

Ссылка для цитирования этой статьи:

Немытов А.А., Шубат О.М. Успешные корпоративные практики российского бизнеса в сфере поддержки здоровья сотрудников // Human Progress. 2023. Том 9, Вып. 4. С. 20. URL: http://progress-human.com/images/2023/Tom9_4/Nemytov.pdf. DOI 10.34709/IM.194.20. EDN BKMNMS.

УДК 331

УСПЕШНЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ ПРАКТИКИ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА В СФЕРЕ ПОДДЕРЖКИ ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ

Немытов Андрей Анатольевич

Аспирант

Уральский федеральный университет
им. первого Президента России Б.Н. Ельцина

nemo.aramil@mail.ru

19, ул. Мира,

г. Екатеринбург, Россия, 620002

+7 (904) 541-85-96



Шубат Оксана Михайловна

доктор экономических наук, доцент
профессор кафедры экономики и управления
на металлургических предприятиях
Уральский федеральный университет
им. первого Президента России Б.Н. Ельцина

o.m.shubat@urfu.ru

19, ул. Мира

г. Екатеринбург, Россия, 620002

+7 (912) 243-93-59

Аннотация. Сложная демографическая ситуация в России, негативные прогнозы ее демографического развития, а также неоптимистичные показатели здоровья населения усиливают необходимость более активного внедрения на предприятиях программ поддержки и укрепления здоровья сотрудников. Целью статьи является анализ успешных корпоративных практик российского бизнеса в сфере сохранения здоровья сотрудников. Исследование проведено на основе метода кейс-стади: анализировались программы из сборников успешных корпоративных практик, опубликованных РСПП в период с 2008 по 2021 гг. Детально анализировались кейсы по двум направлениям: «Безопасность труда, здоровье на рабочем месте» и «Поддержка материнства и работников с семейными обязанностями». Результаты исследования показали, что крупные предприятия России осознают важность инвестиций в капитал здоровья сотрудников, а корпоративные программы, ориентированные на охрану

здоровья, все чаще реализуются на отечественных предприятиях. Однако сдерживающим фактором является отсутствие закрепленной на национальном уровне концепции сохранения здоровья на рабочем месте, а также сохранения здоровья членов семей работников. Важным направлением развития корпоративной социальной ответственности является поддержка репродуктивного здоровья сотрудников и рождаемости в их семьях, что отвечает национальным интересам России и способствует решению демографических проблем страны.

Ключевые слова: здоровье сотрудников; безопасность труда; репродуктивное здоровье; Российский союз промышленников и предпринимателей; корпоративные практики.

JEL коды: I1; J81; M14.

Введение

Одной из наиболее острых проблем современной России является сложная демографическая ситуация. По данным Федеральной службы государственной статистики, на начало 2023 г. численность населения в стране составляла 146,4 млн. человек, была зафиксирована убыль населения. Снижается и рождаемость: если в 2015 г. на каждую 1000 населения приходилось 13,3 рождений, то в 2022 – только 8,9 рождений¹. В этот период число умерших ежегодно превышало число родившихся, а общей убыли численности населения удавалось избежать только за счет миграционного прироста.

Официальные прогнозы демографического будущего страны также неоптимистичны. В среднем (наиболее вероятном) варианте прогноза предполагается, что вплоть до 2035 года численность населения России будет снижаться².

Неблагоприятны и показатели здоровья населения. Так, согласно данным Федеральной службы государственной статистики, число случаев временной нетрудоспособности в стране с 2015 по 2020 г. увеличилось на 18% (с 19,6 млн. до 23,2 млн.), а число дней временной нетрудоспособности увеличилось почти на 27% (с 267,4 млн. до 339,4 млн.). Заболеваемость населения остается на высоком уровне: в 2021 г. на 1000 населения было выявлено 857,1 случаев заболеваний, и по сравнению с 2020 г. этот показатель вырос почти на 13%³.

Вместе с тем, здоровье населения является важной составляющей человеческого капитала, который, в свою очередь, играет ключевую роль в обеспечении устойчивого экономического роста не только страны, но и любой коммерческой и некоммерческой

¹ Демографические показатели Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения 02.07.2023).

² Изменение численности населения по вариантам прогноза. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/progn1.xls> (дата обращения 02.07.2023).

³ Здравоохранение в России. 2021: Стат.сб./Росстат. М. 2021. [Электронный ресурс]. URL: https://gks.ru/bgd/regl/b21_34/Main.htm (дата обращения 02.07.2023).

организации [1; 2; 3]. Еще классики политэкономии отмечали, что на определенном историческом этапе в борьбе с более древними цивилизациями глобальную гонку развития выиграла западная цивилизация за счет более быстрого роста человеческого капитала посредством распространения образования и медицины [4; 5; 6]. Ярким примером позитивного влияния человеческого капитала на развитие экономики является Япония, где наличие широко распространенного образования и высокого уровня продолжительности жизни определило рост человеческого капитала [7]. В условиях неблагоприятных демографических тенденций и неоптимистичных прогнозов демографического будущего России внимание к состоянию здоровья населения с целью сохранения и восполнения человеческого капитала страны представляется чрезвычайно актуальным.

