Policy // *The Western Political Quarterly*. 1986. Vol. 39. No. 2. P. 197–212.
- Mitchell N. *The Generous Corporation – A Political Analysis of Economic Power*. New Haven; L.: Yale University Press, 1989.
- Peters G.B., Van Nispen F.K.M. Public policy instruments – Evaluating the tools of public administration. Cheltenham: Edward Elgar, 1998.
- Rosdahl A. The Policy to Promote Social Responsibility of Enterprises in Denmark // Working Paper No. 10. Copenhagen: The Danish National Institute of Social Research (SFI), 2002.
- Rothstein B. *Just institutions matter – the moral and political logic of the universal welfare state*. Cambridge: Cambridge University Press, 1998.

- Segal J.-P., Sobczak A., Triomphe C.-E. Corporate social responsibility and working conditions // Final Report for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Paris: Université Européenne du Travail, 2002.
- SER. Corporate Social Responsibility – A Dutch Approach. Sociaal-Economische Raad: Royal Van Gorchum, 2001.
- Simon H.A. Administrative behaviour. N.Y.: The Free Press, 1945.
- Sobczak A. Codes of conduct in global supply chains: A new regulation model for labour relations // Invited paper for the 13th IIRA World Congress. Freie Universität, Berlin. September 8–12, 2003.
- Social Commission. Arbejde og velfærd – Forslag til en ydelses- og aktiveringsreform for midtergruppen. København: Socialkommissionen, 1993.
- Stigler G.J. The theory of economic regulation // The Bell Journal of Economics and Management Science. 1971. Vol. 2. No. 1. P. 3–21.
- Stone D. Policy paradox: The art of political decision making. N.Y.: W.W: Norton & Company, 1997.
- Torfin J. Welfare with workfare: recent reforms of the Danish welfare state // Journal of European Social Policy. 1999. Vol. 9. No. 1. P. 5–28.
- Torfin J. Towards A Schumpeterian Workfare Postnational Regime? A framework for analysing the changing face of Danish labour market policy // Working paper No. 4. Aalborg: CARMA, 2000.
- Vedung E. Public policy and program evaluation. L.: Transaction Publishers, 1997.
- Vedung E. Policy instruments: Typologies and theories // Bemelmans-Videc M.L., Rist R.C., Evert V. (eds.). Carrots, sticks and sermons – Policy instruments and their evaluation, L.: Transaction Publishers, 1998. P. 21–59.
- Wilthagen T. Flexicurity: A new paradigm for labour market policy reform?. Berlin: WZB discussion paper FS I 98–20X. 1998.

**ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ В СФЕРЕ ОБЩЕГО И
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Заборовская Алина Сергеевна,

координатор научной программы НИСП

Закон РФ «Об образовании» и ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» составляют основу современного российского образовательного законодательства.

Принятый в 1992 г. Закон РФ «Об образовании» закрепил достаточно большое количество новых прогрессивных норм, многие из которых были реализованы¹. Вместе с тем закон содержал множество декларативных норм, породил нефинансируемые мандаты², стремился урегулировать бюджетные, налоговые взаимоотношения учреждений образования и государства, а также предоставлял дополнительные гарантии работникам образования³.

ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», принятый в 1996 г., во многом дублировал нормы закона РФ «Об образовании» и соответственно содержал аналогичные нормы из области бюджетного, налогового, трудового законодательства. Однако в конце 1990-х годов были приняты Налоговый кодекс, Бюджетный кодекс, Трудовой кодекс, иные нормативные акты, которые фактически прекратили действие ряда норм Закона РФ «Об образовании» и ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании». Однако это не всегда отражалось в этих отраслевых законах.

В августе 2004 г. в связи с принятием ФЗ от 22.08.2004 № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов “О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон “Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации” и “Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации”» [далее – Закон № 122-ФЗ], были приняты новые редакции Закона РФ «Об образовании» и ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», вступающие в силу с 1 января 2005 г.⁴. Ряд внесенных поправок не только приводит данные законы в соответствие с действующим

¹ Например, в сфере образования появился негосударственный сектор, за плату стали оказываться образовательные услуги в государственных / муниципальных учреждениях, предоставляемые сверх установленного государственного стандарта, увеличилась свобода выбора учащимися и их родителями учебного заведения.

² Так и не был реализован принцип нормативного подушевого финансирования, не были реализованы в полной мере и гарантии в сфере финансирования образования, предоставления ряда льгот учащимся и т.д.

³ В частности, Закон РФ «Об образовании» предоставлял налоговые льготы образовательным организациям, закреплял долю средств от национального дохода, которая должна ежегодно выделяться государством на образование.

⁴ См. ст. 16, 78 Закона № 122-ФЗ.

законодательством, закрепляют сложившиеся нормы, но и меняют подход к регулированию образовательной сферы в связи с изменением компетенции федеральных, региональных, муниципальных органов власти в области образования. Остановимся на некоторых из них.

Разграничение полномочий органов власти в сфере образования

Основные поправки в федеральное законодательство о разграничении полномочий федеральных, региональных и местных органов власти в сфере образования были внесены в 2003–2004 гг.⁵. Прямым следствием этого процесса стал запрет на совместное учредительство государственных и муниципальных образовательных учреждений (ст. 11 Закона РФ «Об образовании»). Соответственно, финансирование федеральных образовательных учреждений является расходным обязательством Российской Федерации, образовательных учреждений, находящихся в ведении субъектов Российской Федерации, – расходным обязательством субъектов Российской Федерации, муниципальных образовательных учреждений – расходным обязательством органов местного самоуправления⁶.

