

## Глава 7

# **Социальный популизм и социальная ответственность в практическом диалоге бизнеса и власти**

Где кончается популизм и начинается реальная социальная ответственность? Где та самая золотая середина, предполагающая равноправное и взаимовыгодное социальное партнерство? Термин «социальное партнерство» в научной литературе определяется по-разному. Одни исследователи рассматривают это понятие достаточно узко, как метод регулирования конфликтных социально-трудовых отношений, другие трактуют его расширительно, представляя как сложный многоплановый общественный процесс.

При исследовании основных концепций социального партнерства становится ясно, что это, во-первых, определенные взаимоотношения между политическими субъектами, в качестве которых могут рассматриваться различные политические институты: государство, общество, в том числе и гражданское общество, бизнес и, наконец, люди. Во-вторых, понятно, что есть три главных субъекта этих отношений – это работодатели, работники и государство. Наконец, в-третьих, объектами этих отношений выступают условия труда, а также уровень доходов, социальное положение субъектов. Нельзя не учитывать также их место, роль и права в создании и дальнейшем распределении производимого продукта. Основной целью отношений партнерства следует считать сбалансированность потребностей и интересов его основных субъектов.

Социальное партнерство возникает и развивается как объективный процесс. Ведь главные участники процесса – работники и работодатели – не в состоянии взаимодействовать друг без друга; собственник средств производства не получит прибыль, а наемные работники, соответственно, средства к существованию, если не будут взаимодействовать в производственном процессе. Субъекты социального партнерства, с одной стороны, объединены одним интересом, а с другой – их роль и функции различны. И следовательно, различие в положении и интересах может привести к серьезным противоречиям и конфликтам. Вот тут и появляется осознание важности создания баланса интересов – максимально оптимального, т.е. поиск взаимовыгодного социального партнерства.

Термин «социальная ответственность» обычно понимается достаточно широко – сюда включается весь круг вопросов, начиная от воздействия бизнеса на жизнь и здоровье работников до вопросов экологического развития. Не остаются без внимания и отношения между компанией и ее акционерами, т.е. социальная ответственность бизнеса и корпоративное управление становятся ближе, ведь все участники процесса – акционеры, инвесторы, работники, – все они в одном «лагере», их интересы взаимосвязаны.

И это не удивительно. Например, хорошее состояние здоровья работников – важный шаг к лояльности персонала, а это, в свою очередь, ключ к успеху и эффективности любого предприятия. Динамично развивающиеся компании вкладывают существенные средства в развитие персонала, программы страхования, льготный отдых и медицинское обслуживание для работников и членов их семей. При этом каждой компании требуется свой особенный комплекс мер, который адекватно отвечает бы, с одной стороны, потребностям и миссии организации, с другой – ряду внешних факторов, таких как положения законодательства, локальная социально-экономическая обстановка, местные культурные нормы и т.д.<sup>1</sup>

В России у бизнеса существует своя специфика. У нас отсутствуют нормативно-правовые документы, которые регулировали бы социальную ответственность бизнеса. В известном смысле она стала работать инструментом, позволяющим узаконить российское бизнес-сообщество в глазах государства. В мире происходят объективные процессы, которые невозможно не учитывать – корпоративное управление вырабатывает новые правила отношений между участниками рынка, акционерами и менеджментом. Любая компания заботится о своей инвестиционной привлекательности, и корпоративное управление играет здесь важную роль. Именно поэтому многие фирмы предпринимают существенные усилия по повышению качества корпоративного управления. И на российском рынке постепенно возникают компании, которые не выпячивают минимизацию издержек любой ценой, а все больше стараются строить свой бизнес, учитывая интересы окружающей среды, а значит – всего общества. Именно выполнение обязательств перед обществом в целом выдвигается все чаще на первый план.

Необходимые расходы, по сути, становятся инвестициями предприятия в социальную сферу, а значит, обеспечивают укрепление фундамента, на котором строится компания.

Минимум социальной ответственности, требуемый от каждого предприятия, закреплён в российском законодательстве. Это обязательные условия, выполнение которых позволяет компании действовать на легальном основании. Сюда относятся уплата налогов, соблюдение трудового кодекса и создание нормальных

---

<sup>1</sup> Барков С.А. Социология организаций. М.: МГУ, 2004.

