

ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ НА МИКРОУРОВНЕ: СОВРЕМЕННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ПРОБЛЕМЫ

Ноздрин-Плотницкий М.И., Воробьева Л.В.

«Вестник БГЭУ» 2009, №2-3

Аннотация. Микроуровень социальной политики – мало исследованная область трансформационных преобразований. Это связано, с одной стороны, с отсутствием достаточной базы статистических данных, данных социологических исследований, а, с другой, - с традиционно принятым сосредоточением основного внимания на макроуровне реформирования. На микроуровне социальной политики решаются проблемы преобразования социальной сферы государственных предприятий, предоставления социальных услуг негосударственными организациям и формирования социальной ответственности бизнеса. В статье показано, что эти преобразования объективно необходимы и становятся важными процессами, влияющими на стабильность общественной жизни, экономическую эффективность и переход к инновационному развитию.

Социальная политика чаще представлена общегосударственными программами, однако, наряду с этим, важное место занимает и ее микроуровень, что предполагает активность предприятий в предоставлении социальных услуг. В нормативных документах, научных монографиях, учебных пособиях как нашей, так и соседних стран проблемы микроуровня социальной политики, как правило, не выделены, не акцентируются. Имеются только отдельные пункты, тезисы, главы, социологические исследования по регионам. В то же время представляется, что назрела необходимость выделения этого уровня в отдельную область исследований. В рамках данной статьи выделим ряд вопросов, связанных с этой областью.

Объективная необходимость трансформации социальной политики на микроуровне как следствие рыночных преобразований

Наличие ряда общих проблем позволяет обратиться к некоторым источникам информации и исследованиям, появившимся в России, в Украине и некоторых других странах, изучать опыт преобразований. Беларусь, как и другие постсоветские республики, в начале 90-х годов получила в наследство предприятия, на балансе которых числились

объекты социальной сферы. Сложившаяся структура социальных услуг предприятий (социальная сфера, социальная инфраструктура) включала неравные по значимости организации общепита, жилищно-коммунального хозяйства, детсады, медпункты, оздоровительные центры, культурные и образовательные учреждения, спортклубы, охотничьи домики и др. Их масштабы и качественные характеристики могли значительно различаться как по предприятиям, так и по регионам и нормативно не регулировались. Исследователи отмечают, что сложившаяся при социализме социальная инфраструктура предприятий уже в тот период порождала такие негативные последствия, как:

- 1) зависимость местных органов власти от руководителей крупных предприятий,
- 2) неравные возможности удовлетворения социальных потребностей у разных групп населения в зависимости от места работы,
- 3) перекладывание социальных расходов предприятий на потребителей их продукции (1.С.21).

В начале рыночных реформ широкое распространение получила точка зрения, согласно которой предприятия должны быть освобождены от бремени непрофильных для них объектов. В основе этого лежали рекомендации международных экспертов и убежденность сторонников либерально-реформистского перехода к рынку в том, что возложение основных расходов за содержание объектов социальной сферы на предприятия в период рыночных преобразований экономически неэффективно.

Объективная неизбежность освобождения от социальных активов была в начале 90-х годов вызвана кризисом экономики, тяжелым финансовым положением многих промышленных предприятий и чрезмерными масштабами социальной инфраструктуры на их балансе. В условиях экономического кризиса возрастала доля расходов предприятий на содержание объектов социальной сферы. Эта тенденция сохранялась в нашей стране и позднее. По данным исследования Ярошевича В.И. социальные расходы предприятий в Беларуси за 1998-2001 гг. составляли от 10,6 до 16,7% от прибыли. Соображения экономической рациональности диктовали авторам рыночных реформ необходимость сокращения затрат и повышения мобильности труда и капитала.

