

ЛЕБЕДЕВ И. В., к.и.н., доцент,

докторант Одесского государственного экономического университета

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА В УКРАИНЕ: ОСОБЕННОСТИ СТАНОВЛЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Рассмотрено формирование и развитие концепции корпоративной социальной ответственности, особенности ее внедрения в Украине. Изложены принципы и приоритетные направления реализации КСО.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, корпоративная социальная политика, корпоративное гражданство, социальное партнерство, качество трудовой жизни, достойный труд.

Генезис концепции социальной ответственности бизнеса

Современный мировой экономический кризис активизировал дискуссии о том, что является критерием социально–экономического прогресса: наращивание объемов производства, максимизация прибылей и капиталов или развитие человека путем удовлетворения разумных материальных и духовных потребностей и, следовательно, какое соотношение экономической эффективности и социальной справедливости является оптимальным.

О соотношении экономической и социальной функций бизнеса размышляли практически все видные экономисты, начиная с классиков политической экономии. Потребности развития промышленности и борьба трудящихся за свои права обусловили процесс социальной ориентации экономики, который развивался отнюдь не прямолинейно, претерпевая прорывы и откаты. Складывавшееся понимание необходимости активизации социальной функции бизнеса оформилось в виде концепции социальной ответственности, которая, по сути, выступала как компромисс между либеральной и социально-ориентированной парадигмами.

Начало дискуссии о социальной ответственности бизнеса положила книга «Евангелие богатства» (1900) [1], написанная американским бизнесменом Эндрю Карнеги. Поиск разрешения противоречий между наемными работниками и предпринимателями происходил на пути налаживания сотрудничества между ними, повышения эффективности производства с использованием методов рационализации управления. Представители школы научного менеджмента Ф. Тейлор, Ф. Гилберт и Л. Гилберт, Г. Гантт, Г. Форд и др., разрабатывали научную систему интенсификации труда, названной потом «системой выжимания пота», вместе с тем не игнорировали социальную сферу предприятия, развитие которой способствует достижению главной цели –

повышению эффективности производства. Само понятие «человеческий фактор» впервые ввел в научный оборот Ф. Тейлор, затем оно было развито Ф. Гилбретом, А. Файолем, Е. Мейо и др.

Другой известный ученый в области менеджмента Генри Гантт, исходя из принципов научного управления, разработанных Ф. Тейлором, в своей книге «Организация труда» (1919) подчеркивал роль человеческого фактора в производстве, строил планы грядущей «демократии на производстве» и мечтал о гуманизации науки управления, выражал убеждение, что рабочим должна быть предоставлена возможность найти в своем труде не только средства существования, но и состояние удовлетворенности. Г. Гантт выдвинул идею о социальной ответственности бизнеса и выразил убеждение, что менеджменту следует сосредоточить внимание на своих «широких обязательствах» перед обществом [2, С. 71].

Несовершенство системы менеджмента, предложенной «школой научного управления, ориентированного преимущественно на материальные методы мотивации труда, привело к поиску нового инструментария повышения трудовой активности. Усиление внимания к человеческому фактору производства, психологических аспектов труда и духовных потребностей человека, вызвало к жизни другую школу научного менеджмента – социально-психологическую, в состав которой входят теории «человеческих отношений» А. Маслоу и Е. Мейо, «обогащения труда» Ф. Герцберга, «гуманизации труда» Ж. Фридмана, «ситуативного менеджмента» Б. Скиннера и проч.

Дж. М. Кейнс и его последователи теоретически обосновывали необходимость интенсивного использования как прямых методов государственного регулирования экономики, прежде всего путем создания мощного государственного сектора, так и не прямых - через влияние на инвестиции, заработную плату, процентные ставки и другие инструменты финансовой и денежной политики. Дж. М. Кейнс рассматривал развитие и реализацию способностей человека, расширения его возможностей, личного выбора как одно из важных условий экономического роста. С именем Кейнса связано появление в западной научной литературе понятия «социальная политика», а также широкое использование в управлении экономикой методов планирования и прогнозирования. Реализация кейнсианских рецептов государственного регулирования социально-экономических отношений в значительной мере способствовала потому, что уже в начале 50-х годов было завершено восстановление разрушенных войной экономик Западной Европы и Японии.