условий труда, соблюдение законодательства об охране окружающей среды, контроль качества продукции. В то же время каждая компания может вкладывать дополнительные средства в социальную сферу, если она заинтересована в активном улучшении ситуации, в которой осуществляет свою деятельность<sup>2</sup>. К сожалению, в России не развита общественная дискуссия на темы социального партнерства. По всей видимости, регионы должны стать инициаторами такого диалога между всеми субъектами социального партнерства, привлекая для решения социальных проектов политиков, представителей бизнеса, и делать это на постоянной основе.

Дополнительная активность компании может проявляться в ее участии в социальных проектах локального и крупного масштабов, реализации социально-ориентированной политики в отношении сотрудников, организации экологических программ, проведении благотворительных акций.

Необходимо заметить, что в настоящее время глобализация приводит к прогрессирующему расслоению мирового сообщества, его резкой дифференциации на страны прогрессивного и богатого «ядра» и зависимой, многонаселенной, бедной «периферии». Анализ мирового и регионального опыта взаимодействия государства и бизнеса свидетельствует о том, что степень их взаимоотношений может осуществляться в разных формах, например, в Скандинавских странах, где процесс регулирования носит распределительный характер, это взаимодействие осуществляется через социальные программы, в Италии и Франции – через владение государством крупными экономическими активами, в Англии – через национализацию большого количества предприятий, в США – через финансово-кредитную систему как наиболее мягкий вариант взаимодействия, подразумевающий установление государством общих правил, по которым действуют участники рынка.

Если рассматривать уровень переговорных процессов, то можно выделить три основные модели социального партнерства. Первая модель типична для северной Европы, она сформировалась в Скандинавии, а также в Финляндии и Бельгии. Здесь государство активно вмешивается в трудовые отношения и регулирует их. В этой модели партнерство существует на трех уровнях – общенациональном, отраслевом и уровне предприятия.

Так, в Бельгии на общенациональном уровне функционирует Национальный совет по труду. В нем участвует одинаковое количество представителей от каждого из партнеров. На следующем, отраслевом, уровне создаются паритетные комиссии. На двусторонней основе между предпринимателями и профсоюзами вопросы решаются на уровне предприятия.

Система трехстороннего сотрудничества стала формироваться на Западе в период мирового кризиса 1929–1933 гг. и вскоре после его окончания. Эксперты

---

<sup>2</sup> Фролова Л.Н. Социальная ответственность крупных российских компаний. М., 2005.

полагают, что те государства, которые начали выстраивать у себя модели социальной ориентации, смогли добиться общественного согласия.

Вторая модель социального партнерства характеризуется заключением коллективных договоров, главным образом, на уровне предприятий. Такая модель типична для США, Канады, Японии, а также некоторых стран Латинской Америки. Союзы предпринимателей и профессиональные союзы оказывают влияние на законодательный процесс через своих депутатов, а через него – на отношения между социальными партнерами.

Третья модель распространена в странах Центральной Европы (в Германии, Австрии и др.) и может считаться промежуточным вариантом между выше описанными. Тут главным моментом социального партнерства является отраслевой уровень. На общестрановом уровне соглашения между тремя сторонами не принимаются, речь идет лишь о консультациях, и то они не являются обязательными. Основные переговоры ведутся при этой модели на уровне отраслей. Коллективные договоры на предприятиях обычно не заключаются. Предприятия, как правило, ориентируются на показатели отраслевого соглашения и руководствуются им. Одна из форм практического воплощения этой модели – это так называемое образцовое соглашение, создаваемое и заключаемое в отрасли промышленности и служащее ориентиром для других. Такая модель популярна в Голландии и Швейцарии. Так, в Голландии 200 отраслевых соглашений охватывают большинство компаний и их сотрудников. В Швейцарии около 500 региональных и отраслевых соглашений охватывают почти 1,5 млн работников.