К вопросам местного значения в области образования отнесена организация предоставления дополнительного образования, общедоступного и бесплатного дошкольного и общего образования (за исключением финансовых полномочий по обеспечению образовательного процесса, которые возложены на субъекты Российской Федерации). В компетенцию органов местного самоуправления передается также организация отдыха детей в каникулярное время, опека и попечительство.

Вопросы обеспечения государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего и дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях отнесены к *компетенции субъектов Российской Федерации*. На региональный уровень передаются также детские дома и школы-интернаты для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Согласно проводимой реформе по разграничению полномочий в системе профессионального образования в 2005–2006 гг. должна быть осуществлена передача:

- основной массы федеральных, а также муниципальных учебных заведений начального профессионального и среднего профессионального образования на региональный уровень (уровень субъекта Федерации);
- федеральных вузов и ссузов непрофильных министерств и ведомств⁷ (за исключением военных⁸ учебных заведений), оставшихся на федеральном уровне, в ведение Федерального агентства по образованию.

Вопросы высшего образования, переподготовки и повышения квалификации с 2005 г. отнесены к *полномочиям федеральных органов государственной власти*. К полномочиям федеральных органов государственной власти отнесено также обеспечение деятельности

⁵ См. ст. 26.3 Федерального закона от 6 октября 1999 г. № 184-ФЗ (ред. от 04.07.2003) «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»; ст. 16 Закона от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ и ст. 14–16 Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ (ред. от 12.08.2004) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». Первые два указанных федеральных закона вступают в силу с 1 января 2005 г., последний – с 1 января 2006 г.

⁶ Однако с помощью субвенций возможно финансирование государственного (муниципального) образовательного учреждения из бюджета другого уровня.

⁷ Имеются в виду учебные заведения, не находящиеся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации.

⁸ Вузов и ссузов Минобороны России, МЧС России, МВД России, Спецстроя России, ФСО России.

отдельных учреждений начального и среднего профессионального образования, имеющих общедошкольное значение.

Сокращение объема государственных гарантий

В Законе РФ «Об образовании» и ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» с 1 января 2005 г. утрачивают силу положения об установлении расходов на образование в зависимости от уровня национального дохода, а также о доли расходной части бюджета, направляемой на нужды образования, в том числе на высшее, как ежегодно нефинансируемые мандаты⁹.

Однако государство по-прежнему гарантирует гражданам общедоступность и бесплатность дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и начального профессионального образования в государственных и муниципальных образовательных учреждениях. На конкурсной основе гарантируется бесплатность среднего профессионального¹⁰, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в пределах государственных образовательных стандартов, если образование данного уровня гражданин получает впервые (см. ст. 43 Конституции Российской Федерации, п. 3 ст. 5 Закона РФ «Об образовании»).

Как уже отмечалось выше, из новой редакции Закона РФ «Об образовании» и ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» следует, что высшее образование, переподготовка и повышение квалификации с 1 января 2005 г. становятся исключительно федеральной компетенцией, т.е. государственные вузы, институты повышения квалификации могут быть только федеральными учреждениями. Из этой логики, в частности, исходит ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», где, например, возможность обучения за счет бюджетных средств, гарантии по предоставлению льгот как во время приема, так и во время обучения предусмотрены только для федеральных вузов. Однако региональные и муниципальные вузы планируется передать на федеральный уровень не ранее 2007 г.¹¹. В этой связи не ясно, смогут ли в переходный период льготные категории граждан, поступающие или обучающиеся в региональных и муниципальных вузах, пользоваться гарантиями, предусмотренными для абитуриентов и студентов федеральных вузов.

Передача большинства федеральных ПТУ и ссузов на региональный уровень¹² может привести к ограничению круга лиц, которые будут иметь право обучаться в этих

⁹ Начиная с 2000 г. данные нормы ежегодно приостанавливались ФЗ «О бюджете».

¹⁰ Эта формулировка дана в п. 3 ст. 5 Закона РФ «Об образовании». В ч. 2 ст. 43 Конституции РФ гарантируется общедоступность и бесплатность среднего профессионального образования. Однако данная гарантия никогда не реализовывалась.

¹¹ Более того, на настоящий момент Правительством РФ не подготовлен перечень образовательных учреждений (в том числе вузов, учреждений дополнительного профессионального образования), находящихся в ведении субъектов РФ, органов местного самоуправления, подлежащих ликвидации / передаче на федеральный уровень.

¹² Передача федеральных ПТУ и ссузов на уровень субъектов Российской Федерации объясняется авторами административной реформы тем, что эти образовательные учреждения должны быть максимально приближены к конечному потребителю, т.е. быть ориентированными на региональные и локальные рынки труда и, соответственно, финансироваться из регионального бюджета. При этом подчеркивается приемлемость и желательность любых межрегиональных различий в нормативно-правовом урегулировании и финансировании полномочий, функций, бюджетных услуг, отнесенных к ведению органов государственной власти субъектов Российской Федерации, поскольку такая дифференциация является неизбежным следствием

учреждениях. По всей видимости, это смогут делать только жители региона, в ведение которого будет передано ПТУ или ссуз. Между тем это входит в противоречие с формулировками, данными в ст. 43 Конституции РФ и ст. 5 Закона РФ «Об образовании».

Процесс разграничения полномочий негативно сказался на негосударственном секторе. В частности, согласно российскому законодательству (пп. 6–7 ст. 41 Закона РФ «Об образовании») до 1 января 2005 г. негосударственные школы, имеющие государственную аккредитацию, имели право претендовать на тот же объем финансирования, что и государственные школы. Кроме того, согласно упраздненному Законом № 122-ФЗ п. 20 ст. 50 Закона РФ «Об образовании», учащиеся в негосударственных образовательных учреждениях с государственной аккредитацией имели право на получение льгот, установленных законодательством Российской Федерации для обучающихся государственных и муниципальных образовательных учреждений¹³.

