

АНАЛИТИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ

Материал подготовлен для
второго заседания Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда
15-17 февраля 2018 г.

Группа 5. Новые подходы к обеспечению роста и развития

#9

Новые модели бизнеса в интересах инклюзивного роста

Создание Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда в августе 2017 года ознаменовало собой начало второго этапа реализации инициативы столетия МОТ, касающейся будущего сферы труда. Шесть тематических групп служат основой для дальнейших прений в Глобальной комиссии. В них затрагиваются главные вопросы, которые необходимо обсудить, чтобы будущая сфера труда обеспечивала стабильность, равенство и процветание. По каждой из предложенных групп был подготовлен ряд аналитических материалов. Они призваны стимулировать обсуждение отдельных вопросов, представленных в разных тематических группах. Сами тематические группы не обязательно связаны со структурой заключительного доклада.

Список аналитических материалов

Группа 1. Роль труда в жизни отдельных лиц и всего общества

№ 1. Отдельные лица, труд и общество

№ 2. Положение и чаяния молодёжи

Группа 2. Преодоление глубоко укоренившегося во всём мире неравенства женщин в трудовой сфере

№ 3. Развитие услуг по уходу в целях формирования инклюзивных рынков труда и обеспечения гендерного равенства

№ 4. Расширение прав и возможностей женщин в неформальной экономике

Группа 3. Технологии социального, экологического и экономического развития

№ 5. Качество рабочих мест в экономике цифровых платформ

№ 6. Влияние технологии на качество и количество рабочих мест

Группа 4. Руководство преобразованиями на каждом этапе обучения

№ 7. Переходные периоды на протяжении всего жизненного цикла

№ 8. Политика и системы профессиональной подготовки будущей рабочей силы

Группа 5. Новые подходы к обеспечению роста и развития

№ 9. Новые модели бизнеса в интересах инклюзивного роста

№ 10. Глобальные производственно-сбытовые системы в интересах инклюзивного и стабильного будущего

Группа 6. Будущее регулирование сферы труда

№ 11. Новые направления в регулировании сферы труда

№ 12. Инновационные подходы к обеспечению всеобщей социальной защиты в будущей сфере труда

Введение

Несмотря на то что предприятия являются движущей силой нашей экономики, обеспечивающей процветание и создающей рабочие места, ширятся опасения о том, что существующая доминанта, вознаграждающая инвесторов и кредиторов, реализуется за счёт состояния окружающей среды и благосостояния населения. Это ставит задачу оптимального использования потенциала бизнеса во благо общества. В настоящем документе, посвящённом этой теме, оцениваются результаты исследований новых моделей бизнеса, позволяющие лучше понять, как мы можем с максимальной пользой использовать производительный потенциал предприятий в интересах инклюзивного и устойчивого роста.

Основные выводы

Должны ли нас беспокоить односторонние модели «главенства акционеров»?

В целом ряде исследований анализировались последствия главенствующей роли акционеров с точки зрения неравенства доходов и условий занятости. Главенство, или примат, акционеров как идея означает, что создание стоимости в интересах единственной стороны – акционера – определяет главную функцию бизнеса, обеспечивающую эффективность производства. Акционеры наделены остаточным правом требовать излишки производства, но они также несут риски.

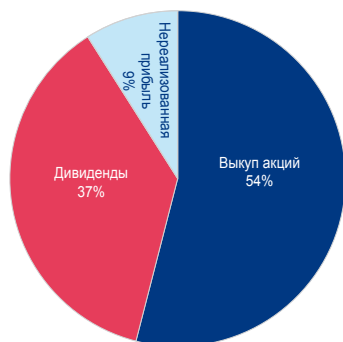
Благодаря либерализации трансграничных потоков капитала и росту акционерной стоимости, выраженной в финансовых активах, принцип акционерной стоимости в разных странах с разными традициями корпоративного управления всё больше воспринимается как нечто само разумеющееся (van der Zwan, 2014). Сила финансовых стимулов в отличие от других форм стимулирования акционерной стоимости, повышается по мере усиления «финансиализации», в результате которой корпоративное управление становится более податливым и восприимчивым не к товарным рынкам, а к финансовым (Fligstein, 1990). Финансиализация несёт с собой серьёзные последствия для процессов создания и распределения стоимости (Appelbaum and Batt, 2014); это означает, что сегодня акционерная стоимость, вероятно, больше зависит от создания богатств посредством финансовой инженерии (с помощью бухгалтерских и других посреднических организаций). В рамках этой модели стоимость преимущественно создаётся на основе непроизводственных ресурсов. Явные последствия возникают в этой связи для распределения благ, создаваемых ростом эффективности. Исследователи задаются вопросом о том, как финансиализация меняет содержание постулата о главенстве акционеров и как она формирует бизнес-стратегии и процессы. Доктрина, провозглашающая главенствующую роль акционеров, требует от корпоративных менеджеров получения одобрения со стороны акционеров, что в условиях финансиализации означает стремление обеспечить постоянно высокую доходность капитала.