Известно, что здоровье человека в значительной степени формируется особенностями его трудовой деятельности. Безусловно, что такие факторы, как чистота воздуха производственных помещений, уровень шума и освещения на рабочем месте, качество потребляемых продуктов и питьевой воды непосредственно влияют на уровень физического здоровья, работоспособность и повседневное состояние сотрудников. Вместе с тем, детерминантами психологического здоровья работников являются атмосфера в рабочем коллективе, лояльность руководства, умеренность нагрузки, возможность самореализации и ряд других факторов. Очевидно, что эффективность функционирования любого предприятия в значительной степени определяется состоянием физического и психологического здоровья сотрудников. По данным Всемирной организации здравоохранения, меры по охране здоровья на рабочих местах помогают сократить продолжительность пребывания в отпуске по болезни на 27% и снизить расходы компаний на медико-санитарное обслуживание на 26%. Кроме того, эксперты отмечают, что из-за проблем со здоровьем работников большинство стран теряют от 4% до 6% ВВП⁴. Многочисленные научные и прикладные исследования показывают наличие разнообразных положительных эффектов для бизнеса от реализации корпоративных программ, направленных на сохранение здоровья сотрудников. К таким эффектам относят рост производительности труда, улучшение способности сотрудников к концентрации на работе, повышение уровня лояльности и приверженности компании, увеличение вовлеченности сотрудников в бизнес-процессы, уменьшение количества досрочных выходов сотрудников на пенсию и количества дней отсутствия на работе из-за болезней⁵. Кроме того,

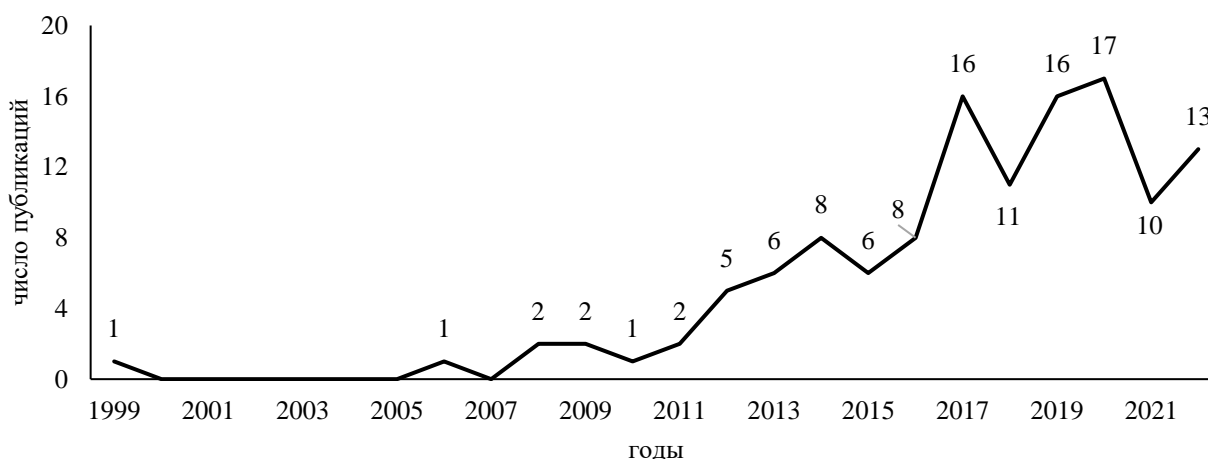
⁴ Охрана здоровья на рабочем месте. Информационный бюллетень Всемирной организации здравоохранения. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health> (дата обращения 07.07.2023).

⁵ SAP insights: Workplace Wellness for a Changing World. [Электронный ресурс]. URL: <https://insights.sap.com/workplace-wellness/> (дата обращения 10.07.2023);

эксперты Министерства здравоохранения Российской Федерации отмечают, что корпоративные программы укрепления здоровья сотрудников могут сократить расходы работодателя на оказание медицинской и социальной помощи, а компании, внедряющие корпоративные программы укрепления здоровья работников, в долгосрочной перспективе потенциально успешнее, более устойчивы и эффективны⁶.

Важно отметить, что в последние годы возрастает исследовательский интерес к менеджменту охраны здоровья, к вопросам сохранения здоровья сотрудников и профилактике профессиональных заболеваний. По состоянию на июнь 2023 г. в Российском индексе научного цитирования было проиндексировано 129 публикаций, в названии или ключевых словах которых встречается термин «менеджмент охраны здоровья». Первая такая публикация датируется еще 1999 г., но половина исследований были опубликованы в последние 5 лет (рисунок 1).

Рис. 1: Число проиндексированных в Российском индексе научного цитирования публикаций с термином «менеджмент охраны здоровья» в названии или ключевых словах (по состоянию на июнь 2023 г.)⁷



Однако, несмотря на возрастающий исследовательский интерес к этой теме, в российском корпоративном секторе реализация мероприятий в сфере менеджмента охраны здоровья еще не стала повсеместной. Популяризация и распространение примеров

Forbes. Three Reasons Social Health Should Be Part Of Your Corporate Wellness Program. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.forbes.com/sites/ellevate/2020/05/13/three-reasons-social-health-should-be-part-of-your-corporate-wellnessprogram/?sh=22cb96d51d5f> (дата обращения 11.07.2023);

Deloitte. Designing work for well-being. Living and performing at your best. [Электронный ресурс]. URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capitaltrends/2020/designing-work-employee-well-being.html> (дата обращения 11.07.2023).

⁶ Корпоративные модельные программы «Укрепление общественного здоровья» (Министерство здравоохранения Российской Федерации). [Электронный ресурс]. URL: https://minzdrav.gov.ru/poleznye-resursy/natsproektzdravoohranenie/zozh_ (дата обращения 05.06.2023).

⁷ Составлено автором на основе данных Российского индекса научного цитирования

эффективных, успешных корпоративных программ в этой сфере могло бы стать стимулом для более активного внедрения российскими предприятиями менеджмента охраны здоровья.

Целью настоящей статьи является анализ успешных корпоративных практик российского бизнеса в сфере сохранения здоровья сотрудников – оздоровления персонала, обеспечения безопасности труда, поддержки здоровья не только самих сотрудников, но и членов их семей.