Льготы и социальная поддержка учащихся

Если раньше в Законе РФ «Об образовании» существовала норма о том, что категории граждан, которым оказывается социальная поддержка, ее формы, размеры и источники устанавливаются федеральным законом, то в новой редакции п. 5 ст. 5 и п. 6 ст. 50 этого закона меры социальной поддержки обучающихся (размер и порядок выделения стипендий, мест в общежитиях и интернатах и т.п.) установлены в соответствии с принадлежностью образовательного учреждения. Категории граждан, которым предоставляется социальная поддержка, порядок предоставления и ее размеры устанавливаются федеральными законами для федеральных государственных образовательных учреждений, законами субъектов Российской Федерации для образовательных учреждений, находящихся в ведении субъектов Российской Федерации, и муниципальных образовательных учреждений¹⁴.

Следует подчеркнуть, что положение граждан, обучающихся в региональных и муниципальных образовательных учреждениях, которым оказывается социальная поддержка, не должно ухудшиться. Согласно п. 2 ст. 153 Закона № 122-ФЗ, при издании органами государственной власти субъектов Российской Федерации в связи с принятием настоящего Федерального закона нормативных правовых актов должны быть соблюдены следующие условия:

различий в предпочтениях граждан и наиболее существенным основанием для децентрализации полномочий, развития федерализма и местного самоуправления. Подробнее см., например, Пояснительную записку к проекту Закона № 122-ФЗ.

¹³ Таким образом, в России все бремя расходов в негосударственном секторе с 2005 г. ложится на учащихся и их родителей. В подавляющем же большинстве восточноевропейских стран, например, в Венгрии, Чехии, Словакии, Польше, государство активно участвует в финансировании негосударственных учебных заведений. Так, по данным ОЭСР в 2000 г. удельный вес учащихся негосударственных учебных заведений, более 50% бюджета которых финансируется государством, в Чехии, Венгрии и Словакии составлял 100% на всех уровнях образования. А в Польше – 100% на уровне начального и среднего образования, 98,6% на уровне полного среднего образования, 93% на первой ступени высшего образования (на уровне российского среднего профессионального образования и бакалавриата). См.: Полетаев А.В., Агранович М.Л., Жарова Л.Н. Российское образование в контексте международных показателей: Сопоставительный доклад. М.: Аспект Пресс, 2003. С. 22, 47.

¹⁴ Так, в ст. 3 Закона Российской Федерации от 30 марта 1993 г. № 4693-1 «О минимальном размере оплаты труда» указывается на разграничение полномочий по установлению размеров и условий выплат стипендий для учащихся и студентов учреждений начального и среднего профессионального образования в зависимости от принадлежности учреждения, устанавливается размер стипендий для учащихся в федеральных учебных заведениях.

- размеры и условия выплаты пособий (в том числе единовременных) и иных видов социальных выплат, гарантии и компенсации отдельным категориям граждан в денежной форме не могут быть ниже размеров и условий оплаты труда (включая надбавки и доплаты), размеров и условий выплаты пособий (в том числе единовременных) и иных видов социальных выплат, гарантий и компенсаций в денежной форме, предоставлявшихся соответствующим категориям граждан, по состоянию на 31 декабря 2004 г.;
- при изменении после 31 декабря 2004 г. порядка реализации льгот и выплат, предоставлявшихся отдельным категориям граждан до указанной даты в натуральной форме, совокупный объем финансирования соответствующих льгот и выплат не может быть уменьшен, а условия предоставления ухудшены.

Однако некоторые установленные ранее меры по социальной поддержке учащихся Законом № 122-ФЗ все же были отменены, поскольку данные гарантии были установлены без учета возможностей бюджетов и не финансировались с момента принятия, а также в связи с тем, что полномочия, предусмотренные в них, относились большей частью к ведению субъектов Российской Федерации¹⁵. В частности¹⁶:

- компенсационные выплаты на питание в государственных, муниципальных общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального и среднего профессионального образования;
- 50-процентные скидки со стоимости проезда на междугородном транспорте¹⁷.

В связи с упразднением ст. 40 Закона РФ «Об образовании» отменено также положение о том, что государство выплачивает родителям (законным представителям) государственные социальные пособия, не облагаемые подоходным налогом (пособия по уходу за ребенком, пособия на детей малообеспеченным семьям, многодетным и одиноким матерям (отцам), инвалидам с детства, пособия на детей военнослужащих срочной службы, пособия на несовершеннолетних детей в период розыска их родителей и др.).

Однако это не означает отмену этих льгот. Просто данная норма относится как к учащимся, так и к учащимся детям, и поэтому нецелесообразно закреплять ее в Законе РФ «Об образовании». Кроме того, часть федеральных льгот передана на региональный уровень. Так, в ведение регионов передано установление порядка, размеров и условий выплат ежемесячного пособия на ребенка, а также его финансирование¹⁸. К полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации отнесено установление и финансовое обеспечение мер социальной поддержки и социального обслуживания детей-сирот и детей, оставшихся без

¹⁵ См. Пояснительную записку к проекту Закона № 122-ФЗ.

¹⁶ В связи с принятием Закона № 122-ФЗ утрачивают силу с 1 января 2005 г. ФЗ от 1 августа 1996 г. № 107-ФЗ «О компенсационных выплатах на питание обучающихся в государственных, муниципальных общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального и среднего профессионального образования» и ФЗ от 28 мая 1999 года № 102-ФЗ «О льготе на проезд на междугородном транспорте для отдельных категорий обучающихся в государственных и муниципальных образовательных учреждениях». Действием норм этих федеральных законов начиная с 2001 г. ежегодно приостанавливался ФЗ «О федеральном бюджете».