Если говорить о развитии социального партнерства на уровне ЕС, то здесь используется трехсторонняя модель. В трехсторонних переговорах в рамках экономического и социального совета Евросоюза принимают участие представители союзов предпринимателей и представители объединения профсоюзов ЕС. В 1992 г. в Маастрихте социальными партнерами стран Евросоюза был подписан протокол, который признал работодателей и работников партнерами, с ними Союз должен согласовывать свои меры. В 1995 г. в Копенгагене на встрече глав государств по социальному развитию, которая прошла под эгидой ООН, была поддержана модель трипартизма. Главными задачами были определены обеспечение полной занятости и борьба с бедностью. Необходимость защиты интересов работников перед работодателями, как прямая обязанность государства, нашла свое отражение в некоторых международных документах. Например, в Социальной хартии, которая была принята Советом Европы в 1961 г. Государства, подписавшие ее, взяли на себя обязательства всемерно поддержать следующие права своих граждан: на труд, справедливое вознаграждение, достойные условия труда и отдыха и на заключение коллективных договоров.

Главные принципы трехстороннего партнерства зафиксированы во многих рекомендациях Международной организации труда (МОТ); так, еще в 1960 г. на своей Генеральной конференции МОТ приняла рекомендации о трехсторонних консультациях в каждой стране-участнице и на общенациональном, и на отраслевом уровнях. В 1976 г. Международной организацией труда была принята Конвенция № 144, которая определила равное представительство работодателей и работников в общенациональной Консультативной комиссии.

В 1998 г. по предложению Дании проводилась международная конференция по проблемам социального партнерства, в которой участвовали более 25 стран из Европы, Америки и Азии. Обсуждалась модель социального партнерства третьего тысячелетия, и, в частности, речь шла о повышении социальной ответственности предприятий и компаний.

Уровень переговорных процессов был рассмотрен как критерий социального партнерства. Следующий критерий – уровень участия работников по представительству их интересов в партнерских отношениях, и здесь тоже выделяются три основные модели:

- модель профсоюзного представительства; представлена в США, Канаде, Японии, Великобритании и др. (профсоюзы являются представителями работников, порой и той части, которые не являются членами профсоюза). В зависимости от особенностей профсоюзов можно выделить разновидности этой модели, когда профсоюзы активно сотрудничают с властью или иногда профсоюзы конфликтуют с властью;
- модель чистого представительства работников; представлена в Испании, Греции, Португалии (трудовой коллектив выбирает собственных представителей в совет предприятия, и они ведут переговорный процесс с работодателем);
- модель смешанного представительства; представлена во Франции, Бельгии, Дании, Ирландии и др. (в советы, избранные трудовым коллективом, включаются также представители работодателя).

Нужно отметить, что во Франции глава компании ежегодно предоставляет совету (комитету) доклад о хозяйственных успехах, зарплате, условиях труда и отдыха сотрудников. В том случае, если работодатель примет решение, не проконсультировавшись с комитетом, оно может быть аннулировано в судебном порядке.

Итак, социальное партнерство в различных странах осуществляется в разнообразных формах, при этом оно все больше является фактором социальной стабильности и устойчивости в государстве. Это – главное условие и других успехов человеческого сообщества, развивающегося в новом веке.

В Дании традиционно высоко значение социальных контрактов, охватывающих практически все население, и это – характерная черта датской системы

всеобщего благосостояния. Участником социального контракта становится каждый член общества, просто потому, что он является гражданином, и неважно, каков уровень его обеспеченности, платит ли он регулярно страховые взносы и т.д. Постепенно однако в датском обществе стала намечаться тенденция к поляризации, что объяснимо увеличением бремени социальных выплат. При этом поляризация не связана с усилением экономического неравенства, экономическое распределение в Дании весьма стабильно, одновременно наблюдается и устойчивое выравнивание доходов населения. Тем не менее в стране существуют признаки раскола общества по способности поддерживать определенный материальный статус.

Это, несомненно, оказывает подрывное действие на систему социальных контрактов, и при углублении данного процесса более обеспеченные слои населения будут все меньше хотеть заключать социальные контракты с недостаточно обеспеченными. Когда население делится на две части, одна из которых представляет экономически активных участников процесса, а другая – лиц, живущих за счет социальных выплат, то естественно возникающее в обществе напряжение будет иметь соответствующие последствия.