Благоприятная экономическая конъюнктура создавала материальные возможности, а начавшаяся научно-техническая революция вызывала потребность в квалифицированных и, следовательно, более дорогих кадрах. Это способствовало дальнейшему усилению социальной ориентации экономики, и концепция социальной ответственности бизнеса получила дальнейшее развитие и распространение в теории и практике корпоративного управления. В США и Западной Европе были опубликованы обстоятельные научные труды известных ученых в области менеджмента П. Друкера [3], Г. Боуэна [4], К. Девиса [5], С. Сети [6], О. Тиды [7] и др., которые продолжили научные исследования по этой проблематике. В начале 50-х годов П. Друкер выдвинул идею самоуправляющегося трудового коллектива, суть которой состояла в том, что на предприятиях должны создаваться демократически избранные органы из числа рабочих и служащих для решения вопросов, касающихся социальных аспектов жизни предприятия, что будет способствовать формированию у них чувства ответственности за деятельность предприятия. Эта идея впоследствии нашла воплощение в практике "социального партнерства".

Известный американский исследователь Г. Боуэн в своем фундаментальном труде «Социальная ответственность бизнесмена» развил и обосновал идею о том, что учет интересов общества при принятии управленческих решений способен приносить социальные и экономические выгоды и предпринимателям, и обществу в целом [4, Р.56].

Весомый вклад в развитие социальной парадигмы менеджмента внес американский ученый Ордуэй Тид. В работе «Искусство администрирования» (1967), формулируя цели корпоративного управления, он впервые включил в их число социальные цели и связал это с организационной структурой предприятия. О. Тид сформулировал концепцию «качества трудовой жизни» и выдвинул идею о том, что рабочим целесообразно продавать акции предприятий, на которых они работают, что будет повышать их заинтересованность в росте прибыли предприятия, стимулировать их производительность, удовлетворенность и лояльность. Выдвинутая О. Тидом концепция качества трудовой жизни получила широкое распространение с середины 70-х гг. XX в. и имела большое значение для усиления социальной направленности корпоративного управления. В современном понимании качество трудовой жизни — это систематизированная совокупность показателей, которые характеризуют условия труда и дают возможность учесть меру реализации интересов и удовлетворения потребностей работников для более эффективного использования их способностей (интеллектуальных, творческих, моральных, организаторских, коммуникативных и проч.).

Анализируя историю становления концепции социальной ответственности бизнеса, нельзя обойти вниманием вклад социал-демократии, заслуги которой многие авторы несправедливо замалчивают. Заслуги социал-демократии в разработке и утверждении концепции социально-ориентированной экономики трудно переоценить. "Все то, что было осуществлено в Западной Европе для реализации большей справедливости, большей безопасности, больших возможностей для получения образования, большего благосостояния и большей государственной заботы о бедных и беспомощных, никогда бы не было достигнуто без давления социалистических идеологий и социалистических движений, несмотря на все присущие им наивные заблуждения и иллюзии", - писал известный польский философ Л. Колаковски [8, С.14]. Социал-демократы сыграли важную роль в "социализации" либерально-рыночного капитализма, исправлении его несправедливостей, внесли в рыночную экономику элементы социального регулирования и социального партнерства.

Действуя в рамках возможного, социал-демократы пытаются сочетать высокий уровень социальной защищенности трудящихся и неолиберальные методы управления экономикой. И если сама социал-демократия в чем-то и сдвинулась "вправо", то нельзя отрицать, что под ее влиянием неолибералы сдвинулись "влево", согласившись принять многие принципы социально ориентированной экономики.

Пионером в утверждении концепции КСО на международном уровне выступило Западноевропейское сообщество. Еще в Парижском договоре 1951 г., который учредил Европейское объединение угля и стали (ЕОУС), ставшее предтечей Европейского Экономического сообщества (ЕЭС), а впоследствии - Европейского Союза, для работников соответствующих отраслей предусматривались определенные социальные льготы, оговаривались права профсоюзов. В Римском договоре 1957 г. о создании Европейского экономического сообщества декларировалось в качестве общей цели продвижение социального прогресса и достижение высокого уровня занятости, а также содержался специальный раздел, предусматривавший тесное сотрудничество по вопросам, касающимся улучшения условий жизни и труда. Был учрежден Европейский социальный фонд (ЕСФ) - финансовый инструмент для обеспечения проведения согласованной политики ЕС в области занятости и профессиональной подготовки кадров. В декабре 1989 г. 11 государств-членов ЕЭС (за исключением Великобритании) подписали Хартию основных социальных прав трудящихся (Социальную хартию ЕЭС), которая намечала программу действий по реализации «социального измерения» европейской интеграции. В 2003 г. был создан Европейский форум по корпоративной

социальной ответственности (European Multi-Stakeholder Forum on CSR), участниками которого стали представители бизнеса, профсоюзов и других институтов гражданского общества - экологических, потребительских и других некоммерческих организаций.