¹⁷ Данные скидки должны были предоставляться при покупке билета к месту назначения и обратно в пределах территории Российской Федерации обучающимся на очной форме обучения в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях и образовательных учреждениях начального профессионального образования и проживающим в семьях, среднедушевой доход которых не превышал величину прожиточного минимума, установленного в субъекте Российской Федерации (как правило, с 1 октября по 15 мая).

¹⁸ ФЗ от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».

попечения родителей (за исключением детей, обучающихся в федеральных образовательных учреждениях), а также безнадзорных детей, детей-инвалидов¹⁹.

* * *

Внесенные поправки в образовательное законодательство, связанные с перераспределением полномочий органов власти и отменой нефинансируемых мандатов, более четко и определенно закрепили финансовую ответственность региональных и муниципальных властей в сфере образования, одновременно сократив объем государственных гарантий, предоставляемых на федеральном уровне. Насколько эффективна будет новая система, покажет время. Некоторое беспокойство вызывает возможность снижения объема государственных гарантий, передаваемых на региональный уровень²⁰, а также отмена преференций для негосударственного сектора.

¹⁹ ФЗ от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», ФЗ от 24 июля 1998 г. № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации».

²⁰ В частности, вследствие сильной региональной дифференциации возможно значительное сокращение объемов финансирования ПТУ и ссузов.

Новое в аналитике

Мы размещаем перечень основных работ по социальной тематике, опубликованных в российских научных периодических изданиях с середины 2004 г. по январь 2005 г. В большинстве случаев указание на статью сопровождается аннотацией; если материал носит преимущественно информационный характер, содержание которого очевидно из названия, аннотации не дается. Статьи сгруппированы по журналам (расположенным по алфавиту) и приводятся в обратном порядке (от последнего номера к первому).

Обращаем внимание, что на сайте журнала (<http://spero.socpol.ru>) собраны также полезные публикации из ключевых газет («Российская газета», «Известия», «Коммерсант»).

Вопросы экономики

Полтерович В., Старков О., Черных Е. Строительное общество: ипотечный институт для России // Вопросы экономики. 2005. № 1. С. 63–86.

В работе показано, что создание системы строительных обществ – строительно-сберегательных касс и строительно-сберегательных кооперативов – является необходимым институциональным этапом в становлении массового рынка ипотечного кредита. Попытки его «перескочить» сопряжены с большими издержками и почти наверняка обречены на неудачу. При наличии активной государственной поддержки строительные общества становятся школой сберегательного и долгового поведения для миллионов потребителей и эффективным средством отбора и воспитания надежных заемщиков для банковской системы. Благодаря этому они позволяют за короткое время существенно увеличить объемы привлекаемых сбережений. Строительные общества облегчают доступ населения к кредитному рынку при его становлении и последующий переход к более совершенным институтам. Для обоснования этих выводов рассмотрены особенности рынка жилья, роль строительных обществ в развитии жилищных финансов в передовых экономиках, анализируются недавний опыт стран Восточной Европы и попытки создания ипотеки в России в 1992–2003 гг.

Гладарев Б. Трудовые стратегии «советских специалистов» в конце 1990-х годов: проблема укорененности экономического поведения // Вопросы экономики. 2004. № 12. С. 141–151.

Институциональные изменения начала 1990-х годов довольно слабо повлияли на трудовые стратегии большинства «советских специалистов». Новая конфигурация правил экономической жизни привела к тотальному переустройству рынка труда. Значительная часть населения, которой месяцами не платили зарплату, не искала новых сфер занятости. Для анализа этих явлений в статье рассматриваются концепции социальной укорененности экономического поведения, принадлежащие К. Поланьи, М. Грановеттеру и Д. Норту. Вместе с тем анализ подкрепляется конкретными примерами трудовых стратегий «советских специалистов» в конце 1990-х годов.

Климанов В., Лавров А. Межбюджетные отношения в России на современном этапе // Вопросы экономики. 2004. № 11. С. 111–125.

В статье рассмотрены изменения в межбюджетных отношениях в России в начале 2000-х годов и текущие проблемы реализации правительственной Программы развития бюджетного федерализма в Российской Федерации на период до 2005 г., оценивается опыт формирования в составе федерального бюджета различных фондов финансовой помощи региональным бюджетам, анализируются финансовые аспекты реформы федеративных отношений и местного самоуправления.

Чернявский А., Вартапетов К. Бюджетная децентрализация в странах с переходной экономикой // Вопросы экономики. 2004. № 11. С. 126–141.

На основе методологии, разработанной ОЭСР, в статье проведена оценка степени децентрализации в сфере формирования бюджетных доходов в России в сравнении с другими европейскими странами с переходной экономикой. Проведен анализ теоретических аргументов, лежащих в основе процессов децентрализации, а также дана оценка структуры бюджетных доходов, уровня налоговой автономии, типов межбюджетных трансфертов. Представлена структура доходов территориальных бюджетов в зависимости от степени контроля региональных и местных органов власти за их формированием. На фоне значительных бюджетных полномочий субнациональных властей в странах Центральной и Восточной Европы уровень бюджетной децентрализации в России относительно низок. Как показывает анализ, развитие российских общественных финансов не происходит в направлении обеспечения фискальной автономии регионов и муниципалитетов.

Афанасьев Мст. Бюджетирование, ориентированное на результат (новые тенденции) // Вопросы экономики. 2004. № 9. С. 130–139.