1. Данные и методика исследования

Информационную базу исследования составили данные Библиотеки электронных версий корпоративных практик социальной направленности компаний, действующих на территории страны. Электронные версии размещены в открытом доступе на сайте российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП)⁸. Согласно правилам Библиотеки, предприниматели на добровольной основе размещают в ней успешно реализованные программы сроком действия не менее года. Такие программы публикуются в специально издаваемых сборниках РСПП. Исследование было проведено на основе метода кейс-стади: анализировались программы из сборников успешных корпоративных практик, опубликованных РСПП в период с 2008 по 2021 гг.

Всего по состоянию на июнь 2023 г. в библиотеке было представлено более 1000 программ, реализуемых 234 российскими компаниями. Однако интересующий нас раздел Библиотеки с программами, направленными на работников предприятий, содержал примеры лишь 237 успешных корпоративных программ, которые были сгруппированы по следующим направлениям:

- привлечение, удержание, развитие и обучение сотрудников;
- безопасность труда, здоровье на рабочем месте;
- программы и услуги социального характера;
- поддержка материнства и работников с семейными обязанностями;
- поддержка молодежи;
- поддержка бывших работников;
- организация производства, экологическая безопасность;
- поддержка инфраструктуры и иные социальные программы⁹.

⁸ Библиотека корпоративных практик социальной ответственности на ресурсе Российского союза промышленников и предпринимателей. [Электронный ресурс]. URL: <https://rspp.ru/activity/social/library-practic/> (дата обращения 20.05.2023).

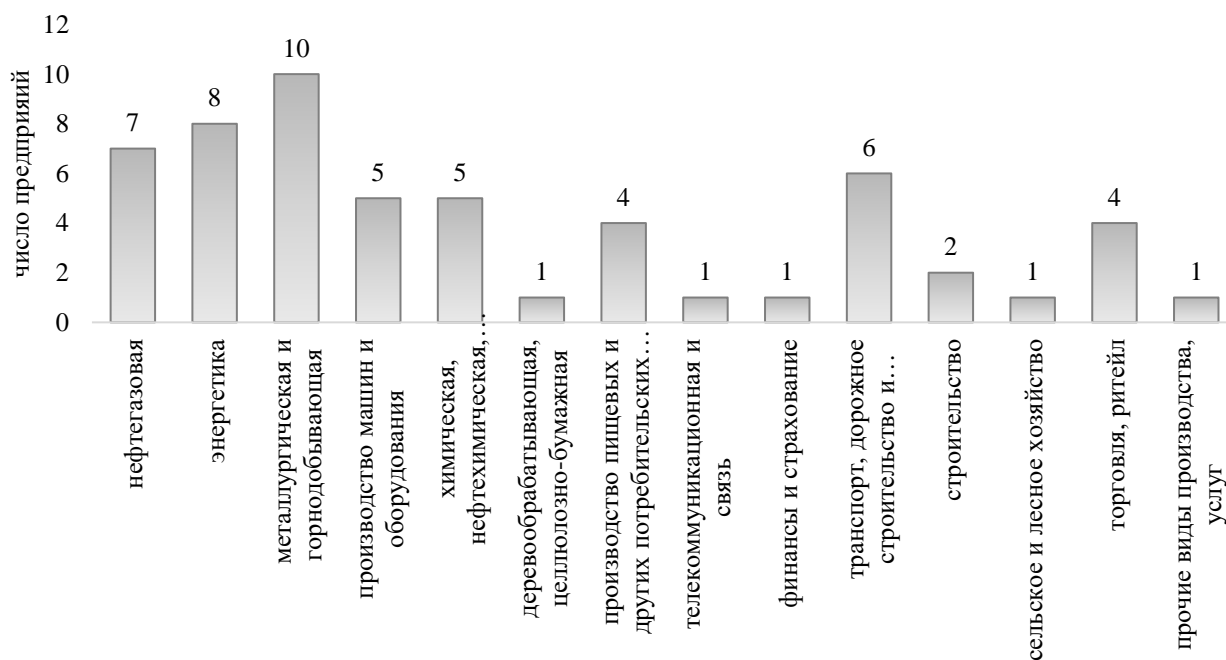
⁹ Библиотека корпоративных практик социальной ответственности на ресурсе Российского союза промышленников и предпринимателей. [Электронный ресурс]. URL: <https://rspp.ru/activity/social/library-practic/> (дата обращения 20.05.2023).

В соответствии с заявленной целью исследования подробно были проанализированы два направления – «Безопасность труда, здоровье на рабочем месте» и «Поддержка материнства и работников с семейными обязанностями». Выбор второго направления заслуживает некоторых комментариев. На наш взгляд, вопросы поддержки здоровья сотрудников неразрывно связаны с заботой об укреплении и оздоровлении членов их семей, с обеспечением благоприятных условий для создания семьи и рождения ребенка, с защитой здоровья детей. Именно поэтому для исследования были также отобраны программы направления «Поддержка материнства и работников с семейными обязанностями».

2. Результаты исследования

В ходе анализа данных Библиотеки корпоративных практик РСПП было выявлено 55 российских компаний, которые в период с 2009 по 2021 гг. представили свои успешные корпоративные практики в направлении «Безопасность труда, здоровье на рабочем месте». На рисунке 2 показан отраслевой состав таких предприятий (более чем 14 отраслей экономики), а в таблице 1 представлены основные типы задач, которые ставятся в программах успешных корпоративных практик, и количество предприятий, реализующих ту или иную задачу.

Рис. 2: Отраслевая принадлежность предприятий, представивших в Библиотеке корпоративных практик РСПП успешные программы в направлении «Безопасность труда, здоровье на рабочем месте» в период с 2009 по 2021 гг.¹⁰



¹⁰ Составлено автором на основе: Российский союз промышленников и предпринимателей. II. Программы, направленные на работников компании. [Электронный ресурс]. URL: <https://rspp.ru/tables/company-employees-programs/> (дата обращения 22.05.2023).