Обобщая разные подходы и точки зрения, можно отметить следующие *причины, вызвавшие необходимость реформирования социальной сферы государственных предприятий* при переходе к рынку:

- предприятия, «отягощенные» социальными объектами, менее привлекательны для приватизации и инвестирования;
- управление социальными объектами отнимает значительное время управляющих, отвлекая их от проблем производства;

- содержание соцобъектов отдельными предприятиями усиливает неравенство и несправедливость по отношению к жителям страны, не являющимся работниками данных предприятий;
- социальные объекты предприятий снижают мобильность работников, «привязывая» их к бесплатным социальным услугам;
- отвлекая часть доходов предприятия, социальные объекты снижают эффективность их деятельности;
- поскольку соцобъекты финансировались не только предприятием, но и госбюджетом, то они являлись дополнительным бременем бюджета.

Социальная инфраструктура предприятий к началу 90-х годов включала многочисленные службы и учреждения (рис.1)



Рис.1 Социальная инфраструктура предприятия к началу 90-х годов

Реформирование предлагалось провести двумя путями. *Коммерческий* путь предполагал продажу соцобъектов, их приватизацию. Второй путь заключался в передаче соцобъектов местным органам власти, т.е. *муниципализацию*. Тем самым предприятия подготавливались к существованию в рыночных условиях, рыночным преобразованиям

собственности и форм хозяйствования. Подобные преобразования социальной инфраструктуры стали проходить в России, Украине, Польше и других странах. Они предусматривались и в Законе о разгосударствлении и приватизации в Республике Беларусь 1993 года, но в дальнейшем, в отличие от других стран, не получили широкого развития.

Опыт постсоциалистического реформирования социальной инфраструктуры предприятий.

Интересным, в связи с этим, для нас является опыт России, где можно выделить два этапа преобразований. Российские экономисты провели ряд исследований по изучению масштабов, причин и издержек сохранения объектов социальной сферы на балансе предприятий. С 1993 по 1996гг. вместе с процессами активной приватизации происходило наиболее значительное реформирование, снижение расходов предприятий на социальные нужды. В дальнейшем – вторая половина 90-х – начало 2000-х гг. - произошло замедление темпов и сокращение масштабов таких преобразований. Отметим некоторые важные черты и последствия этих процессов.

Исследователи, изучающие реформирование на первом этапе, отмечали следующие особенности и краткосрочные результаты.

- Даже после приватизации многие предприятия сохраняли «ядро» социальной инфраструктуры. Хотя большая часть объектов социальной сферы была преобразована уже до 1995 года, социальная сфера предприятий и позднее продолжала оставаться значительной, а многие предприятия, даже после передачи части объектов, сохраняли значительные объемы финансирования социальных объектов [5.С.61-63].
- Государственные предприятия более, чем частные были заинтересованы в сохранении социальной инфраструктуры.
- Чаще проводилась муниципализация, чем превращение соцобъектов в коммерческие структуры.
- Не удалось выявить явной тенденции сокращения издержек на реформируемых предприятиях.

Особый интерес представляют исследования, в которых приведены *оценки соотношения затрат и выгод* для разных звеньев процесса реформирования социальной политики на микроуровне. Однако многие авторы подчеркивают, что, несмотря на существующие официальные статданные, по этим направлениям анализа недостаточно сводной информации, поэтому приходится проводить собственный мониторинг по

городам и областям, использовать метод индукции. Но и такой подход позволяет сделать некоторые общие выводы и рекомендации.

Пример такого исследования был представлен в 1996 году по первым результатам реформ специальным докладом «Финансирование социальных активов» [2]. Исследование было проведено группой российских ученых в Ярославской и Новгородской областях.

Соотношение общих затрат и выгод от первого этапа реформирования социальной сферы по расчетам авторов исследования привело к 1) чистой выгоде предприятий, сохраняющих социальную сферу; 2) чистым убыткам предприятий, лишившихся вместе с социальной сферой льгот в налогообложении и регулировании; 3) чистой выгоде федерального бюджета от реформирования; 4) чистым убыткам местных органов власти, на долю которых пришлось основная часть финансирования объектов социальной сферы, которые не могут быть коммерциализированы [2.С.8-10]. Отсюда понятно, что местные органы власти предпочитали прямому финансированию соцобъектов трансферты предприятиям по содержанию социальной инфраструктуры.