Это провоцирует появление целого ряда проблем, касающихся неравенства и условий занятости, с которыми сталкивается конкурирующая и влиятельная группа участников в лице работников:

1. Акционерные системы с их краткосрочными горизонтами, похоже, препятствуют долгосрочным стратегиям в области занятости, предусматривающим инвестиции в профессиональную подготовку и связанные с ней формы развития людских ресурсов (в отношении Республики Кореи см. Kim and Kim, 2015).
2. Рекордно высокие объёмы выкупов акций (рисунок 1) приводят к сокращению средств, инвестируемых в станки и оборудование, исследования и разработки, повышение заработной платы и совершенствование безопасности и гигиены труда; кроме того, выкуп акций повышает не стабильность, а волатильность акционеров (в отношении Соединённых Штатов, см. Lazonick, 2014).
3. Работники могут сталкиваться с повышенным риском сокращения штата в компаниях, подчёркивающих примат акционеров, по сравнению с теми, где этой доктрины не придерживаются: это соответствует логике, так как рабочая сила часто становится мишенью в стратегиях по сокращению затрат (Lin, 2016); на практике их последствия зависят от институциональных факторов, ослабляющих способность работников сопротивляться увольнениям (Goyer, Clark and Bhankaraully, 2016).

Рисунок 1. Выкуп акций и дивиденды, США

Совокупная стоимость по S&P 500, 2003-12 гг.
(Lazonick, 2014)



10 ведущих компаний по объёмам выкупа акций,
3 кв. 2016 г.

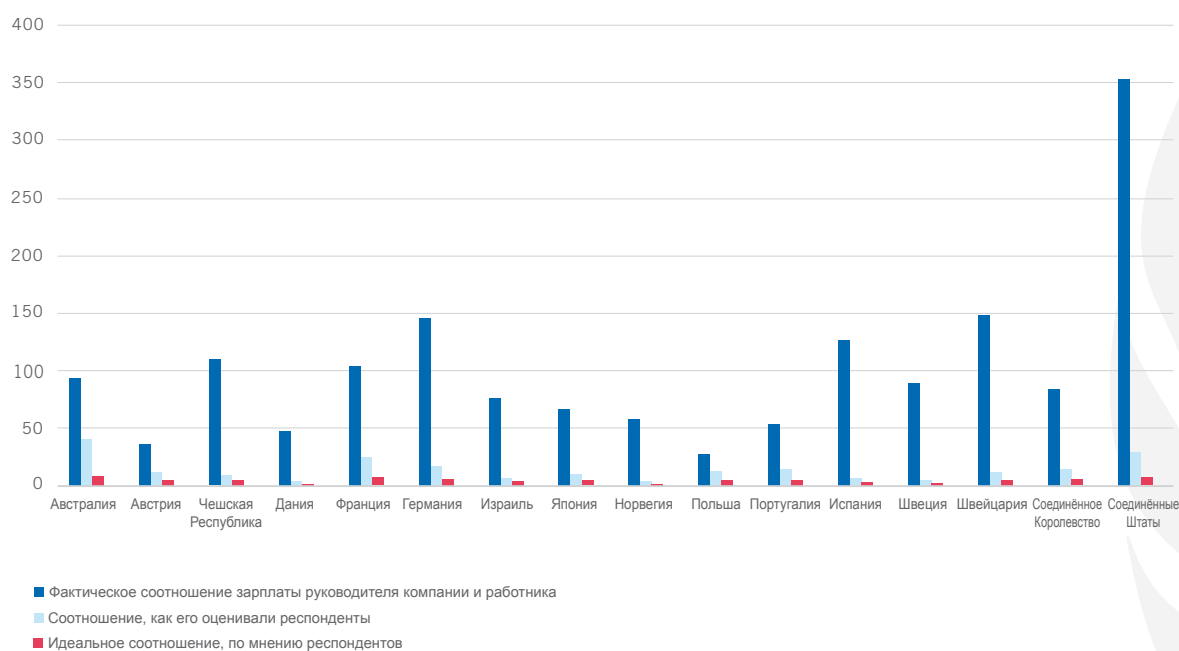
	Млрд. долл. США Выкуп	Дивиденды
Apple	7.22	3.09
General Electric	4.29	2.10
Microsoft	3.55	2.80
Allergan	3.19	0.07
McDonalds	2.77	0.75
Citigroup	2.53	0.69
JP Morgan Chase	2.30	2.07
American International	2.26	0.34
Home Depot	2.14	0.85
Yum! Brands	2.09	0.18