Итак, датский опыт свидетельствует о том, что, несмотря на серьезное экономическое бремя, общество принимает именно такой путь развития, поскольку именно он является гарантией равенства и социальной защищенности населения в целом. Однако поддержание высокого уровня стабильности в обществе не является бесконфликтным, здесь неминуемо возникают противоречия и конфликты.

Особенно ярко это проявляется в вопросе рационализации государственных услуг и в существовании высоких налогов. Процесс рационализации государственных услуг постепенно нарастал еще с середины прошлого века; сейчас в Дании введены существенные ограничения при лечении даже тяжело больных. В системе налогообложения основной упор делается на подоходный налог, в то время как налоги, которые платят работодатели, не столь существенны, многие социальные выплаты становятся меньше при росте дохода. В итоге для многих финансовые стимулы к труду стали слабее; более того, например, матери-одиночки улучшат свое материальное положение, если вообще перестанут работать и будут получать пособие. Очевидно, что угроза трансфертному обществу существует не только в связи с экономическими аспектами, здесь заложена опасность и политической нестабильности.

Идеология социального партнерства имеет достаточно давнюю историю. Некоторые исследователи возводят ее к Папе Римскому, который в 1891 г. призывал рабочих и капиталистов перейти от разрешения конфликтов через забастовки и локауты к переговорам, в которых учитываются проблемы обеих сторон. Позже традицию трехсторонних переговоров, в которых трудящиеся участвуют через свои профсоюзы, предприниматели – через ассоциации работодателей, а так-

же – в качестве гарантов – власти регионального или государственного уровня, продолжила Международная организация труда, основанная еще в 1919 г. Эта методика трехсторонних переговоров получила название «трипартизма». На переговорах достигается комплексное соглашение, оговаривающее требования профсоюзов по уровню и темпам роста заработной платы, обязанностей предпринимателей по созданию рабочих мест, условиям труда, модернизации производства и так далее. Достигнутое соглашение фиксируется в договоре, который подписывается всеми тремя сторонами.

Интересен ирландский опыт социального партнерства, который известен не только в Европе, но и в других странах. Надо сказать, что Ирландии вообще не очень везло в прошлом веке. В результате комплекса социальных и экономических проблем, доставшихся в наследство от колониального прошлого, из страны шла массовая эмиграция, в основном в США. Если в начале XX в. население Ирландии составляло около 5 млн, то к 1980-м годам оно сократилось до трех. В начале 80-х гг. XX в. положение еще более ухудшилось под ударами всемирного энергетического кризиса. Росли национальный долг, безработица, довершала картину существенная инфляция. В этот момент группа социологов, экономистов и общественных деятелей создала Национальный социально-экономический совет, действующий по принципу изобретенных в США «фабрик мысли». Они разработали Программу национального возрождения, которая была опубликована и широко обсуждалась в стране<sup>3</sup>. В результате было подписано соглашение между Ирландским конгрессом профсоюзов, федерацией работодателей, федерацией строителей и правительством. Были заморожены социальные расходы и порождающий инфляцию «автоматический» рост заработной платы. Последовательно приняты и выполнялись программы экономического и социального развития PESP (1991–1993 гг.), программа конкурентоспособности и занятости (1994–1996 гг.), программа партнерства (2000 г.).

В эволюции социального партнерства в Ирландии стоит обратить внимание на такие моменты, как начало централизованного регулирования заработной платы в 1970-х годах, отмену регулирования на протяжении большей части 1980-х годов и последующее возобновление регулирования.

Централизованные переговоры об оплате труда были основной особенностью ирландских промышленных отношений в последние пятьдесят лет. Со времени окончания Второй мировой войны и до 70-х годов прошлого века переговоры об оплате труда шли в виде серии раундов на уровне страны, большинство из которых включали обсуждение на уровне отраслей и корпораций. В 1970 г.

---

<sup>3</sup> Стерлин А.Р., Тулин И.В. Стратегическое планирование в промышленных корпорациях США: опыт развития и новые явления. М.: Наука, 1990.

начала действовать система централизованно обсуждаемых национальных соглашений об оплате, которые продолжались до 1981 г., сменяя друг друга. В период с 1981 по 1987 гг. переговоры об оплате вернулись на уровень предприятий и секторов производства в виде множества децентрализованных раундов.