Табл. 1: Задачи, заявленные в программах социальной ответственности российского бизнеса, представленных в Библиотеке корпоративных практик РСРП в направлении «Безопасность труда, здоровье на рабочем месте»¹¹

Тип задачи	Количество компаний, реализующих задачу
охрана жизни и здоровья работников – обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников	47
снижение показателей производственного травматизма, профессиональных заболеваний	29
осведомленность работников по вопросам промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, своевременная актуализация и доведение политики компании в области производственной безопасности, охраны труда и окружающей среды до всех работников	19
современные технологии и безопасное производство, снижение аварийности	12
обеспечение организации охраны окружающей среды	9
учет мнений работников и других заинтересованных сторон в деятельности по управлению охраной труда	9
обеспечение открытости и доступности показателей в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды	3
рациональное использование природных ресурсов и энергии, снижение их затрат, внедрение безотходных и малоотходных технологий, технологий безопасного накопления, хранения и утилизации отходов производства и потребления.	3
оказание социальной поддержки местному коренному населению	2

Проведенный анализ программ социальной ответственности в направлении «Безопасность труда, здоровье на рабочем месте» позволил получить ряд важных результатов.

Во-первых, наиболее существенные задачи, на которые ориентированы программы социальной ответственности, – это обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников, снижение показателей производственного травматизма, профессиональных заболеваний, использование современных технологий и безопасного производства, снижение аварийности (85% программ).

Во-вторых, вопросы, связанные с таким аспектом безопасности труда, как охрана окружающей среды (в том числе, рациональное использование природных ресурсов и энергии, снижение их затрат, внедрение безотходных и малоотходных технологий, технологий безопасного накопления, хранения и утилизации отходов производства и потребления), редко фигурируют в качестве задач программ социальной ответственности бизнеса (встречаются примерно в 16 % программ). Довольно показательным примером здесь может являться компания ПАО «НОВАТЭК», ведущая деятельность по разведке, добыче, переработке, реализации природного газа, жидких углеводородов. Деятельность компании является источником потенциальной опасности для окружающей среды, персонала и населения,

¹¹ Составлено автором на основе: Российский союз промышленников и предпринимателей. П. Программы, направленные на работников компании. [Электронный ресурс]. URL: <https://rspp.ru/tables/company-employees-programs/> (дата обращения 22.05.2023).

проживающего в зонах влияния промышленных объектов. Как следует из представленных в Библиотеке РСПП программ социальной ответственности, начиная с 2009 г. на предприятии внедряются и совершенствуются меры в области охраны окружающей среды, промышленной безопасности и охраны труда, позволяющие сокращать и предотвращать негативные воздействия на окружающую среду от производственной и иной деятельности. В своих отчетах эксперты компании отмечают, что в качестве механизмов обеспечения экологической безопасности и защиты персонала и населения, проживающего в местах присутствия промышленных объектов компании, применяются следующие: «рациональное использование природных ресурсов и энергии, снижение их затрат, внедрение безотходных и малоотходных технологий, технологий безопасного накопления, хранения и утилизации отходов производства и потребления, постоянное улучшение и совершенствование своей деятельности (Системы управления) в области охраны окружающей среды, обеспечения промышленной безопасности и охраны труда на основе результатов контроля, мониторинга за показателями окружающей среды, регулярно проводимых аудитов и периодическом анализе ее эффективности, содействие в решении проблем и оказание социальной поддержки местному населению, коренным малочисленным народам Севера»¹².

Программы направления «Поддержка материнства и работников с семейными обязанностями» в библиотеке корпоративных практик социальной ответственности РСПП встречаются значительно реже – лишь 7 компаний представили успешные практики в этом направлении. Такие компании относятся к следующим отраслям:

- нефтегазовая;
- энергетика;
- металлургическая и горнодобывающая;
- химическая, нефтехимическая, парфюмерная;
- финансы и страхование;
- транспорт, дорожное строительство и логистические услуги;
- строительство.

В таблице 2 представлены основные типы задач, заявленных в исследуемых программах социальной ответственности, а также количество предприятий, реализующих такие программы.

¹² Российский союз промышленников и предпринимателей. II. Программы, направленные на работников компании. [Электронный ресурс]. URL: <https://rspp.ru/tables/company-employees-programs/>_(дата обращения 22.05.2023).

Табл. 2: Задачи, заявленные в программах социальной ответственности российского бизнеса, представленных в Библиотеке корпоративных практик РСРП в направлении «Поддержка материнства и работников с семейными обязанностями»¹³

Тип задачи	Количество компаний, реализующих задачу	Компании, реализующие задачу
сокращение уровня заболеваемости работников, создание условий для развития и отдыха работников и членов их семей, позволяющих укрепить здоровье	4	- ОАО «РусГидро» - Магнитогорский металлургический комбинат - РЖД - «ФосАгро»
развитие внутрисемейных отношений, повышение престижа института семьи, обеспечение преемственности поколений	3	- Транснефть - ОАО «РусГидро» - «ЕВРОЦЕМЕНТ групп»
развитие и укрепление связей между работниками организации – развитие корпоративной солидарности	2	- Транснефть - ОАО «РусГидро»
развитие навыков и компетенций для адаптации в современном, быстро развивающемся мире	1	Транснефть
популяризация здорового образа жизни, оздоровление работников и членов их семей в условиях курортной климатической зоны, воспитание здорового подрастающего поколения	5	- Транснефть - ОАО «РусГидро» - Магнитогорский металлургический комбинат - РЖД - «ФосАгро»
выплаты, направленные на улучшение материального положения семей с детьми	4	- ОАО «РусГидро» - Магнитогорский металлургический комбинат - Внешэкономбанк - «ФосАгро»
помощь детям, создание игровых, комнат социально-бытовой адаптации в детских домах и приютах, в том числе для детей с ограниченными физическими возможностями	2	- ОАО «РусГидро» - РЖД
реконструкция и ремонт учреждений здравоохранения	1	ОАО «РусГидро»
стимулирование рождаемости и поддержки здоровья женщин	3	- Магнитогорский металлургический комбинат - Внешэкономбанк - РЖД
выплата материальной помощи работникам по семейным обстоятельствам в связи с особо трудным материальным положением	3	- Магнитогорский металлургический комбинат - «ЕВРОЦЕМЕНТ групп» - «ФосАгро»
выплата материальной помощи работникам по случаю первого бракосочетания	3	- Магнитогорский металлургический комбинат - Внешэкономбанк - «ФосАгро»
поддержка матерей и отцов одиночек	2	- Магнитогорский металлургический комбинат - «ФосАгро»
детские подарки	1	Магнитогорский металлургический комбинат
индивидуальный подход к выбору времени отпуска для определенных категорий работников предприятия	1	Магнитогорский металлургический комбинат
корректировка режима работы для женщин с детьми	3	- Внешэкономбанк

