

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В РОССИИ

Морозов А.А., аспирант

Институт экономики Карельского НЦ РАН, г. Петрозаводск

За последние годы интерес со стороны бизнеса к КСО (корпоративной социальной ответственности) значительно вырос. Прежде всего, это относится к крупным нефтегазовым и металлургическим компаниям. Важнейшим тормозом на пути утверждения КСО является ориентированность компаний на краткосрочную прибыль, а также отсутствие стабильной институциональной среды, что не позволяет предприятиям инвестировать в долгосрочные проекты (медицинское страхование работников, отчисления на улучшение условий труда и т.д.).

Многие российские корпорации уже начали внедрять принципы социальной ответственности в производственно-хозяйственную деятельность. Однако они используют их исключительно в личных целях, а не в интересах общества. Но имеется немало компаний, которые осознали эффективность системной социальной политики. Наиболее крупные из них расходуют на социальные цели до 17% прибыли [1].

Для успешного продвижения идей КСО в российскую бизнес-практику необходима благоприятная институциональная среда. Сложившаяся в России ситуация пока не в полной мере отвечает мировым стандартам. Вместе с тем есть определенные институциональные предпосылки, имеющие исторические корни и позволяющие говорить о некоем позитивном тренде.

Нормативно-правовая база берёт своё начало уже в XVIII веке, когда российская Коммерц-коллегия (центральное правительственное учреждение, созданное Петром I для покровительства торговле) начала издавать указы, регламентирующие правила торговли с иностранными купцами, а также принципы биржевой этики, предпринимались усилия по борьбе с нечестной торговлей. Распространенной практикой было общественное осуждение недобросовестных дельцов, что приводило к потере репутации и часто, как следствие, к их разорению.

В советскую эпоху государственные компании занимались многими социальными вопросами на территориях своего присутствия, выполняя практически все социальные функции - от предоставления жилья своим рабочим, до обеспечения жителей региона школами, больницами, бассейнами и футбольными стадионами [2].

Общие для предпринимателей правила поведения, основанные на опыте стран Европы, начали разрабатываться в российских деловых кругах примерно с середины 1990-х годов. Принят ряд профессиональных этических кодексов: «Кодекс чести банкира» (1992 г.), «Правила добросовестной деятельности членов профессиональной ассоциации участников фондового рынка» (1994 г.), «Кодекс чести членов Российской гильдии риэлторов» (1994 г.), «Кодекс профессиональной этики членов российского общества оценщиков» (1994 г.). Так же в этот период появились первые ассоциации работодателей – Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) [3], Координационный совет объединений работодателей России (КСОРР) [4], начался поиск профсоюзами своей позиции в новых условиях.

В ноябре 1995 г. была принята «Хартия бизнеса в России» по инициативе РСПП, в которой декларировались принципы, исключающие обман, фальсификацию качества, возможность получения незаконных доходов и т.д. Члены РСПП подчеркивали, что в российской деловой среде созрело «понимание того факта, что отечественному бизнесу нужны некие этические рамки, за пределами которых - беззаконие, попрание прав личности и, в конечном счете, крах экономики как системы цивилизованного обмена товарами, услугами и информацией» [5].

Так же благотворительная деятельность в России регулируется Федеральным законом № 135 принятым 11 августа 1995 г. «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях». Этот закон устанавливает основы правового регулирования благотворительной деятельности, определяет возможные формы ее поддержки органами государственной власти и органами местного самоуправления, особенности создания и деятельности благотворительных организаций в целях широкого распространения и развития благотворительной деятельности в Российской Федерации. Кроме названного закона благотворительная деятельность регулируется соответствующими положениями Конституции (ст. 39) и Гражданского кодекса.

