

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ

Ю.В. Чайковская, кандидат экономических наук, доцент
(ГИУСТ БГУ, г. Минск);

В.В. Ожигина, кандидат экономических наук, доцент
(Белорусский государственный экономический университет, г. Минск)

На рубеже веков большинство социально ориентированных рыночных хозяйств показало свою неэффективность и подверглось модернизации – началась трансформация государства всеобщего благосостояния в государство социальных инвестиций, что предполагает переход на самообеспечение, поддержку частной инициативы и передачу полномочий в социальной сфере от государства к экономическим субъектам. Особенность современной социальной политики состоит в том, что бизнес допущен в сферу, которая традиционно считалась ответственностью государства. Это тем более актуально, поскольку крупный бизнес из подконтрольного со стороны государства объекта превратился в субъект, регулирующий международные отношения и социально-экономические процессы. Но прежде чем передать полномочия в социальной сфере, государство формирует и развивает специальную систему регулирования корпоративной ответственности, предполагающую тесное сотрудничество бизнеса с государством и обществом на основе взаимовыгоды и разделения функций.

Исследование опыта экономически развитых европейских стран по регулированию социальной ответственности бизнеса является актуальным в силу того, что в настоящее время в странах СНГ государство и бизнес пока не нашли приемлемой модели взаимоотношений, а проблема развития корпоративной социальной ответственности решается прямыми методами. Условия для развития социальной ответственности менеджмента формируются медленно и противоречиво, система корпоративной социальной ответственности, участниками

которой являются бизнес, государство и общество, фактически не сформирована.

Отдельные аспекты социальной ответственности бизнеса и ее регулирования исследованы в работах М.Г. Анохина, А.М. Бабича, Е.В. Балацкого, О.Н. Богомолова, Н.А. Волгина, В.Т. Кривошеева, С.Е. Литовченко, В.А. Михеева, И.Н. Мысляевой, А.А. Одинцова, А.Д. Радыгина, Т.С. Сулимовой, В.Ф. Уколова, А.И. Щербакова, В.Н. Якимец. Среди зарубежных авторов отметим работы С. Блэка, Г. Боуэна, М. Веласкеса, П. Друкера, К. Дэвиса, Б. Карлофа, Ф. Котлера, Дж. Мак-Гири, М. Палацци, Г. Райффа, С. Сети, Д. Старчера, Р. Хэйвуда.

Авторами по-разному определяется понятие корпоративной социальной ответственности. Общепринятым является его понимание как влияния бизнеса на общество, ответственности тех, кто принимает бизнес-решения, перед теми, на кого прямо или косвенно эти решения влияют (собственники, наемные работники, потребители, деловые партнеры, местные сообщества, государственные институты, общество). Социальная ответственность бизнеса рассматривается как концепция, которая отражает добровольное решение компаний участвовать в совершенствовании процессов социального развития общества и защите окружающей среды [3, с. 23]. Тем не менее отношения бизнеса, государства и общества в решении социальных проблем исследованы недостаточно. Кроме того, новые системы регулирования социальной ответственности бизнеса в зарубежных странах, соответствующие требованиям государства социальных инвестиций,

находятся в начале формирования и постоянно совершенствуются.

Исходя из этого, цель настоящей статьи – обобщить передовой современный опыт развитых европейских социально ориентированных национальных хозяйств и охарактеризовать направления и методы государственного регулирования процессов формирования и последующего развития систем социальной ответственности менеджеров компаний и сферы бизнеса.

По опыту развитых стран ЕС регулирование формирования и развития социальной ответственности бизнеса происходит по следующим направлениям:

1. Переориентация государства с регулирования экономики на оказание услуг обществу и обеспечение пропорционального участия государства, компаний и других субъектов в финансировании и предоставлении социальных услуг.