Результаты исследования не подтверждали ожидаемые от реформы эффекты. Теоретически в реформировании не должны выигрывать предприятия, сохраняющие социальную сферу, но они получали выгоду. В соответствии с замыслами реформы должны выигрывать предприятия, ликвидировавшие социальную сферу, однако экономическая эффективность многих из них не росла. По поводу этих результатов у разных специалистов были разные объяснения. Ко второму этапу реформ сложились две разные точки зрения.

Выводы самих авторов доклада заключались в том, что реформы не были достаточно продуманы и поэтому не дали ожидаемых эффектов. Соответственно, выводы сопровождались рекомендациями по совершенствованию, в частности, предлагалось сокращать субсидии приватизированным предприятиям на соцобъекты, постепенно сокращать субсидии потребителям социальных услуг, а также перераспределять средства из центрального бюджета к местным [2.С.11-12].

Подобную позицию занимает и Е.Р.Зельдина, анализирующая правовые аспекты реформирования соцобъектов в Украине [3]. Она отмечает, что снятие соцобъектов с баланса предприятий особенно остро стоит в период реструктуризации экономики. Однако установленный порядок передачи прав собственности на эти объекты плохо продуман и должен совершенствоваться. По ее мнению важнейшей проблемой выступает то, что у местных органов власти отсутствует финансовая база для содержания передаваемой им инфраструктуры [3.С.2].

Нежелание предприятий избавиться от соцобъектов многие экономисты связывали с издержками реформы и объясняли следующими причинами:

- существованием налоговых льгот, которые получают предприятия, содержащие на балансе социальную сферу;
- ослаблением административного и др. регулирования со стороны местных властей (социальная сфера ставит предприятия в особые условия взаимоотношений с местными органами власти);
- желанием предприятий использовать социальную сферу для того, чтобы «привязать» работников отдельных категорий, отдельных территорий и др. к предприятию[4.С.9].

Важно, по мнению многих исследователей, продолжать реформирование, но, при этом совершенствовать правовой, финансовый механизм, а также проводить дифференцированную политику в отношении поддержки разных видов социальных активов, разделяя жизненно важные и второстепенные. Первые могут быть сохранены на предприятии. На первом этапе к таким объектам часто относили жилье и медобслуживание (в дальнейшем, по мере выкупа жилого фонда проживающими семьями, от такого подхода отказались). Но многие предприятия финансировали также заведения для отдыха и развлечения - спортивные клубы, дома отдыха, охотничьи домики и т.п. «Расходы по содержанию этих видов социальных активов ни в коем случае не должны оплачиваться налогоплательщиками, поэтому следует, насколько возможно, пресекать попытки увести от налогообложения такие расходы» [2.С.11]. Соответственно такому регулированию должна меняться *структура социальной сферы предприятий*.

Итак, данная позиция объясняла неожиданные результаты первого этапа недостатками самого процесса реформирования, при этом сохранялась убежденность экономистов в правильности направления реформирования. Другая же позиция, альтернативная первой, заключалась в том, что теоретические конструкции и основанные на них реформы не учитывали специфику менталитета, национальных традиций, истории и поэтому были обречены на неуспех. Эту точку зрения достаточно убедительно и эмоционально образно представил С.Кара-Мурза в работе «Советская цивилизация» [5]. Он отмечал, что советское предприятие представляло собой особый организм, не похожий на капиталистические предприятия, поэтому к нему нельзя было применять стандартные рецепты либерально-рыночного реформирования. «Промышленное предприятие СССР не только не стало фирмой, организованной на принципах *хрематистики* — оно даже не стало чисто производственным образованием. Оно было, как и община в деревне, центром *жизнеустройства*. Поэтому создание на самом предприятии и вокруг него обширной