Источник: Lazonick, 2014.

В условиях растущего неравенства и стагнации реальной заработной платы, от чего страдают работники многих стран, растёт обеспокоенность ростом зарплат руководителей корпораций (Dah and Frye, 2017). В ходе международного опроса, проведённого Киатпонгсаном и Нортон (Kiatpongsan и Norton, 2014), респондентов спрашивали о том, сколько, по их мнению, зарабатывают руководители компаний и сколько, по их мнению, они должны зарабатывать.

Результаты говорят о значительных расхождениях между социальными нормами и корпоративными ожиданиями (рисунок 2). Так, в Соединённых Штатах руководители компаний в 2012 году зарабатывали в среднем в 354 раза больше, чем неквалифицированные работники. Это значительно превысило соотношение, как его оценили участники опроса (30:1), а также соотношение, которое респонденты назвали идеальным (7:1).

Рисунок 2. Результаты международного опроса о зарплате корпоративных руководителей



Источник: Kiatpongsan and Norton, 2014.

Помимо стагнирующей заработной платы и свидетельств о сокращении доли заработной платы в мировом ВВП (МБТ, 2016), модель примата акционеров может вредить доходности и другого ключевого участника – национального государства. Во многих странах растёт беспокойство по поводу снижения поступлений корпоративных налогов, что связано со снижением средних налоговых ставок. Например, в странах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) сумма корпоративных налогов как доля общих налоговых поступлений снизилась с докризисных 11,2% в 2007 году до 8,8% в 2014 году, а в ряде стран ещё резче – в Чили с 29% до 21%, в Испании с 13% до 6% и в Австралии с 23% до 17%¹. Государства могут пытаться восполнить дефицит, прибегая к регрессивным формам налогообложения, таким как потребительские налоги, и сокращая расходы на социальную сферу и инфраструктуру, которая имеет жизненное значение для предприятий. В 2014 году в странах ОЭСР стандартные ставки НДС достигли рекордного уровня в среднем 19%.

¹ См. данные ОЭСР на сайте <http://www.oecd.org/ctp/tax-policy/table-3-12-taxes-on-corporate-income-1200--total-taxation.htm>.

Эмпирические данные и дебаты в деловом сообществе указывают на два ключевых вопроса, касающихся будущего сферы труда: как предприятие может объединить взгляды и интересы других заинтересованных участников? Каким образом краткосрочную экономическую стоимость предприятия можно дополнить заботой о долгосрочной перспективе?

Как бизнес может учитывать интересы других заинтересованных сторон?

В любой модели бизнеса могут принимать участие несколько сторон: инвесторы и кредиторы обеспечивают финансирование в обмен на дивиденды и другие выплаты; работники обеспечивают труд, устремлённость и творчество в обмен на заработную плату; государство обеспечивает инфраструктуру в обмен на налоговые поступления. Ввиду вызывающего тревогу роста неравенства ключевой вопрос заключается в том, как интересы других сторон могут учитываться при принятии предприятием стратегических решений, что, в свою очередь, будет способствовать инклюзивному развитию. Другими словами, возможно, пришло время, когда все заинтересованные группы общества, а не только акционеры, должны рассматриваться как полноправные стороны.