В 1970-е годы было заключено национальное соглашение о росте заработной платы, который вел к инфляции, поглощающей большую часть роста и одновременно вызывающей рост налогообложения, поскольку оно являлось интегральной частью общего соглашения. Толчком к кризису было повышение цен на энергоносители в 1973 г. Безработица удвоилась, 200 тыс. человек выехали из страны. Выборы 1987 г. прошли под знаком необходимости что-то предпринять. Была создана NESC (the National Economic and Social Council) – трипартийная «фабрика мысли», которая предложила программу на 1986–1990 гг. под названием «стратегия развития».

В результате темпы роста экономики Ирландии оказались самыми высокими в Европе на протяжении 1988–2001 гг. (более 7% в год), превышая даже рост азиатских стран. За эти успехи Ирландия получила прозвище «кельтский тигр» по аналогии с азиатскими «тиграми». Инфляция сократилась в несколько раз, упала безработица, дефицит бюджета сменился устойчивым профицитом. Более того, впервые с начала века население начало расти, правда, в значительной степени за счет приезжих – в частности, из наших бывших прибалтийских республик, особенно из Литвы. Есть и отрицательные стороны – резко возросла стоимость жилья, но квартиры всегда дорожают именно там, где можно хорошо зарабатывать.

Социальное партнерство используют и в Финляндии, особенно большое значение ему начали придавать, имея в виду и ирландские успехи в преддверии вступления в ЕС. Вступление в общий рынок всегда создает проблемы для местной экономики: изменяются цены, условия конкуренции. Во избежание потрясений была принята программа EMU Buffers, нацеленная на преодоление негативных эффектов от вхождения страны в ЕС. Последние годы Финляндия занимает первые места в мировых рейтингах экономического развития. Произошли существенные перемены в трудовой жизни, активное использование современных технологий, вступление Финляндии в Евросоюз изменили и законодательство, а также работу органов охраны труда. Стороны коллективных договоров играли существенную роль в процессе совершенствования охраны труда, улучшались меры по охране труда на производстве. Основным правовым актом в области охраны труда явился закон о безопасности на производстве, который был принят еще в середине прошлого века, а затем и важные подзаконные акты. В конце прошлого века были внесены существенные корректировки и в закон о безопасности на производстве, и в закон о контроле над охраной труда. Уже в 1990-х годах произошли изменения в



законах, с тем чтобы привести их в соответствие с договором о европейском экономическом пространстве.

В центре социального партнерства лежит процесс коммуникации между его участниками. Практика показывает, что сначала происходят относительно редкие (раз в три-пять лет) и короткие переговоры, но затем развитие социального партнерства ведет к возникновению практически постоянно действующего общественного диалога<sup>4</sup>. Известный немецкий социолог и философ Юрген Хабермас называет такое общество «обществом дискурсов»: посредством дискуссий, конференций, семинаров политики, экономисты, эксперты приходят к решениям, которые действительно удовлетворяют все социальные слои и приводят к гармонизации отношений между секторами<sup>5</sup>.

Таким образом, важнейшей проблемой взаимоотношений бизнеса и власти является определение степени ответственности каждого из субъектов за решение социальных проблем и социальное развитие общества<sup>6</sup>.

Достаточно большая часть исследователей<sup>7</sup> считает, что ответственность за развитие общества в максимальной степени возлагается на бизнес. Это – так называемый европейский подход, его поддерживают в основном представители некоммерческих организаций и представители государственных органов власти<sup>8</sup>. Часть исследователей<sup>9</sup> разделяют американский подход, в рамках которого сверхзадачей бизнеса является повышение прибыли и рост ценности компаний для акционеров, а ответственность за решение социальных проблем должна лежать в основном на государстве<sup>10</sup>.

Социальное партнерство в современном варианте начало свое становление в Западной Европе во второй половине 60-х годов прошлого столетия, когда западноевропейские страны поразил тяжелый экономический кризис, который

---

<sup>4</sup> Козловский В.В., Федотова В.Г. В поисках социальной гармонии: социальная справедливость и социальная ответственность. Свердловск: Издательство Уральского университета, 1990.