системы социальных служб стало вполне естественным процессом, не противоречащим культурному генотипу предприятия, а вытекающим из него» [5.С.101]. В работе проводится аналогия таких предприятий с японскими. Так же, как и в Японии они порождают мощный синергетический, кооперативный эффект, который, несмотря на рост транзакционных издержек, обеспечивает жизнеспособность и экономическую эффективность предприятия, невидимую западными экспертами. В период экономического кризиса и рыночных преобразований, когда уменьшилась социальная ответственность государства – возросла надежда работников на социальную поддержку предприятия и значимость инфраструктуры выросла. Автор отмечает, в связи с этим, что работники многих предприятий продолжали ходить на работу даже тогда, когда предприятия останавливались и им не платили заработную плату. Однако в дальнейшем традиционные партнерские отношения руководства с трудовыми коллективами стали разрушаться, поскольку новые собственники предприятий сделали ставку на установление согласия с властью, игнорируя проблемы работников. Это привело к тому, что в будущем они потеряли поддержку трудовых коллективов, когда взаимоотношения с властью ухудшались [5].

На основе такого подхода, который можно назвать цивилизационным, следовал вывод о том, что результаты первого этапа связаны не с ошибками в механизмах проводимых реформ, а с недооценкой специфики и роли предприятия советского типа. Когда такие предприятия реформируются в рыночные, речь идет не только «о максимальном подчинении всей деятельности предприятия критериям хрематистики (прибыли) при почти полном устранении критериев *социального* эффекта. Речь идет об изменении всего жизнеустройства предприятия и окружающей его местности (часто целого города)» [5.С.103]. Автор не отрицает объективную необходимость преобразований. Но он убежден, что для того, чтобы такое изменение было признано справедливым, требуется смена господствующей в обществе антропологической модели, а это длительный путь. Поэтому представляют интерес тенденции реформирования предприятий и судьбы социальной инфраструктуры в более длительной перспективе с учетом результатов второго этапа реформ - второй половины 90-х годов – начала XXI века.

В 2003 году было проведено исследование «Социальная сфера российских предприятий: что изменилось за годы реформ?», охватывающее 1990-2003гг. Оно заключалось в интервьюировании и анализе полученных данных по 404 крупным и средним российским предприятиям разных регионов и форм собственности. Авторы отмечают, что большая часть предприятий сохраняют соцобъекты или продолжают финансировать их при передаче местным органам власти, хотя *масштабы социальной*

сферы российских предприятий значительно снижены по сравнению с 1990 годом. Если в 1990 году около 80% предприятий обеспечивали своих работников жильем и медуслугами, то к 2003 году 60% полностью передали жилой фонд муниципалитетам и 20% полностью передали медицинские центры[6.С.5]. Около 90% сняли с баланса детские сады, более половины отказалось от домов отдыха[6.С.6]. Важным фактором, замедлявшим процесс передачи социальных активов, по-прежнему была возможность получать льготы и преференции от местных органов власти. Только 5% руководителей отметили, что социальные услуги были для них прибыльными. Значительная часть руководителей желает избавиться от жилья и детских садов на своих балансах, но более трети из них сталкиваются с юридическими и административными барьерами для их продажи [6.С.8-9]. Общим выводом исследования явилось то, что можно констатировать заинтересованность предприятий в сокращении социальных активов в прежних формах и постепенный переход к новым формам, которые отличаются дифференцированным подходом в предоставлении социальных услуг[6.С.10-11].

