

Т.В.Чубарова.
кандидат экономических наук,
Московская высшая школа социальных
и экономических наук

Социальная ответственность работодателей (на примере охраны здоровья работающих)

Современное российское общество переживает перемены, которые затрагивают как практические стороны нашей жизни, так и концептуальные положения. Происходит переосмысление многих ценностей, одна из которых — социальная ответственность.

Что такое социальная ответственность?

Понятие "социальная ответственность" довольно широко используется в повседневной практике, но, как оказалось, не достаточно четко определено в теории, по крайней мере, постсоветского

© Т.В.Чубарова, 2002

периода. Обычно социальная ответственность рассматривается как одно из выражений ответственности вообще. Ответственность как способ взаимодействия различных сил в обществе (отдельные индивиды, организации, органы управления и т.д.) связана с возложением обязанности что-либо сделать, предъявлением на этой основе требований к соответствующему лицу (организации), а также применением санкций в случае невыполнения.

В широком смысле социальная ответственность включает два взаимосвязанных элемента — определенные ожидания окружающей среды по отношению к лицам и общественным органам и осознание последними своего долга перед обществом, коллективом, отдельными индивидами.

Социальная ответственность подразумевает, что существуют конкретные задачи и функции, которые люди должны выполнять в силу того положения, которое они занимают в обществе.

Как отмечается в Российской социологической энциклопедии, социальная ответственность возникает на основе социальных норм и реализуется как через формы социального контроля (общественное мнение, устав, закон), так и через понимание общественными субъектами своей общественной роли.

Причем социальная ответственность, в отличие от ее других видов, не обязательно имеет вертикальную иерархическую структуру, связанную с исполнением определенных обязанностей. Она включает и горизонтальные связи, соединяющие элементы общественной жизни более тесными и неформальными узами.

Социальная ответственность в узком смысле относится к области социального благосостояния общества, непосредственных условий жизнедеятельности людей, удовлетворения их разнообразных социальных потребностей.

Она подразумевает обязанность тех или иных общественных сил и институтов способствовать решению социальных, экономических, образовательных и здравоохранительных проблем населения, обеспечивая основы функционирования современного общества. Именно она выступает фундаментом государства и общества благосостояния как системы, признающей свою ответственность за удовлетворение основных потребностей граждан и предпринимающей для этого соответствующие практические усилия.

Одна из причин развития социальной ответственности — другой, кроме индивидуальной — состоит в том, что в современном обществе возникли риски (такие, как потеря работы, инвалидность, болезнь), причины которых лежат вне непосредственного влияния отдельных личностей и поэтому нуждаются во внимании со стороны общества и его различных институтов как формальных, так и неформальных. Именно в связи с этим возникли такие, ставшие уже традиционными субъекты социальной ответственности, как государство и работодатели. Здесь уместно вспомнить две идеи — "жить в

обществе и быть свободным от общества нельзя" и "общественный договор" Руссо. Они подчеркивают тот факт, что социальная ответственность есть отношения *взаимозависимости* и даже *взаимовыгоды* ее субъектов и объектов.

Представляется важным отметить роль исторического фактора в формировании границ социальной ответственности и определении ее субъектов. Взаимоотношения по поводу социальной ответственности складываются в обществе на протяжении длительного периода, отражая расстановку общественных сил и определяя модели социального устройства. Социальная ответственность, таким образом, является специфическим институтом современного общества, основанным на глубинных процессах, во многом не связанных с политической и экономической конъюнктурой.

Социальная ответственность бизнеса(работодателей)

Широко известна точка зрения о том, что социальная ответственность бизнеса состоит, прежде всего, в получении прибыли. Однако часто утверждается, что существование бизнеса оправдано только тогда, когда он служит общественной или социальной цели. Наиболее сбалансированным кажется подход, основанный на выделении социальных субъектов, которые имеют свой интерес в деятельности данной организации. В их число прежде всего включаются общество в целом, акционеры/инвесторы, сотрудники (работники) и потребители продукции. При этом предполагается, что бизнес осознает меру своей ответственности перед этими группами интересов и организует свою деятельность так, чтобы реализовать ее.

Понятия "бизнес" и "работодатели" упоминается в данном контексте как взаимозаменяемые. Хотя небольшой "идеологический" акцент все же есть — употребление понятия "работодатели" подчеркивает особую важность социальной ответственности бизнеса по отношению к работникам¹.