Во многих странах основное внимание стало уделяться бюджетированию, ориентированному на результат, которое предполагает распределение бюджетных средств в зависимости от целей и планируемых конечных результатов. В статье представлены основные определения и элементы новой концепции, ее преимущества и история развития. Автор анализирует проблемы применения бюджетирования, ориентированного на результат, в России и в других странах, а также пути их решения.

Сурков С. Социально-психологические модели в анализе трудовой мотивации работников // Вопросы экономики. 2004. № 8. С. 90–101.

В статье рассмотрены возможности использования социально-психологического подхода к анализу способов мотивации наемных работников к труду. Предложена классификация наемных работников как объектов экономического анализа: «экономический человек», «человек организации», «социальный человек» и «асоциальный человек». Построенные для этих типов индивидов модели дают возможность прогнозировать реакцию фирм на изменение текущей экономической ситуации например, на кризисы различной природы.

Борисенко Н. О понятии финансовой устойчивости Пенсионного фонда России // Вопросы экономики. 2004. № 7. С. 106–122.

В статье исследуется содержание понятия финансовой устойчивости Пенсионного фонда России (ПФР). С позиции теории систем раскрыты сущность и признаки финансовой устойчивости экономического субъекта. Рассмотрены две составляющие финансовой устойчивости ПФР как особого экономического субъекта: финансовая устойчивость пенсионного фонда и финансовый менеджмент управляющей им структуры. Проведен анализ доходов и расходов пенсионного фонда как части финансовой системы России, выделены признаки его финансовой устойчивости и дано ее определение. Проанализирован правовой статус ПФР и обоснована целесообразность придания ему статуса государственного учреждения. Предложены классификации финансовых ресурсов и обязательств ПФР и сформулировано определение его финансовой устойчивости.

Хмыз О. Проблемы негосударственных пенсионных фондов // Вопросы экономики. 2004. № 7. С. 123–131.

В последние годы в России значительно увеличилось число негосударственных пенсионных фондов. Возрастающая роль частных пенсионных фондов как держателей финансовых активов свидетельствует об усилении их влияния на функционирование финансовых рынков. В статье анализируются факторы, которые могут способствовать дальнейшему углублению реформы пенсионной системы, - принципы регулирования частных профессиональных пенсий, а также структура и механизмы управления пенсионными фондами.

Мир России

Иванов И.М. Профессионалы на рынке труда и проблемы их социальной защищенности в современной России // Мир России. 2004. № 4. С. 115-142

Современный этап социально-экономического развития России характеризуется переходом от достаточно длительного периода экономического спада практически по всем индикаторам к периоду устойчивого экономического роста. Важнейшей задачей, ставящейся на ближайшее десятилетие, является поддержание темпов экономического роста на уровне не ниже достигнутых в 2003 г. и в начале 2004 г. (7–8% ежегодного прироста ВВП). Реализация этой задачи требует наиболее полного и эффективного использования всех факторов производства: природных ресурсов, капитала, научно-технических достижений и, конечно, труда. В этой связи представляется необходимым изучение тенденций, проявляющихся на российском рынке труда. В статье рассматривается положение на российском рынке труда важнейшего его сегмента – профессионалов.

Кивинен М. Средний класс в России // Мир России. 2004. № 4. С. 143–170.

Статья известного финского социолога Маркку Кивинена посвящена актуальным для современного российского общества вопросам трансформации социальной структуры, тенденциям в классовых отношениях, формированию в России среднего класса, его потенциальным возможностям и перспективам. Взгляд со стороны позволяет автору, обращаясь к вопросам, активно обсуждаемым в российской науке, предложить новое видение хорошо знакомого и во многом изученного. В основу статьи положен текст доклада, представленного на пятой Международной конференции «Конкурентоспособность и модернизация экономики» (Москва, 6–7 апреля 2004 г.).

Никула Й. Частные сельскохозяйственные компании и профсоюзы в российской Карелии // Мир России. 2004. № 3. С. 88–97.

В конце 1980-х годов в России, как и во многих странах, начался настоящий взрыв активности гражданского общества. В наибольшей степени это отмечалось в середине 1990-х годов. Перемены затронули традиции коллективной жизни в городских и сельских сообществах. Финский социолог Й. Никула обращается к проблемам современной российской деревни. В статье представлен анализ результатов исследования, проведенного на двух сельскохозяйственных предприятиях в Карелии. Обе компании являются закрытыми акционерными обществами (ЗАО), которые появились во время смутного периода сельхозприватизации в России. Статья базируется на материалах исследования, проведенного в мае 2002 и июне 2003 гг.

Общественные науки и современность

Виленский А.В. Российские объединения малых предпринимателей как институт гражданского общества // *Общественные науки и современность*. 2005. № 1. С. 59–68.

Автор считает, что достижение эффективности большинства элементов современной экономики возможно лишь при наличии гражданского общества. Слабость институтов российского гражданского общества препятствует этому. В статье рассматривается становление общественных объединений предпринимателей в сфере малого бизнеса. По мнению автора, помощь им со стороны государства необходима для создания цивилизационной предпринимательской среды и основ гражданского общества. Взаимодействие государства и объединений предпринимателей – важное условие достижения качественного прорыва в государственной политике развития и поддержки малого предпринимательства.

Авраамова Е.М., Александрова О.А., Логинов Д.М. Современное высшее образование и перспективы вертикальной мобильности // *Общественные науки и современность*. 2004. № 6. С. 41–55.

Статья представляет результаты масштабного социологического исследования, проведенного коллективом под руководством Е.М. Авраамовой. Его целью было определение перспектив вертикальной мобильности, исходя из анализа образовательных стратегий молодежи, формирующихся на базе их собственных жизненных сценариев и располагаемых домохозяйствами материальных и социальных ресурсов.