Следующим шагом стало принятие в 2002 г. Федеральной комиссией по рынку ценных бумаг «Кодекса корпоративного поведения». Положения Кодекса базируются на признанных в международной практике принципах корпоративного управления, разработанных Организацией

экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Кодекс представляет собой свод рекомендаций, добровольных для выполнения и основанных на стремлении повысить привлекательность общества в глазах существующих и потенциальных инвесторов. В Кодексе раскрываются основные принципы наилучшей практики корпоративного поведения, в соответствии с которыми российские общества могут строить свою систему корпоративного поведения, а также содержатся рекомендации по практической реализации данных принципов и раскрытию соответствующей информации [6]. Кроме того, Кодексом разрешалось разрабатывать иные правила и процедуры в соответствии с принципами корпоративного поведения, раскрытыми в нем, что, в последствии, привело к тому, что многие компании разработали и внедрили в свою деятельность подобные внутренние корпоративные кодексы [7].

С 2002 г. и по настоящее время ведётся разработка национальных проектов, вступил в силу ТК РФ в 2002 г. со специальным разделом II «Социальное партнерство» и новой его редакции в 2006 г., формируется многоуровневая система социального партнерства, принят ФЗ «Об объединениях работодателей» 2002 г., происходит дальнейшее укрепление профсоюзов.

В ноябре 2004 г. в Москве на XIV съезде Российского союза промышленников и предпринимателей (работодателей) одобрена «Социальная хартия российского бизнеса». «Социальная хартия» подтвердила приверженность российских предпринимателей принятому в мировой практике пониманию корпоративной ответственности. Например, на начало 2007 г. к этому документу присоединилось более 190 компаний и организаций, объединяющих 5 млн. работников, а к настоящему времени - уже более 240 организаций (отраслевых и региональных организаций, компаний), объединяющих около 6 млн. работников [8]. Так же Хартия представляет собой кодекс поведения, но в совокупности с доработанными практическими рекомендациями она становится платформой для подготовки корпоративных нефинансовых (социальных) отчетов, раскрывающих экономические, экологические и социальные результаты деятельности компаний в их единстве. Документ опирается на многолетнюю отечественную практику и на такие основополагающие международные акты, как «Всеобщая декларация прав человека», Глобальная инициатива ООН (GRI) и другие. Социальная хартия ориентирована в первую очередь на использование компаниями вне зависимости от формы собственности, отраслевой принадлежности и размера [9]. Кроме того, в Хартии подробно описываются основополагающие социальные принципы ведения бизнеса, которые можно объединить в следующие группы: экономическая и финансовая устойчивость; взаимоотношения с работниками; права человека; экологическая безопасность; участие в развитии местного сообщества; заключительные принципы.

В 2005 году были разработаны Рекомендации по оценке деятельности и подготовке нефинансовых отчетов «Пять шагов на пути к социальной устойчивости компаний» [10]. Данные рекомендации предлагаются в помощь компаниям, которые приняли или намерены принять решение о подготовке нефинансовых отчетов. Ими могут воспользоваться и организации, присоединившиеся к Социальной хартии российского бизнеса. В Рекомендациях предлагается использовать универсальный набор базовых индикаторов деятельности.

Следующим важным документом стал Меморандум о принципах корпоративной социальной ответственности [11], утвержденный в 2006 г. Ассоциацией менеджеров России. В нем дано полное определение КСО и приведены ее главные принципы, раскрыта роль бизнеса в общественном развитии, закреплено построение эффективного взаимодействия с основными заинтересованными сторонами, определены направления развития КСО в России.

Позиция, отраженная в Меморандуме, является динамичной и с течением времени, под влиянием различных внутренних и внешних факторов, может претерпевать изменения. Это свидетельствует о гибкости данного документа к условиям изменяющейся действительности, с одной стороны, и о процессе развития концепции КСО - с другой.