Социальная ответственность работодателей и социальное партнерство

Социальная ответственность работодателей обычно связывается с идеей социального партнерства. В современной российской литературе наблюдается тенденция к расширительному толкованию социального партнерства как одного из способов сотрудничества

¹ Более подробно см.: *Чубарова Т.В.* Распределение социальной ответственности в обществе: Социальная политика государства и функции предприятия // Куда идет Россия?.. Социальная трансформация постсовестского пространства. М., 1996; *Она же.* Социальная политика и охрана здоровья работающих: Потенциал предприятия // Куда идет Россия?.. Кризис институциональных систем. М., 1999.

различных секторов жизни общества, причем акцент явно делается на некоммерческий сектор. Однако не следует забывать, что традиционно под социальным партнерством понимаются прежде всего отношения в социально-трудовой сфере между работниками и работодателями, складывающиеся при активном участии государства.

Социальное партнерство определяется следующими параметрами:

- наличие соответствующих организаций для выражения интересов сторон;
- переговорный процесс, когда происходит согласование позиций и поиск вариантов решения проблемы;
- вклад каждой из сторон в решение проблемы. Социальное партнерство — это не улица с односторонним движением, а сотрудничество и взаимодействие заинтересованных сторон.

Одним из ярких выражений социального партнерства можно считать системы социального страхования, где и работники, и работодатели платят взносы и участвуют в управлении.

Развитие и укрепление системы социальных прав граждан поставило работодателей в довольно сложное положение, они, по существу, оказались между "молотом и наковальней". С одной стороны, на них оказывает давление государство, гарантирующее эти права, а с другой — работники, которые хотят их реализовать на практике, возможно, даже в пределах отдельно взятого предприятия или организации.

Таким образом, социальное партнерство следует рассматривать как подсистему социальной ответственности работодателей, ее часть, прежде всего как конкретный механизм реализации, который выходит за рамки собственно социальной ответственности работодателей, так как требует участия других социальных сил общества, а именно работников и государства.

Интересный феномен российской действительности состоит в сужении традиционной сферы действия социального партнерства. В настоящее время наблюдается тенденция ужесточения трудового законодательства в России — тому свидетельство последний Трудовой кодекс, который реально расширяет возможности и укрепляет позиции работодателей, естественно, за счет других социальных партнеров, т.е. работников и государства. Это отражает стремление государства устранить от принятия решений по социально-трудовым вопросам — согласно новому Трудовому кодексу сторонами социального партнерства выступают работодатели и работники. По существу это означает, что в решении трудовых споров работники остаются лицом к лицу с работодателями. При этом если до недавнего времени судебная-правовая система при прочих равных условиях стремилась прежде всего защитить интересы работника, то как будут развиваться события в дальнейшем, пока не совсем ясно.

Социальная ответственность работодателей и благотворительность

Другим важным проявлением участия работодателей в решении социальных проблем общества в последнее время стала благотворительность. Хотя она и является по сути своей хорошим началом, при оценке ее нужна осторожность. Благотворительность носит сугубо добровольный, односторонний и, как правило, разовый характер, заключая в себе хорошо известные как положительные, так и отрицательные стороны. Социальная ответственность работодателей — явление структурного, институционального порядка, неотъемлемая часть гражданского общества, связанная с долгосрочными подходами к решению социальных проблем современного общества. Благотворительность же в данном контексте следует рассматривать как частное проявление социального взгляда отдельных работодателей, которое в современных условиях не может стать основой долгосрочной стратегии социального взаимодействия бизнеса и общества.

Социальные программы на предприятиях как выражение социальной ответственности работодателей (на примере охраны здоровья)

Как показало проведенное автором исследование, концептуальное отношение менеджеров к программам в области охраны здоровья на предприятиях заслуживает специального внимания. В конце 90-х годов автором были опрошены руководители высшего звена, отвечающие за социальные вопросы на тех промышленных предприятиях Москвы, где были организованы медицинские учреждения различного уровня (медико-санитарные части (МСЧ) и медицинские пункты) для оказания услуг работникам. Ставилась цель — выяснить отношение менеджеров к МСЧ в условиях новых реалий, возникших в ходе реформы здравоохранения, в частности, введения дополнительного финансового бремени в виде взносов на обязательное медицинское страхование (ОМС).

Как выяснилось, менеджеры обычно не рассматривают участие своих предприятий в решении проблем здоровья сотрудников в терминах ответственности работодателей за его состояние. Они просто имеют дело с ежедневными проблемами, которые нужно решать. Это, в частности, продемонстрировала реакция респондентов на представленные им цели и задачи исследования.