2. Применение новых принципов сотрудничества бизнеса с государством и общественными организациями, что предполагает передачу бизнесу части экономических, организационных, управленческих функций в отношении объектов государственной собственности в сферах общественного транспорта и инфраструктуры, информационных технологий и социально ориентированных научных исследований, защиты окружающей среды, градостроительства, досуга, содержания правительственных зданий, здравоохранения, образования и переквалификации, поддержки социально уязвимых слоев населения, преодоления социальной дифференциации, обслуживания объектов правоохранительной и военной сфер, коммунального обслуживания следующими методами:

- вовлечение бизнеса в двух- и трехсторонние альянсы и партнерства с государством и (или) общественными организациями (концессии; совместные государственно-частные предприятия; партнерства типа «строительство – управление – передача» или «строительство – управление – владение») [7];
- допуск компаний к участию в федеральных, региональных и муниципальных программах на основе благотворительности, спонсорства, добровольного вовлечения сотрудников компании, финансовых грантов, социального инвестирования, социального маркетинга и с использованием нематериальных – имиджевых форм поощрения компаний;
- заключение контрактов для совместной реализации общественно-значимых проектов (о поставках продукции для государственных нужд; о выполнении работ и оказании общественных услуг; о лизинге и др.) [7];

- государственное субсидирование, льготное кредитование и налогообложение социальных программ бизнеса;
- участие представителей бизнеса в качестве экспертов в советах, комитетах, комиссиях при государственных органах власти.

3. Повышение эффективности использования государственных предприятий, оказывающих социально значимые услуги, при содействии со стороны сферы бизнеса на основе следующих методов:

- внедрение рыночных и квазирыночных отношений (франчайзинг; контрактное финансирование; размещение с торгов заказов на уборку территорий и помещений, строительство и ремонт и др.);
- дерегулирование сферы телекоммуникаций, энергетики, воздушного транспорта, банковской деятельности;
- частичная приватизация с сохранением за государством контрольного пакета акций или «золотой акции» (например, Управления по регистрации автотранспорта, Национального бюро статистики, Картографического управления, Метеослужбы, учреждений здравоохранения, страхования, пенсионного обеспечения, образования и переквалификации – в Великобритании);
- полная приватизация (например, в сферах электро-, газоснабжения и телекоммуникаций в Великобритании).

4. Регулирование правоотношений «работник – работодатель» в рамках трехуровневой системы социального партнерства, предполагающей:

- наличие института, регулирующего трудовые отношения и способствующего согласованию политики занятости и зарплаты между правительством, объединениями предпринимателей и профсоюзами (в Швеции – Национальное управление рынка рабочей силы, в Бельгии – Национальный совет по труду);
- создание сильных независимых объединений нанимателей и профсоюзов, ориентированных на сотрудничество с государством;
- развитие прямых отношений между объединениями работодателей и работников в трудовой сфере на отраслевом и территориальном (местном) уровне на основе законодательно отработанных механизмов;
- развитие системы участия работников в управлении компанией за счет участия в собственности, в создании общих ценностей, в совершенствовании и реализации концепции развития компании, в планировании инвестиционных стратегий, в улучшении организации труда, в оперативном принятии решений;
- законодательное регулирование социально-

трудовых отношений в частном секторе, а именно: установление правил участия трудящихся в управлении, норм по созданию качественных условий труда, правил по управлению персоналом (по предоставлению отпуска, оплате, охране и страхованию труда, охране материнства и детства и т. д.), ответственности за невыполнение договорных обязательств, а также создание системы разрешения трудовых споров (установление гарантий и компенсаций, создание трудовых судов, разработка механизмов предупреждения трудовых конфликтов и др.);

- использование различных организационных форм социального партнерства (процедуры проведения переговоров и консультаций; процедуры присоединения к уже заключенному трудовому договору и др.).

5. Дерегулирование рынка труда и модернизация системы социального партнерства на основе следующих мероприятий:

- смена традиционных двусторонних коллективных соглашений между объединениями работников и работодателей на индивидуальные и групповые формы ведения переговоров, а также на заключение трехсторонних соглашений с участием посредника (государственного или негосударственного института) в тех сферах, где правовые нормы отношений социальных партнеров слабо развиты для того, чтобы проводить переговоры без участия третьего лица [10];
- усиление роли отдельных компаний и институциональных субъектов (государственных органов, ассоциаций по интересам, ассоциаций рабочих, общественных объединений) и одновременное уменьшение численности и ослабление роли коллективных субъектов рынка труда (профсоюзов и объединений нанимателей) в опосредовании интересов субъектов рынка труда [9];
- формирование системы социального партнерства и заключение коллективных соглашений не только на национальном, но и на наднациональном уровне в рамках ЕС, разработка согласованного подхода социальных партнеров к проблемам заработной платы в рамках коллективных соглашений, который нашел отражение в совместном документе Европейской конфедерации профсоюзов, Союза промышленных и предпринимательских ассоциаций Европы, Европейского центра предприятий с государственным участием.