В 2008 году были разработаны Рекомендации по использованию в практике управления и корпоративной нефинансовой отчетности «Базовые индикаторы результативности» [12]. Подготовка данных Рекомендаций была частью комплекса мероприятий, проводимых РСПП, в целях продвижения идей Социальной хартии российского бизнеса. Они так же являются новой редакцией предыдущих Рекомендаций по оценке деятельности и подготовке нефинансовых отчетов «Пять шагов на пути к социальной устойчивости компаний». В обновленной версии предлагаемые индикаторы и соответствующие им показатели экономической, социальной и экологической результативности отвечают международным рекомендациям в этой области и, одновременно с этим, адаптированы к российской системе учета и законодательства.

За последние три-четыре года процесс освоения российским бизнесом принципов КСО принял необратимый характер. На данный момент основной задачей многих компаний является поддержание практики составления нефинансовых отчетов, позволяющих получить представление о деятельности компании, а также о проводимых ею социальных мероприятиях.

Многие российские корпорации уже начали внедрять принципы социальной ответственности в производственно-хозяйственную деятельность. Прежде всего, это относится к крупным нефтегазовым и металлургическим компаниям. Важнейшим тормозом на пути утверждения КСО является ориентированность компаний на краткосрочную прибыль, а также отсутствие стабильной институциональной среды и нормативно-правовой базы. Российские, как и международные корпорации, стремятся донести до общественности свою социальную ответственность, путём представления нефинансовых отчетов, анализ которых позволяет составить представление о структуре и активности российских предприятий.

Усиление государственного регулирования в экологической и социальной сферах в развитых странах приводит к повышению требований к социально-ориентированной деятельности компаний. Этот процесс сопровождается расширением системы традиционной финансовой отчетности и включением в нее информации нефинансового характера. По мере того, как концепция устойчивого развития становится общепризнанной основой публичной политики и корпоративной стратегии, все большее число компаний берется за практическую реализацию этой концепции.

Литература

1. Зудин А. Взаимоотношение крупного бизнеса и власти при В. Путине и их влияние на ситуацию в российских регионах // Региональная элита в современной России. М., 2005.
2. Из России с любовью. Национальный вклад в глобальный контекст КСО // Исследование в сотрудничестве с Economist Intelligence Unit, 2008. - С. 7.
3. Шихарев П.Н.. Этические принципы ведения дел в России.- М., 1999, с.65.
4. Никитина Л. М. Проблемы теории и практики развития социальной ответственности бизнеса и корпоративного управления / Л. М. Никитина. - Воронеж: ВГПУ, 2008. - С. 140.
5. Базовые индикаторы результативности. Рекомендации по использованию в практике управления и корпоративной нефинансовой отчетности/ Ф. Прокопов, Е. Феокситова и др.; под общей редакцией А. Шохина. - М.:РСПП, 2008. - 68с.
6. Социальная хартия российского бизнеса. Российский союз промышленников и предпринимателей (работодателей). - Москва, 2005г.
7. Пять шагов на пути к социальной устойчивости компаний. Рекомендации по оценке деятельности и подготовке нефинансовых отчетов. РСПП, Москва. - 2005г.
8. Меморандум о принципах корпоративной социальной ответственности. Комитет Ассоциации менеджеров по корпоративной ответственности, 2006 г. - 17 с.
9. Исследование выполняется в рамках ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 гг. по государственному контракту №16.740.11.0418. от 26 ноября 2010г. Тема работы «Трансграничное сотрудничество как фактор экономического развития российских регионов в условиях глобализации и модернизации». Номер регистрации проекта во ВНИИЦ 01201066849 от 10.12.2010. ЭФ ПетрГУ. Рук-ль: д.э.н., профессор Акулов В.Б.
10. Девяткин Е.А., Корсакова А.А. Управление социальным развитием организации: Учебное пособие, учебная программа / МГУЭСИ.- М., 2004. -104с.
11. Стратегии развития российских регионов: Материалы IV Молодежного экономического форума 15-16 ноября 2012 года, г. Петрозаводск: Карельский научный центр РАН, 2012. 26с.
12. Социальная инноватика в региональном развитии: Сборник материалов восьмой Школы молодых ученых – Петрозаводск: Карельский научный центр РАН, 2012 – с. 176.