Обобщая выше изложенное, можно сделать вывод о том, что российский, украинский и др. опыт реформирования социальной сферы на микроуровне показывает неизбежность и объективную необходимость преобразований в социальной инфраструктуре предприятий и может служить уроком при определении форм, механизмов и масштабов изменения социальной политики белорусских предприятий. Опыт показывает, что прежние институты социальной инфраструктуры предприятий в случае масштабной приватизации экономики нежизнеспособны, но их преобразование требует продуманности правовых и финансовых механизмов, учета цивилизационных аспектов реформы.

Рыночная трансформация диктует общие направления изменений в социальной политике как на макроуровне, так и на микроуровне (табл.1).

Табл.1 Принципы предоставления социальных благ

Прежние принципы	Новые принципы
Бесплатность	Частичная платность
Всеобщий характер	Адресный подход
Жесткое государственное регулирование	Самостоятельность предприятий
Относительная стабильность структуры	Изменение структуры социальной сферы
Усредненность	Дифференцированный подход

Приостановление в конце 90-х гг. реформирования социальной инфраструктуры белорусских предприятий помогло избежать некоторых негативных последствий, с которыми столкнулись соседние страны, но сохранило и некоторые проблемы,

породившие его необходимость. Восстановление докризисного экономического потенциала позволило несколько смягчить остроту проблем бремени социальной инфраструктуры белорусских предприятий, но неэффективность и несправедливость сохраняемой системы все еще остаются. Требуется сделать ее более адекватной требованиям рыночной экономики. Так, типичной для белорусского города является описанная в «СБ» ситуация с брестским общежитием, находящимся в аварийном состоянии, непригодном для проживания по причине отсутствия финансовых средств у предприятия, на балансе которого оно состоит. О назревшей необходимости преобразований социальной сферы предприятий говорят следующие факты. Из 59 проживающих в этом общежитии семей только 7 имеют отношение к предприятию «Надзея», остальные проработали 10 лет, закрепили право на жилье и ушли в частный сектор. В Бресте 83 ведомственных общежития, санитарно-техническое состояние и противопожарная безопасность во многих из них неудовлетворительные. «Город готов взять здания на свой баланс, но существующее законодательство не позволяет»[7.С.3].

Социальная ответственность бизнеса и новые элементы социальной политики на микроуровне

По мере роста частной собственности и становления крупного корпоративного бизнеса в конце 90-х начале XXI века на постсоциалистическом пространстве появились новые формы социальной политики на микроуровне. Это можно назвать третьим этапом преобразований социальной инфраструктуры предприятий для стран, завершивших в целом переход от предприятия советского типа к рыночному предприятию. Дискуссии по поводу социальной политики предприятий переместились в область *социальной ответственности бизнеса (СОБ) или корпоративной социальной ответственности (КСО)*. Стало заметным явление изменение структуры и задач *социального пакета частного предприятия*. Подобные вопросы, хоть и в меньшей степени, но получили развитие и в нашей стране. Однако без масштабной приватизации они не могут иметь такую же значимость, как в западных рыночных странах или, например, в России, где социальные программы крупных нефтяных корпораций и некоторых других фирм уже играют особую роль и привлекают внимание как государственных структур, общественности, так и исследователей-экономистов.

В дискуссиях о социальной ответственности бизнеса в мире выделяются две точки зрения, - пессимистическая и оптимистическая, согласно которым 1)СОБ (КСО) является вынужденным приспособлением к давлению со стороны левых сил, общественных

организаций, защищающих права работников, потребителей и др., и 2)СОБ является добровольным осознанным выбором самого бизнеса»[8.С.1-2]. Как бы то ни было, СОБ(КСО) стал заметной тенденцией в мире с 70-х годов XX века. Со временем появились и стандарты социальной отчетности, а публикуемые социальные отчеты стали эффективным инструментом публичной политики компаний.