¹³ Составлено автором на основе: Российский союз промышленников и предпринимателей. П. Программы, направленные на работников компании. [Электронный ресурс]. URL: <https://rspp.ru/tables/company-employees-programs/> (дата обращения 25.05.2023).

Тип задачи	Количество компаний, реализующих задачу	Компании, реализующие задачу
дошкольного и младшего школьного возраста		- РЖД - «ФосАгро»
адаптация женщин, приступающих к работе после окончания отпуска по уходу за ребенком	1	Внешэкономбанк
ДМС – программа «Родовспоможение», «Мать и Дитя», «Красота и здоровье женщины», «Стоп-стресс» и др.	2	- Внешэкономбанк - РЖД
легкий труд в период беременности	3	- Магнитогорский металлургический комбинат - РЖД - «ФосАгро»
лектории успешных женщин	1	РЖД
клубная карта предприятия для определенных категорий работников предприятия	1	РЖД
производственная гимнастика	1	РЖД

Анализ успешных корпоративных практик по направлению «Поддержка материнства и работников с семейными обязанностями» позволил получить ряд важных результатов.

Во-первых, наибольшее внимание (5 из 7 предприятий) в программах уделено решению задач, связанных с популяризацией здорового образа жизни, оздоровлением работников и членов их семей в условиях курортной климатической зоны, воспитанием здоровых детей, сокращением уровня заболеваемости работников, созданием условий для развития и отдыха работников и членов их семей. Например, компания «Транснефть» реализует корпоративную программу «Дружная семья», основная идея которой состоит в создании условий для развития и отдыха работников организации и членов их семей, позволяющих укрепить здоровье на Черноморском побережье, развить внутрисемейные отношения и связи между работниками организаций системы «Транснефть»¹⁴. Как следует из отчетов компании, за 8 лет реализации этой программы в ней приняли участие 22 тыс. работников системы «Транснефть» и членов их семей из 8 федеральных округов и 62 субъектов РФ. В качестве положительных результатов данной программы отмечают следующие: заметное развитие корпоративной солидарности, укрепление эмоционально комфортного климата в рабочих коллективах и психологического здоровья сотрудников, повышение их трудоспособности и профессиональной вовлеченности. По результатам программы «Дружная семья» организаторы отметили развитие «soft компетенций» у многих сотрудников, укрепление внутрисемейных связей и обеспечение преемственности поколений, улучшение состояния здоровья работников и членов их семей, формирование приверженности к здоровому образу жизни¹⁵. Подобную политику реализуют

¹⁴ Российский союз промышленников и предпринимателей. II. Программы, направленные на работников компании. [Электронный ресурс]. URL: <https://rspp.ru/tables/company-employees-programs/> (дата обращения 22.05.2023).

¹⁵ Там же.

некоторые другие российские предприятия – ОАО «РусГидро», Магнитогорский металлургический комбинат (ММК), РЖД, «ФосАгро».

Во-вторых, анализ показал, что приоритетной задачей при решении вопроса поддержки материнства и семей с детьми на предприятиях является организация дополнительных выплат, направленных на улучшение материального положения семей с детьми. К примеру, электроэнергетический холдинг компания ОАО «РусГидро» сформировала перечень льгот, направленных на поддержание материнства и работников с семейными обязанностями. В компании сделан акцент на дополнительных выплатах семьям в связи с рождением ребенка, регистрацией первого брака, нахождением работников в отпуске по уходу за детьми до 3-х лет¹⁶.

Другой пример – компания «ФосАгро», которая является поставщиком удобрений на российском рынке. Согласно отчетам, в компании сформирован перечень соответствующих льгот, включающий выплату материальной помощи по случаю первого бракосочетания, при рождении ребенка. Материальная помощь оказывается: в течение года с даты рождения ребенка; работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 2 лет; одному из родителей первоклассников к 1 сентября; один раз в год одному из родителей семьи, имеющему на иждивении трех и более детей в возрасте до 18 лет и/или детей от 18 лет и более, обучающихся по очной форме в образовательных учреждениях; работникам по семейным обстоятельствам в связи с особо трудным материальным положением¹⁷. Выплаты материальной помощи, направленные на улучшение материального положения семей с детьми, также осуществляют компания ММК и Внешэкономбанк.