Акопян А.С. Здравоохранение в рыночной России // *Общественные науки и современность*. 2004. № 6. С. 56–67.

В статье анализируются экономические процессы в современном российском здравоохранении. Показано, что реформы, предпринимаемые Министерством социального развития и здравоохранения РФ, фактически нацелены на консервацию ситуации, стихийно сложившейся в начале 1990-х гг. и приведшей к смешению платной и бесплатной медицины в рамках государственной системы здравоохранения и не предполагающей структурной перестройки социально-экономических отношений. Характеризуются различные субъекты отношений в сфере медицины и их интересы. Автор предлагает свой вариант реформирования отрасли, основанный на юридическом разукрупнении существующих организаций и предоставлении юридически самостоятельным подразделениям хозяйственной самостоятельности. Это, по мнению автора, позволит появиться в здравоохранении массовому независимому производителю, а на такой основе может развиваться система медицинского страхования.

Арапов М. Бум высшего образования в России: масштабы, причины, следствия // *Общественные науки и современность*. 2004. № 6. С. 30–40.

В статье исследуется вопрос о качестве образования, которое дает современная высшая школа, причем автор акцентирует внимание на обстоятельствах, которым наше общество отказывается верить. Речь идет о качестве и цене высшего образования, а также о социальных последствиях того, что относительное количество студентов в нашей стране выросло в два раза по сравнению с советским периодом. Автор развенчивает миф о дешевизне нашего образования, показывает иллюзорность надежд наших граждан на получение качественного образования, а в «утешение» читателю оставляет вывод о том, что перепроизводство образованных людей не грозит нашей стране социальным катаклизмом.

Кимбалл А. Деревенский каба́к как зародыш гражданского общества // *Общественные науки и современность*. 2004. № 6. С. 137–146.

В статье американского историка общественные отношения, центром которых являлся деревенский каба́к, характеризуются в контексте кризиса служебно-иерархической системы Российской империи, формирования системы внесловных учреждений, падения крепостного права и создания гражданского общества. Источниковой основой работы послужили анкеты князя В. Тенишева, описывавшие различные аспекты жизни русской деревни II половины XIX в. Именно в каба́ке осуществлялись неформальные связи как различных групп крестьянства, так и крестьян, купцов, дворянства и властей. Они отслеживались полицией, которая боялась появления альтернативных официальным центром формирования общественного мнения. Описывается своего рода «противостояние» каба́ка и добровольческих обществ, а также попытка государства контролировать общественное мнение через подконтрольные ему издания.

Сабуров Е.Ф. Экономика образования и проблема выбора в условиях рыхлых предпочтений // *Общественные науки и современность*. 2004. № 6. С. 19–29.

Методологические проблемы, которые связаны с проблематикой экономики образования в новой и институциональной экономических теориях, автор рассматривает как предпосылку для анализа кризисных явлений в отечественном образовании. Одним из главных свидетельств кризиса автор считает то, что в России фактически строится система альтернативного образования, и для большинства учеников общеобразовательная школа становится местом общения со сверстниками, но не образовательным институтом.

Плискевич Н.М. Социальная политика 1990-х годов: декларации и реалии (размышления над новой монографией) // *Общественные науки и современность*. 2004. № 5. С. 24–31.

Анализируется содержание монографии «Государственная социальная политика и стратегии выживания домохозяйств» (М., 2003). Автор делает акцент на тех ее положениях, которые касаются трактовки социальной политики в широком смысле, а также понимания сущности современной российской социальной политики как политики, встроенной в модели выживания большинства населения. В этой связи сопоставляются выводы авторов монографии с попытками правительства заменить социальные льготы денежными компенсациями. Отмечается, что в социальных реформах необходимо начинать со структурной перестройки соответствующих отраслей, подчеркивается важность контроля со стороны гражданского общества за проводящим реформы чиновничеством.

Левинсон А.Г. Армия как институт социализации // *Общественные науки и современность*. 2004. № 4. С. 63–70.

Автор ставит вопрос о том, как изменилась социализирующая роль армии в последние десятилетия в России. Анализируется роль военной корпорации в обществе и изменения в этой сфере. Высказывается озабоченность дедовщиной как инструментом воспитания; в результате в общество после армии возвращаются «деды» со смещенными этическими ценностями. Показана роль изменения демографической ситуации и повышения ценности жизни каждого человека в переменах в отношении к армии как институту. Дается характеристика социальной роли института контрактников. В этой связи рассматривается гендерная проблематика изменения половых ролей и связанных с ними обязательств, в частности переход от доминирования в обществе концепции мужской силы как агрессии к концепции мужской силы как способности контролировать себя и обстоятельства. Отмечается стремление армии к сохранению давления на общество через удобные ей трактовки понятия «сильное государство».

Тихонова Н.Е. Социальный капитал как фактор неравенства // *Общественные науки и современность*. 2004. № 4. С. 24–35.

Термин «социальный капитал» в статье понимается как включенность в систему отношений, способствующую наращиванию совокупного капитала и как следствие этого – углублению неравенства в обществе. Цель статьи – анализ того, как именно ресурс сетей вообще и социальный капитал в частности влияют на положение индивидов в системе стратификации общества, какой из компонентов ресурсов сетей более, а какой – менее значим для реального положения индивидов, как социальный ресурс становится социальным капиталом. Основной акцент в статье делается на роли фактора наличия социального капитала в преодолении бедности в современной России. При этом автор опирается на данные проведенных ИКСИ РАН специальных социологических исследований.

Проблемы прогнозирования

Айзинова И.М. Некоторые социально-экономические и территориальные аспекты реформы жилищно-коммунального хозяйства // *Проблемы прогнозирования*. 2004. № 6 (87). С. 83–98.