<sup>5</sup> Хабермас Ю. Философский дискурс о модерне / пер. с нем. М.М. Беляева и др. М.: Весь мир, 2003.

<sup>6</sup> Кошкин В., Сычева Ю. К концепции преобразования системы управления российскими госпредприятиями // Российский экономический журнал. 1993. № 11. С. 14–20.

<sup>7</sup> Арская Л.П. Японские секреты управления. М.: Универсум, 1991.

<sup>8</sup> Шохин А.Н., Королев Е.А. Взаимодействия бизнеса и власти в Европейском союзе. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008; Гэд Т. Брэнддинг: взламываем корпоративный код сетевой экономики / пер. с англ. Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2001; Векслер А.Ф., Тульчинский Г.Л. Зачем бизнесу спонсорство и благотворительность. Нижний Новгород, 2002.

<sup>9</sup> США: организация производственных программ. М.: Наука, 1980; Волобуев В.П. Финансовые дилеммы США: эволюция бюджета, регулирования экономики. М., 1987.

<sup>10</sup> Шохин А.Н. Теория и практика взаимодействия бизнеса и власти. М.: ГУ ВШЭ, 2004.

затронул не только мелкие и средние предприятия, но и крупные концерны. Кризис проявился в росте цен, остро поставил проблему безработицы. Начали широко применяться сокращенная рабочая неделя и так называемые праздничные смены. В связи с этим резко снизилась заработная плата, сократились государственные расходы на социальные нужды. Борьба трудящихся за свои права обострилась, вызывая тревогу крупного капитала и объективную необходимость менять стратегию и тактику сотрудничества.

Историческое развитие рыночной экономики и соответствующих ей отношений все очевиднее вело к конфликтности участвующих сторон, особенно работников и работодателей. Так, все чаще возникали забастовки как одна из распространенных форм социального протеста, выраженного в отказе от работы с предъявлением работодателям определенных требований (экономических или политических). Высшей формой забастовочной борьбы стала всеобщая политическая стачка, используемая в фазе революционного подъема пролетариата. К концу XIX – началу XX вв. забастовочное движение было практически постоянным явлением в мире<sup>11</sup>. В крупных западных странах в XX в. забастовочное движение приобрело значительный размах. В США, например, в период 1948–1957 гг. ежегодное число забастовок составляло 3–5 тыс. с числом бастующих по 2–4 млн человек. Большое распространение забастовки получили и в Европе, особенно во Франции и Италии. В 1948 г. во Франции, например, в забастовках участвовали более 6 млн человек, каждый год проходило по 1,5–3 тыс. забастовок.

Социальная конфликтность, возникшая в принципе много раньше, давно привлекала внимание мыслителей. Еще английский философ Фрэнсис Бэкон (1561–1626 гг.) в своих трудах отмечал, что отрицание интересов различных социальных групп влечет за собой общественные конфликты. Великий философ-просветитель Жан-Жак Руссо (1712–1778 гг.) говорил о важности поиска согласия в обществе, что, в сущности, было основой его идеи об общественном договоре. Лишь такой договор, согласно Руссо, может вернуть в общество благополучие и согласие. По мнению немецкого философа Иммануила Канта (1724–1804 гг.), необходим поиск компромисса в общественных отношениях. Русский экономист и социолог В.В. Берви-Флеровский (1829–1918 гг.) был сторонником идей социального мира и товарищества. В своем труде «Положение рабочего класса в России» он подверг критике бесправное положение работников, страшные условия труда, нищету и отсутствие какой-либо перспективы как для самих рабочих, так и для членов их семей. Берви-Флеровский придерживался позиции о необходимости единства действий и проявления солидарности, не видя другой возможности противостоять этому гнету. По мнению экономиста Н.Х. Бунге (1823–1895 гг.), который одно

---

<sup>11</sup> <http://www.evolutio.info/2010>

время занимал пост председателя кабинета министров России, необходимо налаживать взаимодействие между работниками и предпринимателями; он считал, что для достижения успеха нужно объединение участников производства. Бунге полагал, что участие рабочих в прибылях – ключ к решению многих социальных проблем.