Хотя уже много лет проводятся сравнительные исследования результатов, достигаемых в сфере занятости и инноваций посредством моделей «участия акционеров» и моделей «участия заинтересованных сторон» (преимущественно на страновом уровне – см., например, Gospel and Pendleton, 2005 в отношении развитых стран), в новых исследованиях анализируются различия в результатах корпораций с высоким и низким уровнем «участия заинтересованных сторон», определяемого как степень, в которой менеджеры и регулирующие органы доверяют взглядам широкого круга участников. Новые результаты исследований частично представлены ниже:

- Учёт мнений других заинтересованных сторон может служить позитивным фактором в реализации корпоративной социальной ответственности (КСО) и всё шире воспринимается как одно из условий, необходимых для обеспечения устойчивого функционирования предприятия (Mason and Simmons, 2014). Заинтересованные стороны могут утверждать свою легитимность, осуществляя законные права, которые дают им возможность требовать от предприятия соблюдения более высоких трудовых норм (как это происходит в Германии) либо участвуя в кампаниях (на уровне предприятия или отрасли) (Young and Makhija, 2014).
- Программы предприятий в области КСО могут предусматривать развитие партнёрских связей с национальными (и местными) государственными органами в борьбе с бедностью, в разработке норм и в становлении «приватизированных форм управления». Несмотря на потенциально положительное отношение предприятий к повышению уровня национальной конкурентоспособности (Boulouta и Pitelis, 2014), исследования свидетельствуют и о том, что усилия бизнеса, направленные на улучшение распределения доходов посредством уплаты корпоративного налога, серьёзно ограничены, что указывает на пределы «участия заинтересованных сторон» в лице правительства и его граждан (Utting, 2007).

- Многонациональные корпорации (МНК) могут взаимодействовать со многими сторонами в принимающих странах, где действуют их дочерние компании, поскольку местные участники могут на практике поднимать легитимные вопросы (и предоставлять экспертные знания), касающиеся прав человека и социально-экологических проблем (Kang, 2013); в ином случае, неучастие или отсутствие местных заинтересованных сторон может порождать конфликты и проблемы с практикой ведения бизнеса (Bondy and Starkey, 2014).
- В этой связи необходимо отметить, что возможности МНК реагировать на мнения местных участников и, тем самым, избегать конфликтов и репутационного ущерба частично зависят от положительного опыта работы с широким кругом заинтересованных сторон в стране базирования. Как показывают Джексон и Ратерт (Jackson and Rathert, 2017), МНК, представляющим страны с ясно оформленными в институциональном отношении правами заинтересованных сторон, легче реализовывать КСО под их руководством в качестве глобальной стратегии развития бизнеса.

Эти новые данные дополняют прошлые знания о потенциально положительном влиянии подхода к развитию бизнеса с участием многих заинтересованных сторон. Это означает возможность того, что заинтересованные стороны могут выявлять недоиспользованный потенциал (рабочей силы и капитала), способствовать росту доверия между работниками и администрацией предприятия, сглаживать влияние бизнес-циклов на занятость (например, принимая планы перераспределения трудовых заданий), поощрять инновации путём улучшения информационных потоков и минимизировать нарушения норм в действиях менеджмента (Grimshaw, Koukiadaki and Tavora, 2017).

Преодолевать вызовы и извлекать уроки на будущее

По мере развития капитализма во всех секторах экономики расширялось пространство, где развивались различные формы организации бизнеса. Давно существуют модели, в которых определяется приоритетность социально-экологических потребностей общества, такие как традиционные модели бизнеса, построенные на принципах солидарной и ограниченной ответственности, и целый ряд новых моделей, являющихся первопроходцами так называемого «нематериального капитализма» с инвестициями в нематериальные активы, такие как дизайн, брендинг, НИОКР и программное обеспечение. Различные модели создают вызовы, но и приносят новые идеи о формировании творческих методов стимулирования бизнеса в целях содействия устойчивому развитию и инклюзивному росту.

Гиганты «нематериального капитализма», не существовавшие в прошлом поколении, либо давшие тогда первые ростки, сейчас превратились в четыре первых по стоимости глобальных лидера. Эти корпорации вызывают беспокойство стремительно меняющимися новыми формами бизнеса, которых труднее регулировать и облагать налогами и которые, в целом, нарушают привычные правила и механизмы рыночной экономики (Haskell and Westlake, 2017). «Победители» доминируют на рынке, отделяют стоимость от материальной сущности, укрупняются путём монополизации информации (они контролируют цифровые платформы и могут накапливать «большие

данные» для коммерческого использования) и дробят рабочие места на задания (создавая неопределённость в статусе занятости). Несмотря на обеспокоенность в связи с реализацией этой корпоративной и финансовой мощи, существует мало средств для решения этих проблем. Политики как правого, так и левого крыла признают, что традиционная политика в области налогообложения и регулирования, вероятно, нуждается в переосмыслении, чтобы убедить корпорации в необходимости брать на себя больше гражданской и социальной ответственности.