6. Переориентация налоговой политики на решение социальных задач. Приоритетами стали не только рост производства, но и решение экологи-

ческих и социальных проблем, развитие производства товаров народного потребления, сфер торговли и бытового обслуживания, сферы социальных услуг, сферы инновационного малого и среднего бизнеса, производства по переработке отходов, энергосбережения, производства товаров на основе вторичного сырья и т. д. Социальная функция налоговой системы реализуется в следующих сферах:

- стимулирование участия бизнеса и сокращение участия государства в финансировании социальных издержек за счет снижения ставок налогообложения юридических лиц (с целью усиления их экономической активности, стимулирования мотивации менеджеров к введению собственных программ социального страхования, стимулирования инвестиций в человеческий капитал и т. д.);
- предоставление налоговых льгот в части уменьшения налогооблагаемой базы за счет социальных расходов, помощи в деятельности профессиональных пенсионных систем, помощи компаниям, участвующим в профессиональном образовании безработных и создающим рабочие места;
- взимание социальных налогов и сборов с фонда заработной платы, создающих финансовую базу системы государственного социального обеспечения (налоги на зарплату занятых, взносы предпринимателей на социальное страхование);
- предоставление налоговых льгот предприятиям, занимающимся пенсионным обеспечением своих работников (льгот по налогам на взносы работников и работодателей; на пенсии, выплачиваемые единовременным пособием; на доходы от инвестирования средств пенсионного фонда и др.);
- учет социальных целей при формировании налогов производственно-стимулирующего характера, например, поддержка предприятий малого и среднего бизнеса как субъектов, создающих рабочие места, оказывающих услуги населению, разрабатывающих и внедряющих новейшие технологии [1, с. 113].

7. Уменьшение государственных (с 1990-х гг. в Финляндии – на 14 % ВВП, Ирландии, Нидерландах, Швеции – 12 %, Канаде – 10 %, Великобритании – 5 % [2]) и рост негосударственных источников финансирования социальных услуг:

- средств предприятий, которые они обязаны по закону израсходовать на социальные нужды (1–7 % государственных социальных расходов), а именно, на пособия по нетрудоспособности (13 % совокупных расходов) и безработице, на пенсии и расходы на поддержку семей;

- необязательных частных социальных расходов, на которые государство стимулирует предприятия путем предоставления налоговых и других льгот.

8. Поддержка развития пенсионных систем предприятий за счет предоставления налоговых льгот; регулирования порядка прекращения действия такой системы; регулирования вопросов приобретения права на пенсионное обеспечение за счет установления определенных сроков работы, по истечении которых оно становится возможным, а также соблюдения работником других условий; введения ограничений в деятельности пенсионных фондов с целью повышения их безопасности (на использование открытых или закрытых пенсионных фондов, вложения в ценные бумаги одной эмиссии или эмитента, состав активов фонда, вложения в недвижимость, предоставление займов и т. д. [4]).

9. Стимулирование участия компаний в повышении уровня занятости:

- поддержка фирм, создающих рабочие места (налоговые льготы, субсидии, освобождение от социальных обязанностей) и осуществляющих трансформацию профессионального статуса работников (образование, переподготовку, самообучение, профессиональную и территориальную мобильность) [6];
- обеспечение занятости за счет временных переводов работников между фирмами под контролем государства, флексибилизации рабочего времени, расширения сферы действия срочных трудовых договоров с уменьшением сроков, финансовой помощи нанимателям пенсионеров и инвалидов; создания центров поддержки предпринимательских инициатив в отношении безработных [11];
- развитие системы непрерывного образования и профессиональной подготовки на протяжении трудового стажа и инвестиций корпораций в человеческий капитал путем их участия в государственных программах или разработки совместных программ; предоставления им права переквалифицировать безработных при содействии государства; поощрения создания дочерних фирм для подготовки кадров [6]; стимулирования спроса на непрерывное образование со стороны работников и работодателей;
- стимулирование участия предприятий в повышении качества рабочих мест за счет поддержки внедрения новых технологий на рабочих местах; виртуальной интеграции компаний с производителями, потребителями, партнерами, общественными организациями, научными учреждениями, рынком труда; использования компьютеров и телекооперации; развития систем управления знаниями на ра-