Видение менеджерами ответственности работодателей за здоровье работников ограничено рамками предприятия. Это особенно ярко проявилось в их отношении к взносам на ОМС. Введение ОМС практически не изменило позицию тех из них, кто выступает за оказание медицинских услуг работникам. Они по-прежнему готовы вносить свой вклад в это дело, связывая его прежде всего с развитием МСЧ

и не считая, что выплаты на ОМС освобождают их от необходимости развития собственных программ в области охраны здоровья.

Таким образом, создается впечатление, что менеджеры рассматривают наличие на предприятии МСЧ как выражение своей ответственности за здоровье работников. В то же время взносы на ОМС рассматриваются подавляющим большинством опрошенных скорее как обычный налог, чем как способ реализации ответственности за здоровье работников.

Признавая приоритет государства в обеспечении населения услугами здравоохранения, половина опрошенных отметила, что работодатели тоже должны вносить в это дело свою лепту в силу своей ответственности за здоровье работников. Несмотря на то, что финансовые ресурсы часто отмечались опрошенными как ограничитель развития здравоохранительных программ на предприятиях, они высказывались за то, чтобы работодатели принимали участие в охране здоровья работников. Среди трех основных субъектов, которые обычно рассматриваются как его "гаранты", предприятие заняло второе место, вплотную приблизившись к государству и далеко обогнав индивида.

Менеджеры достаточно осторожны в оценке своей роли в охране здоровья работников. Абсолютное большинство из них отметили, что еще есть резервы, и они пока не совсем довольны своими усилиями, тем более, что уровень обслуживания в системе ОМС оценивается ими скорее как неудовлетворительный.

Для менеджеров, имеющих большой стаж работы, огромное значение имеет сравнение с предыдущим опытом. Одна из респонденток, работающая на хлебозаводе еще с советских времен, отвечая на вопрос о том, какие здравоохранительные услуги ее фабрика предоставляет работникам, не задумываясь ответила: "Почти никаких!" Но когда ее попросили все-таки назвать их, то для современной ситуации список оказался хотя и не таким "представительным" как раньше, но все же достаточно внушительным (медицинский пункт, оплата жизненно необходимых лекарств и санаторно-курортного лечения).

Менеджеры считают, что именно они представляют главную группу в разработке стратегии предприятия по проблеме охраны здоровья работников. Они чувствуют, что могут внести свой вклад в решение этого вопроса.

Анализ позиций респондентов показывает, что менеджеры разных социально-образовательных и демографических групп имеют сходное понимание ряда проблем деятельности предприятий, в том числе и в социальной сфере. На их суждения и отношения влияет культура их организаций и, наоборот, пользуясь своим статусом менеджеры вносят свой вклад в поддержание организационной культуры. Такой общий, унифицированный подход можно назвать "домашней идеологией предприятия".

Таким образом, опрос показал, что политика предприятия в области охраны здоровья работников имеет дело скорее с идеологией, чем с чисто экономической рациональностью. Основываясь на собственном опыте и здравом смысле, менеджеры, как, собственно, и многие в обществе, верят, что программы в области здравоохранения способствуют решению таких задач, как привлечение и удержание рабочей силы, создание репутации хорошего предпринимателя и т.д. В настоящее время менеджеры находятся под влиянием двух, на первый взгляд, противоположных идеологий — свободного рынка и менеджериализма. Однако при ближайшем рассмотрении оказывается, что обе идеологии в конечном счете озабочены улучшением работы предприятия.

Поскольку теоретическое и институциональное обоснование ответственности работодателей за здоровье работников недостаточно, отношение к здравоохранительным программам на предприятиях во многом зависит от оценки и социальных взглядов отдельных работодателей.

В заключение хотелось бы отметить, что социальная ответственность работодателей — это многогранный феномен социальной жизни, во многом определяющий их роль в обществе. Однако, как показывает практика, отношение работодателей в России к своей социальной ответственности достаточно сложное и часто противоречивое. С другой стороны, привлечение предприятий и организаций, обладающих значительными материальными и человеческими ресурсами, к решению социальных проблем, формирование у работодателей сознательного отношения к своей роли в реализации социальной политики выгодно и государству, и работникам.

Пример отношения опрошенных менеджеров к программам оказания медицинских и здравоохранительных услуг учреждениями, базирующимися на конкретном предприятии, показывает, что социальную защиту сотрудников следует рассматривать как способ выражения социальной ответственности работодателей, который традиционно наиболее ясно воспринимается российскими работодателями и вызывает мало сомнений с их стороны. Как представляется, именно развитие подобных программ может стать в современных условиях отправным пунктом вовлечения работодателей в решение вопросов социальной политики.