Существенным вкладом в распространение в мире концепции корпоративной социальной ответственности явился "Глобальный Договор ООН» (UN Global Compact). Этот документ является не нормативным актом, а своего рода платформой, кодексом поведения корпораций, основанным на Всеобщей декларации прав человека (1948) и других документах ООН. В 2000 г. была развернута всемирная кампания подписания предприятиями разных стран Глобального Договора ООН о корпоративной социальной ответственности. Подписывая его, предприятия добровольно берут на себя обязательства действовать согласно 10 принципам этого Договора и способствовать прогрессу в четырех ключевых направлениях социальной деятельности бизнеса: соблюдение прав человека, совершенствования трудовых отношений, охрана окружающей среды и противодействие коррупции [9]. Уже более 6500 предприятий, профсоюзных и других общественных организаций из 120 стран, в том числе из Украины, подписали Глобальный Договор, причем многие из них добровольно публикуют ежегодные социальные отчеты о выполнении своих обязательств.

Не менее важную роль в деле продвижения концепции корпоративной социальной ответственности играет Международная организация труда. Созданная в 1919 г. на основе принципов социального партнерства, МОТ обладает уникальной трехсторонней структурой и включает представителей правительств, работодателей и трудящихся. Она содействует социальному диалогу, направляет свою деятельность на разработку и внедрение минимальных стандартов в области социально-трудовых отношений, которые закрепляются в конвенциях и рекомендациях МОТ.

Международная конфедерация профсоюзов (МКП) в резолюции XVIII Конгресса «Социальная ответственность бизнеса в глобальной экономике» поддержала инициативу ООН по распространению Глобального Договора. МКП направляет свои усилия на воплощение в жизнь «Программы достойного труда», которую считает основной задачей на ближайшие десятилетия. МКП призывает мировое сообщество найти необходимые ресурсы, чтобы обеспечить трудящимся качественные рабочие места, справедливую заработную плату, достаточный уровень социальной защиты, реализацию прав в сфере трудовых отношений.

Социально-политические предпосылки внедрения концепции социальной ответственности бизнеса ассоциируются с развитием социально-ориентированной

рыночной экономики и социального правового государства, становлением системы социального партнерства, политической и производственной демократии. Как свидетельствует мировой опыт, внедрение этой концепции возможно лишь на условиях социального партнерства при эффективном взаимодействии «трех столпов» социума: государства, бизнеса и институтов гражданского общества, прежде всего профсоюзов. Их действия в этом направлении находятся в диалектической взаимосвязи, взаимно дополняя, развивая и поддерживая друг друга: не может быть социальной ответственности бизнеса в социально безответственном государстве. С другой стороны, в силу ведущей роли бизнеса в обществе уровень его социальной ответственности является определяющим для государства. И, наконец, бизнес становится социально ответственным только под давлением гражданского общества.

Государство должно осуществлять политическое и правовое регулирование общественной жизни на основе принципов социальной справедливости, свободы личности и солидарности, выступать инициатором создания эффективной системы социального партнерства. Речь не идет о том, чтобы государство насильственно принуждало бизнес увеличить вклад в решение социальных проблем, а трудящихся – уменьшить свои требования, а о том, чтобы в рамках конструктивного диалога находить компромиссы, устанавливать оптимальное соотношение между экономической эффективностью и социальной справедливостью, согласовать основные приоритеты развития страны и разрабатывать действенные механизмы социального партнерства.

Для бизнеса социальная ответственность не должна быть ни навязанной обузой, ни модным увлечением. Социальные расходы – это не проедание средств, а инвестиции в человеческий и социальный капитал, которые в современных условиях в решающей степени определяют конкурентоспособность предприятий и экономики в целом.

Успех в реализации концепции социальной ответственности во многом зависит от позиции, активности и роли профсоюзов как самой массовой общественной организации трудящихся, а также других институтов гражданского общества – правозащитных, экологических, потребительских, культурных и др. организаций.