Существует множество обоснований для возможных действий: формирование кластеров из этих предприятий в ряде географических районов привело к росту доходов и стоимости жилья, превратив их в неприступные цитадели. Эти проблемы можно решать посредством инклюзивных стратегий жилищного строительства и развития, в которых ресурсы будут распределяться на более справедливой основе; монополизация информации, например, персональных данных, дала толчок новым дебатам о том, как обеспечить плюрализм собственности на основе новых форм совместного использования капитала, что расширит круг получателей благ и увеличит налоговые поступления (Lawrence, Roberts and King, 2017).

Действительно, уже появились признаки того, что всё больше предприятий в материальной и нематериальной экономике хотят стать более инклюзивными, укрепляя свою приверженность интересам работников, местного населения и всего общества путём создания новых объединений, хартий и лицензий. В определённой степени адаптировались и фондовые рынки, которые включают «социальные показатели» в свои оценки приверженности бизнеса социальным и экологическим целям, такие как «этические индексы» Лондонской фондовой биржи и «Индекс 500 экологически и социально ответственных компаний» рейтингового агентства S&P. Например, растёт список так называемых «В-корпораций», получающих независимую сертификацию как предприятия, создающие стоимость для участников, не являющихся акционерами, уделяющие приоритетное внимание социальным и экологическим проблемам (зачастую наряду с повышением акционерной стоимости) и заинтересованные в «создании новой экономики с новым набором правил» (Kim et al., 2016). Отмечается и всплеск интереса среди предприятий к регистрации в качестве участников добровольных хартий занятости (например, в городе, регионе или глобальной производственной системе); они повышают минимальную заработную плату и укрепляют справедливый и безопасный характер труда (в отношении Соединённого Королевства см. Hurrell, Hughes and Ball, 2017).

Предприятия социальной и солидарной экономики (ССЭ) в широком смысле включают целый ряд форм предпринимательства, в том числе рабочие кооперативы, общества взаимной выгоды и социальные предприятия; они чутко реагируют на нужды групп граждан и местного населения (Borzaga, Salvatori and Bodini, 2017; МБТ, 2017). Оценивая эти плюралистические модели бизнеса, исследователи извлекают из их опыта ключевые уроки для сферы труда и занятости. Во-первых, предприятия ССЭ менее склонны отказываться от локализации производства или перебазировать его, чтобы снизить затраты на рабочую силу под давлением инвесторов. Во-вторых, они часто находятся на переднем крае усилий по возрождению местных общин и спасению предприятий на грани банкротства, тем самым создавая и сохраняя рабочие места (см., например, Vieta, Depedri and Carrano, 2017 в отношении Италии;

Ruggeri, 2009 в отношении Аргентины); наблюдаемые изменения на уровне стран обуславливаются правовыми механизмами, которые способствуют развитию и защите предприятий ССЭ (СЕСОР, 2013; МБТ, 2014). В-третьих, предприятия ССЭ могут оказаться плодотворной моделью для объединения ресурсов микропредприятий или независимых самозанятых работников.

Ряд вопросов для обсуждения

Усиливающиеся призывы к созданию более инклюзивных моделей бизнеса подчёркивают вызовы особенного характера в разрезе будущего сферы труда. Глобализация финансовых рынков бросает вызов усилиям, направленным на повышение качества занятости в моделях бизнеса, где на первом месте стоят соображения акционерной стоимости. Существует риск того, что эти тенденции усугубятся под воздействием современных сил финансиализации и нематериального капитализма.

Эмпирические данные говорят о том, что новые модели бизнеса способствуют повышению устойчивости социально-экономического развития, но вопрос стоит о замедленных в целом темпах их распространения и адаптации в значительной части традиционного бизнеса. Прилагаются полезные усилия для того, чтобы лучше понять и оценить нематериальную стоимость целевых программ корпоративной устойчивости (в отношении Бразилии см., например, Orsato et al., 2015). Это может стать важной частью повестки дня, чтобы мы смогли убедить предприятия отказаться от ориентации на краткосрочные материальные, финансовые выгоды.