Особо стоит отметить, что в той или иной степени каждое из предприятий, реализующих программу «Поддержка материнства и работников с семейными обязанностями», уделяет внимание вопросам женского, в том числе репродуктивного, здоровья, стимулирования рождаемости и поддержки семей и родителей-одиночек с детьми детсадовского и младшего школьного возраста. Наиболее обширные программы в этом направлении представили ММК и РЖД. Так, в программах ММК указывается следующее: учитывая неблагоприятную демографическую ситуацию в стране и тот факт, что 28% сотрудников – это женщины, 70% которых находятся в репродуктивном возрасте, ОАО ММК включил в перечень социальных программ состоящую из трех этапов программу поддержки материнства и стимулирования рождаемости. На первом этапе этой программы беременные женщины-сотрудницы ММК на сроке от 13 до 30 недель освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы

¹⁶ Российский союз промышленников и предпринимателей. II. Программы, направленные на работников компании. [Электронный ресурс]. URL: <https://rspp.ru/tables/company-employees-programs/> (дата обращения 22.05.2023).

¹⁷ Там же.

по основному месту работы. В этот период женщины находятся под наблюдением специалистов центра «Материнство», где они могут прослушать лекции по подготовке к родам, консультации по уходу за ребенком в первые дни жизни, посетить аквапарк и получить витамины. Второй этап подразумевает оказание материальной помощи женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трехлетнего возраста, в том числе, выплату единовременного пособия по случаю рождения ребенка и ежемесячную выплату на ребенка в возрасте до трех лет. Третий этап программы ММК – оказание материальной помощи семье, имеющей первоклассника. Как отмечается в сборниках успешных корпоративных практик, основными результатами реализации программы стимулирования рождаемости и поддержки здоровья женщин-сотрудниц ММК являются: позитивные изменения в здоровье женщин, улучшение показателей течения беременности и родов; повышение процента ранней явки при беременности; увеличение количества беременных и числа родов среди работниц предприятия; отсутствие перинатальной смертности. Кроме того, согласно отчетам компании, положительные изменения в контексте демографических проблем оказала программа ММК поддержки многодетных семей (семьи с тремя и более детьми в возрасте до 18 лет)¹⁸.

Компания ОАО «РЖД», где более 30% сотрудников – это женщины, реализует программы, направленные на улучшение условий труда и социальной защищенности женщин. Так, например, в компании введен «Женский день» без сохранения заработной платы раз в месяц; разработаны рекомендации по применению режима гибкого рабочего времени и дистанционной работы; открыты дополнительные ясельные группы в детских садах ОАО «РЖД»; на удлиненный рабочий график либо на круглосуточный переведены 40 дошкольных учреждений; открыты детские комнаты; предоставлено право бесплатного проезда для детей от 4-х лет (с предоставлением отдельного места); расширен перечень медицинских услуг по ДМС; запущены медицинские программы: «Мать и Дитя», «Красота и здоровье женщины», «Стоп-стресс»; разработан комплекс упражнений производственной гимнастики; сформирован список профессий, на которых ограничивается применение труда женщин¹⁹.

Анализ данных Таблицы 2 позволяет сделать вывод о том, что важность и актуальность вопроса поддержки материнства и семей с детьми осознается крупным бизнесом РФ. Крупнейшие представители семи отраслей промышленности и народного хозяйства, среди которых Транснефть, ОАО «РусГидро», Магнитогорский металлургический комбинат, Внешэкономбанк, РЖД, «ЕВРОЦЕМЕНТ групп», «ФосАгро» успешно и последовательно

¹⁸ Российский союз промышленников и предпринимателей. II. Программы, направленные на работников компании. [Электронный ресурс]. URL: <https://rspp.ru/tables/company-employees-programs/> (дата обращения 22.05.2023).

¹⁹ Там же.

реализуют программы, нацеленные на укрепление и оздоровление семей сотрудников, создание благоприятных условий для создания работниками предприятия семей и рождения детей, оказание систематической материальной поддержки семьям работников, воспитывающим одного и более детей.

3. Дискуссионные вопросы исследования и выводы

Полученные результаты и приведенные примеры успешных корпоративных практик поднимают ряд важных дискуссионных вопросов.

Во-первых, несмотря на то, что ряд российских предприятий активно реализует программы, ориентированные на здоровье сотрудников и членов их семей, такие практики еще не стали нормой и обязательным элементом корпоративной социальной ответственности бизнеса. На наш взгляд, для активизации развития, внедрения и адаптации таких программ должна быть разработана соответствующая национальная политика, механизмы ее реализации, мониторинга и оценки. Однако на сегодняшний день концепция сохранения здоровья на рабочем месте, как и сохранения здоровья членов семей работников, еще не нашла закрепления на общенациональном уровне. К примеру, в паспорте национального проекта «Здравоохранение» (разработан Минздравом России во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»)²⁰, несмотря на достаточно обширный перечень установленных целей и задач, не говорится о необходимости обеспечения безопасности труда и здоровья на рабочем месте. Мы полагаем, что утвержденная национальная политика в сфере безопасности труда, здоровья на рабочем месте, а также поддержки материнства и ответственного родительства создаст основу для передачи опыта крупными российскими предприятиями другим компаниям.

Во-вторых, учитывая негативные демографические тренды России (наблюдаемые в настоящее время и прогнозируемые на период до 2035 года), важным аспектом здоровья работников, на который следует обращать особое внимание при разработке и внедрении программ корпоративной социальной ответственности, является поддержка репродуктивного здоровья работников и рождаемости в их семьях. Этот аспект здоровья, с одной стороны, очень значим для каждого отдельного человека, глубоко психологичен и индивидуализирован, а с другой – стратегически важен для страны в целом. По мнению экспертов, состояние репродуктивного здоровья населения является очень важной составляющей

²⁰ Паспорт национального проекта «Здравоохранение». [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/info/35561/> (дата обращения 28.05.2023).