В статье рассматриваются промежуточные итоги реформы жилищно-коммунального хозяйства с точки зрения их влияния на показатели деятельности отрасли и на положение населения как основного потребителя ее услуг.

Бобылев С.Н., Голуб А.А., Ксенофонов М.Ю. и др. Ожидаемое воздействие изменения структуры топливного баланса электростанций на здоровье населения России // *Проблемы прогнозирования*. 2004. № 6 (87). С. 99–113.

В работе анализируется воздействие на здоровье населения России роста загрязняющих выбросов в окружающую среду, связанных с увеличением доли угля в топливном балансе тепловых электростанций. Влияние роста уровня загрязнения воздуха на показатели заболеваемости и смертности оценивается на базе модели Экосенс, разработанной в Штутгартском университете (Германия).

Прохоров Б.Б., Горшкова И.В., Тарасова Е.В. Зависимость продолжительности жизни населения России от внешних факторов // *Проблемы прогнозирования*. 2004. № 6 (87). С. 114–124.

В статье рассматривается изменение выявленных ранее авторами корреляционной связи между ожидаемой продолжительностью жизни населения и некоторыми социально-экономическими показателями в регионах РФ за 2000–2002 гг. Анализируется ряд новых факторов и особенности их воздействия на качество здоровья городского и сельского населения, а также их гендерные различия.

Пчелинцев О.С., Минченко М.М. Региональная инфраструктура как условие экономического роста // *Проблемы прогнозирования*. 2004. № 6 (87). С. 3–15.

Наблюдаемое в последние годы обострение инфраструктурных проблем может стать серьезным препятствием экономическому росту. В статье приводятся иллюстрации этих проблем и обосновывается необходимость перехода к новой региональной политике, ставящей во главу угла не сглаживание межрайонных разрывов в уровне бюджетных расходов, как сейчас, а долгосрочную стратегию обустройства территории и развития «человеческого капитала».

Валиуллин Х.Х., Шакирова Э.Р. Иностранные инвестиции в регионы России и Китая // Проблемы прогнозирования. 2004. № 5 (86). С. 101–116.

В статье приводится сравнительный анализ региональной ориентированности отечественных и иностранных инвесторов российской экономики. Особое внимание уделяется территориальному распределению прямых иностранных инвестиций (ПИИ), рассматриваемых как наиболее объективный индикатор состояния инвестиционного климата в регионах. При этом выполнен анализ неоднородности распределения ПИИ по провинциям Китая – мирового лидера по объему их привлечения.

Суворов А.В. Структура денежных доходов и расходов населения в современной России // Проблемы прогнозирования. 2004. № 5 (86). С. 63–74.

В статье рассматриваются вопросы совершенствования существующей системы показателей денежных доходов и расходов населения в плане их дифференциации по отдельным секторам экономики и доходным группам, в том числе приводятся оценки нелегальных доходов в указанной структуре. Предложены математико-статистические методы, позволяющие осуществить такие построения. Описаны результаты расчетов по отчетным данным за 1998–2001 гг.

Чубарова Т.Ф. Перспективы реформы здравоохранения в России: необходимость новых подходов // Проблемы прогнозирования. 2004. № 5 (86). С. 75–85.

В статье рассматриваются проблемы современной реформы здравоохранения в России, дается анализ состояния системы охраны здоровья населения в стране. На основании оценки результатов десятилетних реформ автор ставит вопрос о целесообразности использования механизмов обязательно медицинского страхования для решения проблем, стоящих перед здравоохранением страны.

Воробьева О.Д., Кулаков В.М., Мкртчян Н.В. Проблемы кадрового обеспечения и экспорт образовательных услуг в Российской Федерации // Проблемы прогнозирования. 2004. № 4 (85). С. 109–123.

В статье анализируется демографическая динамика в условиях современной социально-экономической ситуации в России, оцениваются ее перспективы на средне- и долгосрочный периоды. Обосновывается позиция, согласно которой кадровый кризис в будущем замедлит эффективное развитие российской экономики. Рассматривается один из путей преодоления этой проблемы – развитие экспорта образовательных услуг, в том числе привлечения на учебу в Россию молодежь из стран СНГ с перспективным использованием этого кадрового потенциала в экономике страны. Обосновывается необходимость разработки концепции развития образовательных услуг и учебной миграции, плана действий по ее реализации.

Хрусталева Е.Ю., Цымбал В.И. Прогнозирование и анализ социально-экономических последствий перехода к контрактному принципу формирования военной организации // Проблемы прогнозирования. 2004. № 4 (85). С. 83–87.

В статье изложены методические подходы к переходу военной организации на контрактный принцип комплектования, определены основные показатели для измерения затрат и результатов военной организации, государства и общества, приведены конкретные расчеты социально-экономических последствий реализации различных вариантов перехода.