- Какие нам необходимо создать стимулы, чтобы предприятия, преследуя легитимную цель максимизации прибыли, также способствовали устойчивому и инклюзивному росту?
- Как модели бизнеса могут измениться, чтобы в них учитывались интересы других заинтересованных сторон?
- Какие существуют альтернативы и инструменты, позволяющие реагировать на опасения в связи с растущей концентрацией цифровых платформ?
- Как мы можем высвободить потенциал социальной и солидарной экономики?

Библиография

- Appelbaum, E.; Batt, R. 2014. *Private equity at work: When Wall Street manages Main Street* (New York, NY, Russell Sage Foundation).
- Atzeni, M. 2016. "Beyond trade unions' strategy? The social construction of precarious workers organizing in the city of Buenos Aires", in *Labor History*, Vol. 57, No. 2, pp. 193–214.
- Berg, J. (ed.). 2015. *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Cheltenham, Edward Elgar).
- Bondy, K.; Starkey, K. 2014. "The dilemmas of internationalization: Corporate social responsibility in the multinational corporation", in *British Journal of Management*, Vol. 25, No. 1, pp. 4–22.
- Borzaga, C.; Salvatori, G.; Bodini, R. 2017. *Social and solidarity economy and the future of work* (Женева, МБТ).
- Boulouta, I.; Pitelis, C.N. 2014. "Who needs CSR? The impact of corporate social responsibility on national competitiveness", in *Journal of Business Ethics*, Vol. 119, No. 3, pp. 349–364.
- Dah, M.A.; Frye, M.B. 2017. "Is board compensation excessive?" in *Journal of Corporate Finance*, Vol. 45, No. 3, pp. 566–585.
- Deakin, S. 2005. 'The coming transformation of shareholder value', in *Corporate Governance: An International Review*, Vol. 13, No. 1, pp. 11–18.
- Doh, J.P.; Howton, S.D.; Howton, S.W.; Siegel, D.S. 2010. "Does the market respond to an endorsement of social responsibility? The role of institutions, information, and legitimacy", in *Journal of Management*, Vol. 36, No. 6, pp. 1461–1485.
- Esim, S.; Katajamaki, W. 2017. *Rediscovering worker cooperatives in a changing world of work*, мимео, подразделение по вопросам кооперативов (Женева, МБТ).
- Fligstein, N. 1990. *The transformation of corporate control* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Европейская конфедерация кооперативов и предприятий в собственности работников, действующих в отраслях промышленности и сфере услуг (CECOP). 2013. *Business transfers to employees under the form of a cooperative in Europe: Opportunities and challenges* (Бюссель).
- Gospel, H.F.; Pendleton, A. (eds). 2005. *Corporate governance and labour management: An international comparison* (Oxford, Oxford University Press).
- Goyer, M.; Clark, I.; Bhankaraully, S. 2016. "Necessary and sufficient factors in employee downsizing? A qualitative comparative analysis of lay-offs in France and the UK, 2008–2013", in *Human Resource Management Journal*, Vol. 26, No. 3, pp. 252–268.
- Grimshaw, D.; Koukiadaki, A.; Tavora, I. 2017. *Social dialogue and economic performance: What matters for business – A review*, документ №89 серии «Условия труда и занятости (Женева, МБТ).
- Haskell, J.; Westlake, S. 2017. *Capitalism without capital: The rise of the intangible economy* (New Jersey, NJ, Princeton University Press).
- Hurrell, D.-L.; Hughes, C.; Ball, E. 2017. *Local employment charters: Case studies from the UK* (Manchester, Inclusive Growth Analysis Unit, University of Manchester).
- Международное бюро труда (МБТ) 2014. *Job preservation through worker cooperatives: An overview of international experiences and strategies* (Женева, МБТ).
- . 2016. Доклад «Заработная плата в мире в 2016/17: Неравенство в оплате труда на производстве (Женева).
- . 2017. *Cooperation in a changing world of work: Towards a cooperative future*, инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда, серия аналитических записок № 6 (Женева).
- Международный валютный фонд (МВФ). 2017. *Fiscal Monitor: Tackling inequality* (Ок.) (Вашингтон, округ Колумбия).
- Jackson, G.; Rathert, N. 2017. "Private governance as regulatory substitute or complement? A comparative institutional approach to CSR adoption by multinational corporations", in C. Dörrenbächer

and M. Geppert (eds): *Multinational corporations and organization theory: Post millennium perspectives*, Research in the Sociology of Organizations, Vol. 49 (Bingley, UK, Emerald Publishing Ltd.).