демографического кризиса нашей страны. Вклад заболеваний репродуктивной сферы в снижение численности потенциальных рождений детей достигает в России 17–21%²¹, а около 15% в стране являются бесплодными²². Однако важность и необходимость сохранения и укрепления репродуктивного здоровья сотрудников не декларируется на государственном уровне. Так, на сайте Министерства здравоохранения РФ в разделе, посвященном Федеральному проекту «Укрепление общественного здоровья» (разработан в рамках национального проекта «Демография»), размещаются материалы и рекомендации предприятиям и организациям по разработке программ поддержки здоровья своих сотрудников. В модельных корпоративных программах предусмотрены такие разделы, как профилактика потребления табака, снижение потребления алкоголя с вредными последствиями, здоровое питание и рабочее место, повышение физической активности, сохранение психологического здоровья и благополучия²³. Однако поддержка репродуктивного здоровья осталась вне рамок этих материалов и рекомендаций. На этом же ресурсе размещен Сборник корпоративных программ российских предприятий по укреплению здоровья сотрудников²⁴. В указанном сборнике также нет примеров реализации программ, направленных на поддержку репродуктивного здоровья сотрудников и рождаемости в их семьях.

Показательным (в негативном ключе) является следующий факт. По состоянию на июнь 2023 г., в Российском индексе научного цитирования было проиндексировано 129 публикаций, в названии или ключевых словах которых встречается термин «менеджмент охраны здоровья»²⁵. Однако в этих публикациях термин «репродуктивное здоровье» не встречается ни в метаданных, ни даже в полном тексте публикации.

Вместе с тем, научные исследования, проводимые в разных странах, показывают, что от реализации программ поддержки репродуктивного здоровья сотрудников и рождаемости в их семьях бизнес получает ряд существенных результатов: повышение производительности труда и удовлетворенности работников условиями труда, снижение текучести кадров, увеличение возможностей найма и удержания высококвалифицированных, ценных

²¹ Эксперты оценили долю потерь рождаемости из-за бесплодия (РБК). [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/society/22/12/2022/63a4607e9a79478130507b5d> (дата обращения 29.05.2023).

²² Бесплодие в России и в мире (информационные материалы Репробанка – Банка репродуктивных тканей). URL: <https://reprobank.ru/novosti/stati/besplodie-v-rossii> (дата обращения 02.06.2023).

²³ Корпоративные модельные программы «Укрепление общественного здоровья» (Министерство здравоохранения Российской Федерации). [Электронный ресурс]. URL: <https://minzdrav.gov.ru/poleznye-resursy/natsproektzdravoohranenie/zozh> (дата обращения 05.06.2023).

²⁴ Библиотека корпоративных программ укрепления здоровья сотрудников (Министерство здравоохранения Российской Федерации). [Электронный ресурс]. URL: <https://minzdrav.gov.ru/poleznye-resursy/natsproektzdravoohranenie/zozh> (дата обращения 05.06.2023).

²⁵ По результатам наукометрического анализа, проведенного авторами на основе данных Российского индекса научного цитирования.

сотрудников и другие позитивные эффекты [8; 9; 10; 11]. Кроме того, в специализированном исследовании было показано, что такие программы не являются очень затратными для предприятия, и, к примеру, включение расходов на экстракорпоральное оплодотворение в программы медицинского страхования сотрудников американских компаний в 97% случаев не привело к значительному увеличению стоимости медицинской страховки²⁶.

В-третьих, для получения значимых положительных эффектов от корпоративных программ, ориентированных на охрану здоровья сотрудников, профилактику профессиональных болезней и травматизма, укрепление психического, физического (в том числе, репродуктивного) здоровья, такие программы должны разрабатываться и внедряться в рамках специального менеджмента производственной безопасности и здоровья, обеспечивающего единство экономических, организационно-технических, социальных и педагогических мер, направленных на улучшение здоровья работников и повышение качества трудовой жизни. Основой политики руководства любой организации должна являться программа, ориентированная на заботу о здоровье своих сотрудников: выполнение всеми ими инструкций по охране жизни и здоровья, проведение своевременных профилактических осмотров работников, организацию системы мероприятий, направленных на оздоровление работников, создание материально-технической базы физкультурно-оздоровительных и спортивных сооружений, обеспечение полноценного питания с учетом выполнения действующих натуральных норм питания, проведение обязательной витаминизации. Важно отметить, что забота о здоровье работника должна органично вписываться как в его трудовую, так и в личную жизнь. Здесь на помощь приходят массовые спортивные и оздоровительные мероприятия, участие в которых имеют возможность принять семьи участников процесса. Таким образом, система менеджмента производственной безопасности и здоровья охватывает многие аспекты жизни работника и за пределами производственного процесса.

Заключение

Результаты проведенного исследования показывают, что крупные предприятия основных отраслей российской промышленности осознают важность инвестиций в капитал здоровья сотрудников, а корпоративные программы, ориентированные на охрану здоровья работников, профилактику профессиональных болезней и травматизма, укрепление психического, физического здоровья работников, все чаще реализуются на отечественных предприятиях.

²⁶ 2021 Survey on Fertility Benefits. [Электронный ресурс]. URL: <https://resolve.org/wp-content/uploads/2022/01/2021-Fertility-Survey-Report-Final.pdf> (дата обращения: 03.03.2022).

Сложная демографическая ситуация в России, негативные прогнозы ее демографического развития, а также неоптимистичные показатели здоровья населения страны усиливают необходимость более активного внедрения на предприятиях менеджмента производственной безопасности и здоровья. Активизация российского бизнеса в направлении сохранения здоровья сотрудников требует разработки соответствующей национальной политики, базирующейся на концепции сохранения здоровья на рабочем месте и сохранения здоровья членов семей работников. При этом важным аспектом здоровья работников, который стратегически важен для преодоления демографического кризиса в стране, является репродуктивное здоровье. Государство, как субъект, заинтересованный в улучшении демографической ситуации в стране, должно стимулировать бизнес на разработку и реализацию корпоративных программ, ориентированных на укрепление и поддержку репродуктивного здоровья работников и рождаемости в их семьях.