Экономист

- Балацкий Е. Социальные инвестиции компаний: закономерности и парадоксы // Экономист. 2005. № 1. С. 64–80.
- Иванченко В. Региональные особенности федерализма // Экономист. 2005. № 1. С. 14–19.
- Корнейчук Б. Созидательное благосостояние как целевой фактор // Экономист. 2004. № 12. С. 76–79.
- Марголин А. О мерах государственной поддержки регионального развития // Экономист. 2004. № 12. С. 64–71.
- Селезнев А. Проблемы бюджетной политики в 2005 г. // Экономист. 2004. № 12. С. 3–13.
- Кобяков А. Финансовое состояние Кемеровской области // Экономист. 2004. № 11. С. 91–94.
- Гасанов М. Транспортная инфраструктура региона // Экономист. 2004. № 10. С. 70–75.
- Селезнев А. Институциональные формы науки // Экономист. 2004. № 9. С. 24–36.
- Чемоданов М. Наука и государство // Экономист. 2004. № 9. С. 17–23.
- Климанов В. Финансовые ресурсы информатизации региональных и муниципальных органов власти // Экономист. 2004. № 8. С. 77–82.
- Губанова Е. Инвестиционный процесс в Волгоградской области: проблемы и перспективы // Экономист. 2004. № 7. С. 66–73.
- Гуртов В. О состоянии жилищно-коммунального комплекса // Экономист. 2004. № 7. С. 47–54.
- Слепокуров А. Малые предприятия: сравнительный анализ (на примере Воронежской области) // Экономист. 2004. № 7. С. 55–65.
- Хандуев П. Развитие малых предприятий в Республике Бурятия // Экономист. 2004. № 7. С. 74–76.

Календарь событий

Январь 2005 г.: Начавшаяся **монетизация льгот** предполагала перенос значительной части социальных обязательств на региональные бюджеты. Далеко не все из них смогли найти необходимые ресурсы, поэтому полностью монетизацию провели только 4 субъекта РФ, а 17 сохранили старую систему льгот (по состоянию на 15 февраля 2005 г.).

29 декабря 2004 г.: Правительство, общероссийские объединения профсоюзов и работодателей в присутствии председателя правительства РФ Михаила Фрадкова подписали Генеральное соглашение, которое в ближайшее три года будет определять обязательства всех трех сторон в социальных и трудовых отношениях.

18–19 декабря 2004 г.: В Москве прошло **рабочее совещание «Пути совершенствования здравоохранения»**. Перед врачами с докладом о реформировании отрасли выступил министр здравоохранения и социального развития РФ Михаил Зурабов.

17 декабря 2004 г.: Госдума в третьем чтении приняла закон **«О минимальном размере оплаты труда»**. Теперь МРОТ составит 720 рублей.

16 декабря 2004 г.: В Подмоскowie прошла **вторая международная конференция «Оценка образовательных достижений в рамках национальных экзаменов»**, в ходе которой зарубежные эксперты сравнивали российский ЕГЭ с западными аналогами.

30 ноября 2004 г.: В Москве прошел **международный конгресс «Государство и бизнес: социально ответственное партнерство»**, на котором три объединения российских предпринимателей (РСПП, «Опора России» и «Деловая Россия») представили вниманию общественности свои отчеты о социальной деятельности.

26 ноября 2004 г.: Госдума приняла во втором чтении **новую редакцию Жилищного кодекса**. В первоначальный проект было внесено более четырехсот поправок. Документ, определяющий основы жилищной политики в стране, вступит в силу с 1 марта 2005 г.

18 ноября 2004 г.: Программа развития ООН обнародовала **Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2004 год**, в котором рассматриваются перспективы, возможности и проблемы страны «На пути к обществу, основанному на знаниях». Подробнее см.:

<http://www.undp.ru/index.phtml?iso=RU&lid=2&cmd=publications>

17 ноября 2004 г.: Программа развития ООН и Ассоциация менеджеров России провели **международную конференцию «В поисках новой социальной роли бизнеса»**.

16 ноября 2004 г.: Состоялся **XIV съезд Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП)**. На съезде обсуждались вопросы экономической ситуации в стране и предложения РСПП по повышению конкурентоспособности и обеспечению стабильного промышленного роста; позиция РСПП в связи с предложенными Президентом РФ В.В. Путиным мерами по укреплению российской государственности. Приняты следующие документы: Постановление съезда «Об экономической ситуации в стране и предложениях РСПП по повышению конкурентоспособности и обеспечению стабильного промышленного роста»; Постановление съезда «О повышении эффективности социального партнерства, социальной миссии российского бизнеса и развитии качественного потенциала трудовых ресурсов»; Резолюция съезда «О принципах взаимодействия РСПП с другими объединениями предпринимателей и общественными организациями»; Резолюция съезда «Об инициативах президента РФ по укреплению российской государственности»; Социальная хартия российского бизнеса.

3–4 ноября 2004 г.: В Москве прошел **Национальный форум «Настоящее и будущее народонаселения России»**, организованный Министерством здравоохранения и социального развития РФ и Фондом ООН в области народонаселения (UNFPA). Форум был посвящен 10-летию принятия Программы действий Международной конференции по народонаселению и развитию (МКНР, Каир, 1994). В Форуме приняли участие представители законодательной и исполнительной власти РФ, профильных министерств и ведомств, научно-исследовательских институтов и центров Российской Академии наук и Российской Академии медицинских наук, агентств ООН, вузов и неправительственных организаций. Общее количество участников Форума составило 280 человек, в числе которых были представители 15 регионов России и 3 государств СНГ.

5–6 октября 2004 г.: Независимый институт социальной политики провел конференцию **«Социальная политика региона: проблемы и перспективы развития»** в г. Саратов (Приволжский федеральный округ). На конференции обсуждались проблемы социальной политики в российских регионах.

8 августа 2004 г.: Члены Совета Федерации РФ абсолютным большинством голосов одобрили законопроект о замене социальных льгот натуральными денежными компенсациями.

Лето 2004 г.: Консорциумом в составе Независимого института социальной политики, Центра демографии и экологии человека Института народнохозяйственного прогнозирования РАН и Института социологии РАН проведена **первая волна полномасштабного российского обследования «Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе»** (РиДМиЖ) в рамках международной программы «Поколения и гендер» (*Generations and Gender Program/Survey*). Подробнее см. сайт НИСП: http://socpol.ru/research_projects/proj12.shtml