Социальная ответственность бизнеса в Украине: трудные шаги становления

Внедрение в практику украинского предпринимательства концепции социальной ответственности бизнеса имеет определенные особенности, обусловленные, прежде всего, глубоким социально-экономическим и политическим кризисом, длящимся на протяжении 20 лет, а также рядом других факторов. В результате реализации

неолиберальной стратегии трансформации экономики Украины, которая включала «шоковую терапию», ускоренную приватизацию, либерализацию финансов и торговли, в первую очередь внешней, ВВП Украины за период 1992-1998 гг. ВВП сократился в 2,5 раза и после следующих девяти лет роста едва достиг 74,1% от уровня в 1990 г. Реальные доходы населения сократились в 3 раза [10, С. 6]. Уровень заработной платы в Украине ниже в 30-55 раз по сравнению с экономически развитыми странами, в то время как производительность труда (ВВП по ППС в расчете на 1 работника) ниже в 5-6 раз, что свидетельствует о сверхэксплуатации трудящихся [11, С. 60].

В Украине появился некий специфический феномен - работающие бедные. Во всех нормально развивающихся странах наличие работы всегда является гарантией достойного уровня жизни, в Украине же даже работая, можно пребывать в бедности, поскольку значительная часть работников (более 25%) получает зарплату ниже прожиточного минимума [12, С. 22].

Один из наиболее значимых негативных результатов либеральных реформ 90-х годов — поляризация доходов населения и социальный разлом общества. Согласно официальным данным, коэффициент дифференциации населения Украины по доходам не очень превышает соответствующие показатели европейских стран. Однако компетентные эксперты считают, что данные официальной статистики не отображают реальное положение дел. Если учесть теневые доходы, то коэффициент дифференциации превысит 100 раз [13, С. 39]. Причем государство не только не принимает надлежащих мер для устранения вопиющего социального неравенства, но и усиливает его: размер государственных пенсий для депутатов Верховной Рады, прокуроров, судей и некоторых других категорий высшего чиновничества достигает 20 тыс. грн. в месяц, то есть превышает размер среднемесячной пенсии более чем в 20 раз [14].

Таким образом, глубокий и долговременный экономический кризис в сочетании с асоциальной политикой власти и бизнеса привели к существенному ухудшению жизни украинских трудящихся. Обострение социальных противоречий, поляризация бедности и богатства негативно влияют на общественную мораль, серьезно ослабили интерес к производительному труду, усиливают проявления эгоизма, корыстолюбия и жестокости, стремление к быстрому обогащению любой ценой. Падение нравственности чревато деградацией общества, усилением чувства страха и безвыходности, потерей уверенности в завтрашнем дне, последующим усилением социальной напряженности до взрывоопасного уровня, что усиливает необходимость повышения уровня социальной ответственности бизнеса и государства.

Факты свидетельствуют, что в украинской предпринимательской среде ведется определенная работа по внедрению концепции социальной ответственности бизнеса. С 2006 г. благодаря усилиям представительства ООН в Украине проводится компания распространения Глобального договора, к которому присоединились, по состоянию на конец апреля 2011 г., около 150 украинских участников [15]. Однако среди них преобладают общественные организации, которые имеют к нему весьма отдаленное отношение, и только несколько крупных украинских предприятий присоединились к ГД - корпорации «Интерпайп», «Систем Капитал Менеджмент», «Индустриальный союз Донбасса», ЗАО «Оболонь» и «Киевстар» и т. п.

Общепринятого определения КСО пока еще нет. Обобщив накопленный опыт и результаты научных исследований, предлагаем такую формулировку:

корпоративная социальная ответственность - это готовность организации отвечать за последствия своих действий и ее активная социальная позиция, включающая добросовестное выполнение нормативно-правовых актов и соглашений социального партнерства, а также добровольно принятых дополнительных обязательств по удовлетворению экономических и социальных потребностей внутренних и внешних заинтересованных лиц, местных общин и общества в целом.

Основные направления практической реализации КСО, должны, по нашему мнению, заключаться в следующем:

- устойчивое экономическое развитие, получение прибыли не любой ценой, а путем удовлетворения разумных материальных и духовных потребностей работников, потребителей и общества в целом;
- соблюдение прав трудящихся в области социально-трудовых отношений, включение их в число акционеров и привлечение к участию в управлении предприятиями, реализация концепции «качества трудовой жизни»;
- развитие человеческого и социального капитала, что в современных условиях является важнейшим фактором конкурентоспособности и экономического роста;
- поддержание в обществе стабильности и согласия с помощью социального партнерства, ответственности и самоограничения;
- развитие традиций честного и добросовестного предпринимательства по отношению к партнерам, потребителям, обществу;
- охрана природы, окружающей среды, ресурсосбережение.