Корпоративная социальная ответственность отражает вклад бизнеса в развитие общества, *связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законом минимума*. Глава ООН призвал компании мира присоединиться к Глобальному договору о социальной ответственности. Такой договор поддержали уже многие компании из более 80 стран мира, в том числе несколько десятков белорусских компаний [8.С.4]. У наиболее продвинутых в решении социальных проблем российских компаний квота расходов на эти цели закладывается в годовой бюджет. У нефтяных российских компаний она составляет около 1,5% прибыли. Западные компании «тратят на социалку на порядок больше». Так Shell или British Petroleum отчисляют на социальные программы до 10% прибыли [9]. Такие затраты вполне оправданы — они дают и экономические, и политические дивиденды, так как корпорации получают необходимую для успешного бизнеса поддержку общества и высокую репутацию на рынке. Социальная активность компании становится весомым фактором роста акционерной стоимости. Компании из года в год не только увеличивают объемы социальных инвестиций, но уделяют все большее внимание раскрытию информации об этой стороне своей деятельности. В годовых отчетах ведущих корпораций раздел о КСО (как мы ведем бизнес) не менее важный, чем результаты операционной деятельности (сколько мы зарабатываем) [9].

КСО или СОБ — добровольная инициатива с широким спектром деятельности. Этот спектр может варьироваться по фирмам и странам. Он часто включает такие мероприятия, как охрана здоровья работников; улучшение социальных условий персонала; обеспечение промышленной безопасности, профилактику чрезвычайных ситуаций; улучшение экологического состояния окружающей среды в регионах экономической активности компаний; поддержку науки, образования, культуры, религии; а также непосредственно благотворительную деятельность[10]. Тем не менее, добровольность не исключает и некоторые общие подходы, поэтому появились и общие международные стандарты. Одна из подобных классификаций выделяет следующие основные стандарты СОБ на уровне компании:

- корпоративная культура — неукоснительное выполнение обязательств перед клиентами, партнерами, персоналом и государством, полная прозрачность компании;
- ведение бизнеса с непременным учетом интересов местных сообществ — согласование изменений ландшафта, решения экологических проблем (обеспечения экологической безопасности производства);
- социальные программы для сотрудников: гарантии, льготы, работа с профсоюзами, повышение профессионального уровня;
- участие компании в социальных программах региона присутствия;
- благотворительность в чистом виде — поддержка проектов, не связанных напрямую с бизнесом компании»[9].

В России практика корпоративной ответственности наряду с другими направлениями менеджмента находится в процессе развития. Объективная необходимость становления социально ответственного бизнеса осознается как обществом, так и самим, во всяком случае передовым, бизнесом, но осознается теоретически. Возникает вопрос, насколько современный бизнес готов к реальной социальной ответственности. В Белоруссии, следовательно, практика социальной ответственности бизнеса (СОБ) находится в начальной стадии. Для малых и средних предприятий, которые составляют основу частного сектора, проблема СОБ не столь существенна и насущна. Однако открытость экономики, процессы глобализации и высокая степень зависимости от внешних экономических факторов привлекают внимание и побуждают к участию в мировых процессах социальных преобразований.

Социологическое исследование о готовности белорусских предприятий к ведению социально ответственного бизнеса обнаружило, что «рефлексия руководителей, персонала компаний и общественная атрибуция в отношении готовности белорусского бизнеса к реализации социальной ответственности имеют существенные расхождения по ряду показателей»[8.С.4]. Согласно полученным данным, сами бизнесмены считают основными ценностями СОБ выполнение законодательства, честное получение прибыли, непричастность к коррупции и взяточничеству, выплату налогов. Представители общественности ставят эти ценности на более низкие места, а более важным считают своевременную выплату заработной платы и предоставление социальных услуг и гарантий. 25% представителей руководства предприятий считают, что белорусские предприятия полностью готовы к социально ответственному ведению бизнеса, а среди представителей общественности так считают только 4% [Там же].