Литература

1. Kambourov, G.; Manovskii, I. Occupational Specificity of Human Capital // *International Economic Review*. 2009. № 50(1). P.: 63-115.
2. Lane, D. Post-State Socialism: A Diversity of Capitalisms? In: Lane, D.; Myant, M. (eds). *Varieties of Capitalism in Post-Communist Countries*. London. 2007. P.:13-39.
3. Lange, F.; Topel, R. The Social Value of Education and Human Capital. In: Hanushek E., Welch F. (eds.). *Handbook of the Economics of Education*. Vol. 1. Ch. 8. Amsterdam. The Netherlands: Elsevier. 2006. P.: 459-509.
4. Petty, W. *Economic and Statistic Works*. Cambridge University Press. 1940. 1963/4.
5. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: ЭКСМО. 2022. 1056 с.
6. Гловели, Г.Д. От Петти к Смиуту: происхождение классической политэкономии в историко-научной и мир-системной ретроспективе // *Вопросы теоретической экономики*. 2023. № 2. С.: 64-84.
7. Гарифулов, А.Р.; Федулова, А.В. Сравнительный анализ политики здравоохранения Японии и России // *Инновационный потенциал молодежи*. 2016. Ульяновский государственный университет. 2016. С.: 88-91.
8. Breaugh, J. A.; Frye, N. K. An Examination of the Antecedents and Consequences of the Use of Family-Friendly Benefits // *Journal of Managerial Issues*. 2007. № 19 (1). P.: 35-52.
9. Kim, J.S.; Yeo, Y.H. Family-friendly policy and childbirth intention: Mediating effect of family life satisfaction // *Asia Life Sciences*. 2019. № 3. P.: 75-84.

10. Bourhis, A.; Mekkaoui, R. Beyond Work-Family Balance: Are Family-Friendly Organizations More Attractive? // *Relations Industrielles / Industrial Relations*. 2010. № 65 (1). P.: 98-117.
11. Kim, J.; Wiggins, M.E. Family-Friendly Human Resource Policy: Is It Still Working in the Public Sector? // *Public Administration Review*. 2011. № 71. P.: 728-739.

SUCCESSFUL RUSSIAN BUSINESS PRACTICES OF SUPPORTING EMPLOYEE HEALTH

Andrey Nemytov

Graduate student, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N.Yeltsin
Yekaterinburg, Russia

Oksana Shubat

Doctor of Economics, Associate Professor, Ural Federal University
named after the first President of Russia B.N.Yeltsin
Yekaterinburg, Russia

Abstract. Complicated demographic setting in Russia along with negative trends and non-optimistic population health indicators call for more aggressive implementation of health support and strengthening programs by business enterprises. The goal of this paper is to analyze successful Russian business practices of supporting employee health published by the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs between 2008 and 2021. Cases in two areas were analyzed in detail: “Labor safety, health in the workplace” and “Support for motherhood and workers with family responsibilities”. Results of the study show that large enterprises in Russia recognize the importance of investments in employee health capital, and corporate health care programs are implemented more and more often. However, a major restraining factor in this space is the lack of nationwide concept of workplace health care and health care for employee's family members. An important area of corporate social responsibility development is support of the reproductive health of the workforce and childbirth in their families, which aligns with Russia's national interests and contributes to the solution of the demographic problems in the country.

Key words: employee health; occupational safety; reproductive health; Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs; corporate practices.

JEL Code: I1, J81, M14.

References

1. Kambourov, G.; Manovskii, I. (2009) Occupational Specificity of Human Capital // *International Economic Review*. № 50 (1). P.: 63-115.
2. Lane, D. (2007) Post-State Socialism: A Diversity of Capitalisms? In: Lane, D.; Myant, M. (eds). *Varieties of Capitalism in Post-Communist Countries*. London. P.:13-39.
3. Lange, F.; Topel, R. (2006) The Social Value of Education and Human Capital. In: Hanushek E., Welch F. (eds.). *Handbook of the Economics of Education*. Vol. 1. Ch. 8. Amsterdam, The Netherlands: Elsevier. P.: 459-509.
4. Petty, W. (1940) *Economic and Statistic Works*. Cambridge University Press. 1963/4.
5. Smith, A. (2022) *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. M.: EKSMO. 1056 p.
6. Gloveli, G.D. (2023) From Petty to Smith: The Origin of Classical Political Economy at Historical. Scientific and World-Systemic Retrospective // *Questions of Theoretical Economy*. № 2. P.: 64-84.
7. Garifulov, A.R.; Fedulova, A.V. (2016) Comparative Analysis of Japanese and Russian Health Policy // *Youth Innovative Potential*. 2016. Ulyanovsk State University. P.: 88-91.
8. Breugh, J.A.; Frye, N.K. (2007) An Examination of the Antecedents and Consequences of the Use of Family-Friendly Benefits // *Journal of Managerial Issues*. № 19 (1). P.: 35-52.
9. Kim, J.S.; Yeo, Y.H. (2019) Family-friendly policy and childbirth intention: Mediating effect of family life satisfaction // *Asia Life Sciences*. № 3. P.: 75-84.
10. Bourhis, A.; Mekkaoui, R. (2010) Beyond Work-Family Balance: Are Family-Friendly Organizations More Attractive? // *Relations Industrielles / Industrial Relations*. № 65(1). P.: 98-117.
11. Kim, J.; Wiggins, M.E. (2011) Family-Friendly Human Resource Policy: Is It Still Working in the Public Sector? // *Public Administration Review*. № 71. P.: 728-739.

Contact

Andrey Nemytov

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin

19, Mira str., 620002, Yekaterinburg, Russia

nemo.aramil@mail.ru

Oksana Shubat

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin

19, Mira str., 620002, Yekaterinburg, Russia

o.m.shubat@urfu.ru