Kang, J. 2013. "The relationship between corporate diversification and corporate social performance", in *Strategic Management Journal*, Vol. 34, No. 1, pp. 94–109.

Kiatpongsan, S.; Norton, M.I. 2014. "How much (more) should CEOs make? A universal desire for more equal pay", in *Perspectives on Psychological Science*, Vol. 9, No. 6, pp. 587–593.

Kim, D.J.; Kim, D.-O. 2015. "The impact of corporate governance on employment relations in South Korea: The shareholder versus stakeholder perspectives", in *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 26, No. 17, pp. 2143–2165.

Kim, S.; Karlesky, M.J.; Myers, C.G.; Schifeling, T. 2016. "Why companies are becoming B corporations", in *Harvard Business Review* (June).

Krishnan, N.; Ibarra, L.I.; Narayan, A.; Tiwari, S.; Vishwanath, T. 2016. *Uneven odds, unequal outcomes: Inequality of opportunity in the Middle East and North Africa*, Directions in Development Series (Вашингтон, округ Колумбия, Всемирный банк).

Lawrence, M.; Roberts, C.; King, L. 2017. *Managing automation: Employment, inequality and ethics in the digital age*, Discussion Paper, IPPR Commission on Economic Justice (London, Institute for Public Policy Research (IPPR)).

Lazonick, W. 2014. "Profits without prosperity", in *Harvard Business Review*, Vol. 92, No. 9, pp. 46–55.

Lin, K.H. 2016. "The rise of finance and firm employment dynamics", in *Organization Science*, Vol. 27, No. 4, pp. 972–988.

Malik, M. 2015. "Value-enhancing capabilities of CSR: A brief review of contemporary literature", in *Journal of Business Ethics*, Vol. 127, No. 2, pp. 419–438.

Mason, C.; Simmons, J. 2014. "Embedding corporate social responsibility in corporate governance: A stakeholder systems approach", in *Journal of Business Ethics*, Vol. 119, No. 1, pp. 77–86.

Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). 2015. *In It Together: Why less inequality benefits all* (Париж).

Orsato, R.J.; Garcia, A.; Mendes-Da-Silva, W.; Simonetti, R.; Monzoni, M. 2015. "Sustainability indexes: Why join in? A study of the 'ISE' in Brazil", in *Journal of Cleaner Production*, Vol. 96, No. 1, pp. 161–170.

Ruggeri, A. (ed.). 2009. *Las empresas recuperadas: Autogestión obrera en Argentina y América Latina* (Buenos Aires, Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires).

Sikka, P. 2015. "The hand of accounting and accountancy firms in deepening income and wealth inequalities and the economic crisis: Some evidence", in *Critical Perspectives on Accounting*, Vol. 30, pp. 46–62.

Utting, P. 2007. "CSR and equality", in *Third World Quarterly*, Vol. 28, No. 4, pp. 697–712.

van der Zwan, N. 2014. "State of the art: Making sense of financialization", in *Socio-Economic Review*, Vol. 12, No. 1, pp. 99–129.

Vieta, M. 2015. *The Italian road to creating worker cooperatives from worker buyouts: Italy's worker-recuperated enterprises and the Legge Marcora framework*, EURICSE Working Papers No. 78 (Тренто, Европейский исследовательский институт по вопросам кооперативных и социальных предприятий (EURICSE)).

—; Depedri, S.; Carrano, A. 2017. *The Italian road to recuperating enterprises and the Legge Marcora framework: Italy's worker buyouts in times of crisis*, EURICSE Research Report No. 15 (Тренто, Европейский исследовательский институт по вопросам кооперативных и социальных предприятий (EURICSE)).

Young, S.L.; Makhija, M.V. 2014. "Firms' corporate social responsibility behavior: An integration of institutional and profit maximization approaches", in *Journal of International Business Studies*, Vol. 45, No. 6, pp. 670–698.