Итак, теоретической основой социального партнерства явилось углубляющееся понимание того, что процесс производства и воспроизводства объективно осуществляется на базе взаимодействия труда и капитала, он невозможен при столкновении и несовместимости интересов его сторон – работников и работодателей. Но это понимали в то время только теоретики.

Резкое нарастание реальных противоречий и противостояний привело к тому, что в начале XX в. оказались непримиримыми и две теории – первая доказывала необходимость революционного переустройства капитализма, вторая же обосновывала необходимость его реформирования на основе компромиссов.

Формирование социального партнерства могло реально начаться и началось тогда, когда появилась организованность рабочих, их профессиональные союзы, реально защищающие права трудящихся. До того момента работодатели могли диктовать все свои условия работнику. Когда же сформировались профсоюзы, предпринимателям стало труднее пользоваться своими односторонними преимуществами по отношению к наемным рабочим, и они вынуждены были пойти на определенные компромиссы. В разных странах Запада процесс формирования двухстороннего партнерства, а затем и трипартизма, протекал по-разному, со своими характерными особенностями.

Корпоративная социальная ответственность как понятие окончательно оформилось на Западе не так давно. Прежде использовались различные стандарты корпоративного управления по вопросам взаимоотношений с работниками, а также в области экологии и корпоративной этики. Что касается социальной политики, то здесь вообще не существовало каких-либо выработанных правил и норм, подход носил скорее случайный характер.

Лишь в конце прошлого века многие компании США и Великобритании осознали необходимость выработки целостного подхода к проблеме взаимодействия с обществом; стало ясно, что разрозненные элементы политики корпорации в социальной сфере нужно объединить в стройную систему.

И эта политика должна, во-первых, основываться на философии компании, а во-вторых, соответствовать ожиданиям общественных сил. Какие же причины подтолкнули крупные фирмы внимательнее взглянуть на систему отношений с обществом? Здесь следует выделить несколько факторов.

Во-первых, это усиление давления самого государства. Например, в Великобритании и других европейских странах были сформулированы четкие стан-

дарты в области трудового законодательства и по вопросам охраны окружающей среды. В США государство играет не столь существенную роль, но и там постепенно становились более жесткими нормы экологической безопасности, большее внимание уделялось вопросам трудовых отношений.

Во-вторых, это усиление давления со стороны профсоюзов, в первую очередь в вопросах охраны труда и в социальной политике.

В-третьих, это усиление взаимосвязи между сформировавшимся общественным мнением и уровнем продаж того или иного товара. Теперь отношение к определенному бренду складывалось не только на основании качества и умелой рекламы. Стал важным имидж компании, а именно ее ответственность в отношении партнеров по бизнесу, к собственным служащим, к охране окружающей среды.

В результате к началу нового столетия большая часть крупных американских и европейских компаний сформировали свою политику корпоративной социальной ответственности. Возникли объединения компаний, задачей которых стало развитие и продвижение концепции корпоративной социальной ответственности. На эту тему появились публикации экспертов, занимающихся корпоративным управлением; изучение корпоративной социальной ответственности стало привычным явлением в учебных курсах по менеджменту во всех солидных университетах мира.

Считается, что понятие корпоративной социальной ответственности в современном контексте возникло в 1992 г. на всемирном саммите в Рио-де-Жанейро. Несколько крупных транснациональных компаний объединились под названием Всемирный деловой совет по устойчивому развитию (World Business Council for Sustainable Development) и предложили программу саморегулирования – в результате инициативы чиновников ООН по введению законодательного регулирования не нашли понимания.

Именно начиная с 1992 г. на Западе все более широкое распространение получает точка зрения, в соответствии с которой частные компании по собственной инициативе должны играть существенную роль в достижении общественных целей под флагом «корпоративного гражданства». Корпорации должны вести бизнес с учетом интересов различных заинтересованных сторон, чтобы сообща достигать заявленной цели устойчивого развития. Понятие «устойчивое развитие» в целом весьма расплывчато, считается, что у него есть три важнейших аспекта: экономический (в смысле действий компании в большем контексте локальной экономики региона), социальный и экологический. Таким образом, компании должны ставить перед собой соответствующие экономические, социальные и природоохранные цели, оценивать их выполнение и даже иметь независимое аудиторское заключение по данным вопросам, вместо того, чтобы ставить перед собой цели на уровне прибыльности и капитализации.