В рамках утверждения института СОБ возникает и вопрос о взаимоотношении государства и социальной политики частного предприятия. Подчеркивание самостоятельности и добровольности в определении круга предоставляемых социальных услуг предполагает независимость бизнеса. Представляется важным отметить то, что СОБ – это эндогенное явление, идущее от фирм, а не экзогенное, идущее от государства. Исследователи данных процессов, эксперты ООН отмечают, что *КСО следует отличать от навязанной сверху административными предписаниями социальной ответственности*, «официальных поборов», что обычно практикуют местные органы власти. Ряд исследователей отмечает, что расхождения по поводу того, что считать СОБ, существуют не только у бизнеса и населения, но и у бизнеса и представителей власти. В то же время многие авторы отмечают объективную необходимость сохранения и некоторого принуждения со стороны государства в области социальной политики предприятия[1.С. 21]. Ясно, что масштабы и инструменты такого влияния могут быть разными для государственных и частных предприятий, и существенно различаются в национальных моделях экономики. Так, например, Э.Рудык, со ссылкой на мировой опыт, отметил следующие формы и инструменты воздействия государства на социально значимые предприятия:

- 1)установление прямых адресных «социальных показателей», достижение которых носит обязательный характер для государственных предприятий,
- 2) определение «социальных целей» деятельности частных предприятий на договорной основе,
- 3)предоставление государственных и муниципальных заказов, льготных кредитов,
- 4)предоставление целевых «социальных кредитов»[11.С.162].

Но, по его мнению, успешная реализация таких инструментов возможна только при формировании в стране полноценного социального государства, т.е.не только декларирующего приверженность социальной ориентации, но и имеющего для этого финансовую базу и институты гражданского общества.

Новые акценты социальной политики на микроуровне как фактор, способствующий переходу к инновационной экономике

Основные цели социальной политики микроуровня не могут не отличаться от общих целей социальной политики макроуровня. На макроуровне особенно важно поддерживать эффективную занятость и уровень дохода, бороться с бедностью и защищать социально уязвимые слои населения, обеспечивая социальные гарантии и права, которые не может

обеспечить рынок. А большинство предприятий в рыночной экономике свою социальную политику строят в соответствии со своими коммерческими целями. То, что социальные проблемы нужно решать диктуют современным компаниям не только гуманные соображения. Финансирование социальных программ — один из путей решения бизнес-задач, где просчитаны и затраты, и потенциальный доход. С учетом того, что значимость нефинансовых факторов увеличения акционерной собственности и стоимости постоянно возрастает, повышенное внимание к ним становится важнейшим конкурентным преимуществом компании. А поскольку важным фактором современной конкурентоспособности компании сегодня выступает социальный капитал, человеческий капитал, то и социальные пакеты предприятий отражают вложения в эту сферу, в здоровье, образование и квалификацию работников.

Социальные программы на микроуровне все чаще рассматриваются в мире как статья расходов в персонал и инструмент управления персоналом. Возросла часть вознаграждения за труд, имеющая немонетарный характер. Социальный пакет предприятия направлен на привлечение в фирму квалифицированных работников. Заметны тенденции в изменении структуры типичного социального пакета предприятия — непрямого материального вознаграждения. В целом эта структура включает в себя 1)определенные законодательством льготы и социальные гарантии, распространяемые на весь персонал, и 2)дополнительные социальные услуги, предоставляемые конкретным работодателем за особые заслуги, статус и другие качества отдельным категориям или всему персоналу. Современный социальный пакет составляет до 15% затрат компании на персонал, включая такие важные составляющие инвестиций в человеческий капитал, как оплата медицинских услуг, обучения, повышения квалификации, различных форм проведения досуга.

Показательной является эволюция структуры социального пакета в России за последние 10-15 лет: от относительно равного обеспечения всех сотрудников медицинским обслуживанием, санаторно-курортным лечением, детскими садами и др. услугами до формирования «базового соцпакета», включающего компенсацию затрат на питание и программы медицинского страхования, выдачу ссуд, оплату тренингов, курсов, предоставление транспорта [12].