бочих местах; использования новых форм организации труда в связи с изменением практики труда, культуры участия работников в управлении, образовательных программ, политики развития человеческих ресурсов, систем мотивации и премирования; повышения безопасности работников [11];

- организация действенной системы защиты прав трудящихся и охраны труда, максимальное использование возможностей социального партнерства путем перераспределения ответственности по охране труда и возмещению ущерба здоровью работника с государства на нанимателя; ужесточение мер контроля и пресечения нарушений законодательства об охране труда; развитие специализированной юстиции и трудовых судов;
- продвижение в компаниях социальной политики, «дружественной к семье», предполагающей помощь в совмещении работы и семейных обязанностей, обеспечение гендерного равенства, организацию предприятиями ухода за детьми сотрудников, предоставление отпуска по материнству, создание справедливого подхода к правам работников, затрагивающих их семейную жизнь: продолжительность рабочей недели, возможность применения гибкого графика, организация рабочего процесса и места, содействие разделению ответственности между мужчиной и женщиной в уходе за детьми [5, с. 8].

В целом, в развитых странах Европы взаимодействие государства и бизнеса и регулирование его социальной ответственности создает условия, при которых бизнес реализует ее без ущерба для своих интересов по следующим направлениям: оказание социальных услуг; сотрудничество с государством в целях совместного использования социально значимых объектов государственной собственности; вовлечение компаний в альянсы и партнерства с государством; участие в федеральных, региональных и муниципальных программах, взаимодействие с местным сообществом и властью; участие представителей бизнеса в качестве экспертов в советах, комитетах, комиссиях при государственных институтах; обеспечение безопасности труда и справедливых трудовых доходов; создание рабочих мест и повышение их качества; развитие человеческих ресурсов и системы непрерывного образования в течение жизненного цикла; спонсорство и благотворительность; развитие участия работников в управлении компанией; заключение трудовых соглашений в рамках системы социального партнерства; решение экологических и социальных проблем; развитие производства товаров народного потребления и ответственность пе-

ред потребителями; пенсионное обеспечение, поддержка семей работников и оказание им других социальных услуг. Применение европейского опыта в странах СНГ требует учета специфических особенностей их моделей корпоративной социальной ответственности: приоритетное внимание работникам, упрощенное понимание концепции социальной ответственности бизнеса, ведущая роль государства, преобладание прямых методов регулирования, начальный этап формирования системы социальной ответственности бизнеса и др. Учет данных особенностей требует критического осмысления и адаптации мирового опыта регулирования социальной ответственности, что является предметом отдельного исследования.

Литература

1. Государство в меняющемся мире // Мировая экономика и международные отношения. – 2001. – № 6. – С. 113.
2. Лунина, И. Политические и экономические факторы изменения уровня государственных расходов / И. Лунина // Экономика Украины. – 2004. – № 6. – С. 12–19.
3. Стрижов, С.А. Формирование и развитие системы корпоративной социальной ответственности в современной экономике России: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / С.А. Стрижов; Рос. акад. гос. службы при Президенте Российской Федерации. – М., 2007. – 47 с.
4. Чубарова, Т.В. Профессиональные пенсии в системе пенсионного обеспечения (опыт развитых

стран) / Т.В. Чубарова // Труд за рубежом. – 2003. – № 2. – С. 106–109.

5. Чубарова, Т.В. Совмещение работы и семейных обязанностей: опыт развитых стран / Т.В. Чубарова // Труд за рубежом. – 2004. – № 2. – С. 48–67.

6. Council Decision of 12 July 2005 on Guidelines for the employment policies of the Member States for the years 2005-2008 (2005/600/EC) // Official Journal of the European Union. – 2005. – 6 aug. – L 205. – P. 21–27.

7. Gerrard, M.B. What are public-private partnerships, and how do they differ from privatizations? / M.B. Gerrard // Finance & Development. – 2001. – V. 38. – № 3.

8. Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2005: Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions // Commission of the European Communities. – Brussels, 2005. – 11 p.

9. Regini, M. Work and labor in global economies: the case of Western Europe / M. Regini // Socio-Economic review. – 2003. – № 1. – P. 165–184.

10. Regini, M. Between de-regulation and social pacts. The responses of European economies to globalization / M. Regini // Politics & Society. – 2000. – № 28.

11. Social Policy Agenda (2000–2005) Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions // Commission of the European Communities. – Brussels, 2000. – 28 june. – 31 p.