Внедрение КСО в Украине происходит крайне медленно. Большинство отечественных компаний, которые декларируют внедрение социально ответственных

программ, на практике ограничиваются благотворительными акциями, что ведет к деформации самого понятия социальной ответственности. Бизнес превратил СОБ в пиар и заполнил информационное пространство сообщениями о собственных победах на ниве благотворительности и меценатства, продолжая при этом массово нарушать налоговое, трудовое, природоохранное и другие виды законодательства, активно использует операции с оффшорными компаниями с целью минимизации налоговых платежей и вывоза капиталов за границу. Некоторые украинские компании приступили к публикации социальных отчетов согласно рекомендациям ГД, однако не придерживаются международных стандартов этой отчетности, ограничиваясь лишь распространением информации и благотворительных акциях.

Трудности в становлении в Украине системы социального партнерства и реализации концепции социальной ответственности объясняются как субъективными причинами, прежде всего доминированием неолиберальных теорий, так и объективными обстоятельствами, главное из которых – узость группы экономически успешных предприятий, способных выходить за рамки стратегии выживания. Хищническая приватизация породила не только неэффективных собственников, но и неэффективных работников. Украинским трудящимся присущие настроения социального отчуждения, пассивности и апатии, отсутствие активной гражданской позиции, готовности к практическим действиям в защиту своих прав и интересов.

Низкая социальная активность трудящихся, незрелость и разобщенность украинских профсоюзов, нечеткое представление о своей роли в обществе, формальный подход к заключению коллективных договоров обуславливают недостаточную эффективность их действий и слабое влияние на принятие правительственных решений в сфере регулирования занятости, организации труда и ее оплаты, предоставления социальных гарантий. Поэтому вряд ли воплощение в жизнь концепции корпоративной социальной ответственности в Украине способное идти быстро, особенно если оно будет пущено на самотек и не будут создаваться условия и правила, его стимулирующие.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать следующий вывод: стремление к формированию социально-ориентированной экономики становится общемировой тенденцией. Идея социальной ответственности бизнеса стала одной из форм проявления этой тенденции. Зародившись в начале XX века, эта идея развивалась и укреплялась параллельно с развитием идеалов гуманизма, социальной справедливости, солидарности и к настоящему времени под воздействием объективных изменений в мировом обществен-

ном развитии сформировалась в концепцию, получила широкое признание и распространение.

Список использованных источников

1. Carnegie A. The Gospel of Wealth. - Cambridge (Mass.): University Press, 1900. - 234 p.
2. Гантт Г. Л. Организация труда. Размышления американского инженера об экономических последствиях мировой войны. — М.: Соцэкгиз, 1923. – 242 с.
3. Друкер П. Эффективное управление. - М.: ФАИР-ПРЕСС, 2001. – 456 с.
4. Bowen G. Social Responsibilities of the Businessman. - N.Y: Harper & Row, 1953. – 276 p.
5. Devis K. The Meaning and Scope of Social Responsibility. – N.Y., 1974. - 467 p.
6. Sethi S. P. Dimensions of corporate social performance an analytical framework // California Management Review, 1975, № 17 (3) - P. 58-64.
7. Tead O. The Art of Administration - N.Y., 1967. – 345 p.
8. Kolakowski L. The Socialist Idea. A Reappraisal. - L.: Hampshire, 1974, P. 16. – Цит. по: Н. Работяжев, Б. Романов. Российская социал-демократия: проблемы и перспективы // Мировая экономика и международные отношения, 2006, № 9, С.12-21.
9. Глобальный Договор ООН о корпоративной социальной ответственности [Электронный ресурс] / Режим доступа:
<http://www.unglobalcompact.org/Languages/russian.html>
10. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / За заг. ред. В. М. Гейця [та ін.]. - К. : НВЦ НБУВ, 2009. - 687 с.
11. Щетинин В.П. Человеческий и вещественный капитал: общность и различие // Мировая экономика и международные отношения, 2003, № 8, С.55- 61.
12. Заробітна плата: світовий досвід та вітчизняна практика // Людина і праця, 2006, № 7, С. 21-24.
13. Гошовська В. А. Соціальна домінанта національної безпеки: актуальні проблеми: Монографія. - К.: Видавничий Дім «Корпорація», 2004. – 196 с.
14. Самые богатые пенсионеры Украины [Электронный ресурс] / Режим доступа:
http://realt.ua/Statti/0_Index.php?idn=40504/23.08.09
15. The UN Global Compact: Ukrainian network [Электронный ресурс] / Режим доступа:
<http://www.globalcompact.org.ua/ua/how2join/participants?page=8>