В более широком плане вклад социальной политики бизнеса в инновационную экономику нужно рассматривать с точки зрения вызревания социально ответственного бизнеса социального партнерства, что в постсоциалистических странах пока еще является проблемой. В значительной мере она связана с отношением общества и власти к бизнесу вообще, которое характеризуется отсутствием признания, уважения, полноценной защиты

частной собственности и осознания общественно-экономической значимости предпринимательства. Бизнес и общество, как и в западных странах, должны пройти стадии эволюции от первоначального накопления с отсутствием ярко выраженной социальной политики к социальному партнерству с тремя относительно равноправными участниками – власть, бизнес, работники. Только социально ответственный бизнес способен осуществлять добровольное и масштабное социальное инвестирование, способствующее переходу экономики на инновационный путь развития. Такой бизнес осуществляет инвестиции в собственный персонал, формируя необходимый человеческий капитал, а также в безопасность окружающей среды, инфраструктуру регионов присутствия, в поддержку различных образовательных структур, включая корпоративные учебные заведения и др.

Литература

1. Социальная политика в постсоциалистическом обществе: Задачи, противоречия, механизмы. Колл. авторов. Отв. ред. член-корреспондент РАН К.И.Микульский. -- М.:Наука,2001.648с.
2. Обзор экономики России. Финансирование социальных активов: Специальный доклад. 2кв.1996г.//Университетская информационная система Россия[Электронный ресурс].-- Режим доступа <http://www.cir.ru/docs/stat/publications/analytics/RECEP/1996/2/> Дата доступа: 20.12.2008
3. Зельдина Е.Р. Переход права собственности на объекты социальной инфраструктуры предприятий: Автореферат диссертации на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук: 12.00.04/Зельдина Е.П.; Нац. Академия наук Украины, Институт экономико-правовых исслед.-- Донецк,1999.17с.
4. Предприятия и общественные блага в России/ Журавская Е. [и др.]// «Экономические исследования и образование: Россия и СНГ» Ноябрь 2003г.,№13. [Электронный ресурс]—Режим доступа// http://www.eerc.ru/details/download.aspxfile_id=3913/-- Дата доступа: 1.03.2009
5. Кара-Мурза С.Г. Советская цивилизация. Книга вторая: От Великой победы до наших дней. -- М, ЭКСМО-Пресс, 2002. 768С.

6. Социальная сфера российских предприятий: что изменилось за годы реформ?/ Журавская Е. [и др.]. // Исследования ЦЭФИР[Электронный ресурс] --Режим доступа// http://www.cefir.ru/www.hse.ru/data/608/313/1234/2004_05_25.doc/ --Дата доступа: 12.03.2008
7. Козлович В. Казенный дом? Для некоторых предприятий общежития стали непосильной ношей//СБ Беларусь сегодня от 15 февраля 2007 года.
8. Гринюк Ж.В. Социальная ответственность глазами общества и бизнеса[Электронный ресурс].-- Режим доступа//http://un.by/pdf/grinyuk_12-05-21975.pdf // --Дата доступа: 1.11.2008
9. Социальная активность как средство повышения капитализации компании, укрепления ее репутации //Бизнес и социальная ответственность, 2005, сентябрь. [Электронный ресурс].-- Режим доступа//http://www.business-ethics.ru/analytics/date_09.2005.-- Дата доступа: 25.05.2008.
10. Ермак Д. Социально ответственно начал мыслить белорусский бизнес//Экономическая газета от 15.09.2006.
11. Рудык Э. Социальное предприятие, социальная экономика, социальное государство//Москва. 2004. №12. С.160-170.
12. Скитяева И., Чернова Е. Социальный пакет: статья расходов или инструмент управления.//Управление компаний.2005.№12[Электронный ресурс].-- Режим доступа// <http://www.cfin.ru/press/zhuk/2005-12/8.shtml> Дата доступа: 2008.03.20.