Считается, что только действуя таким образом, компании могут соответствовать ожиданиям общества, это представляется ключевым фактором долгосрочной стратегии успеха в современном мире.

Есть различные трактовки корпоративной социальной политики. В наиболее широком смысле в это понятие входит:

- корпоративная этика;
- политика по вопросам экологии;
- социальная политика корпорации по отношению к обществу в целом;
- кадровая политика корпорации;
- соблюдение прав человека в отношениях с собственными сотрудниками, а также с поставщиками и потребителями;
- принципы и подходы к корпоративному управлению.

В докладе Л. Холма и Р. Уаттса «Создавая смысл для бизнеса» (Making Good Business Sense) на Всемирном бизнес-конгрессе за устойчивое развитие было использовано такое определение: «Корпоративная социальная ответственность – это постоянная приверженность бизнеса вести дела на основах этики и вносить свой вклад в экономическое развитие, в то же время улучшая качество жизни своих работников и их семей, как и общества в целом»<sup>12</sup>. В свою очередь Green Paper Европейского союза дает следующее определение корпоративной ответственности: «концепция, в рамках которой компании на добровольной основе интегрируют социальную и экологическую политику в бизнес-операции и их взаимоотношения со всем кругом связанных с компанией организаций и людей»<sup>13</sup>. Такой подход одобрен большинством европейских стран.

Итак, сейчас нет единого определения корпоративной социальной ответственности, но даже при наличии различного подхода к вопросу ясно одно: корпоративная социальная ответственность – это ответственность компании и перед обществом в целом, и перед всеми, с кем она сталкивается в процессе своей деятельности. В это понятие всеми экспертами включается ответственность перед партнерами в отношении потребителей, в отношении работников, экологическая ответственность и ответственность корпорации перед всем обществом в целом.

Один из аспектов корпоративной социальной ответственности – это взаимодействие компании с обществом в целом. Крупные корпорации стали выходить за рамки привычной благотворительности – помощи в виде перечисления определенных сумм (или в товарной форме) социальным или культурным организациям. Превалирует новый подход, который предполагает не только участие работников корпорации в оказании поддержки обществу, но и активное вовлечение компании

---

<sup>12</sup> Гвишиани Д.М. Мосты в будущее. М.: Институт системного анализа, УРСС, 2004.

<sup>13</sup> <http://europa.eu/documentation/official-docs>

в обсуждение актуальных проблем на территории, где расположена компания, а также участие компании в сборе средств других благотворителей на совместный социальный проект.

В 1900 г., более века тому назад, Сэмюэль Джонсон, основатель компании «SC Johnson», отправил своих работников в оплачиваемый отпуск – неслыханное по тем временам событие<sup>14</sup>. Сейчас это выглядит как проявление социальной ответственности, но вполне возможно, что Джонсон рассчитывал получить от этого реальную прибыль. Опыт показывает, что лояльность персонала повышается от неожиданных добавлений к стандартному пакету социальных благ со стороны работодателя.

В 2001–2002 гг. консалтинговая компания «Cone» опросила около 1000 работающих американцев. Выяснилось, что 88% сотрудников компаний, в которых действуют программы социальной ответственности, испытывают лояльность к своим работодателям. При этом 53% работников считают, что приверженность их компаний высоким социальным стандартам послужила причиной, по которой они выбрали себе именно это место работы. 59% опрошенных заявили, что, при прочих равных, выберут в качестве работодателя социально ответственную компанию, а 80% сообщили, что не собираются работать в компании, которая «плохо себя ведет» в социальном смысле<sup>15</sup>.

В некоторых компаниях до сегодняшнего дня существует религиозная социальная ответственность, когда приоритет имеют действия, направленные не на собственную выгоду, а на богоугодные дела. Такие компании, как «Quaker's Oats» или «Clarks» более 100 лет организуют свою работу в соответствии со взглядами квакеров, представителей религиозного течения, отделившегося от англиканской церкви в XVII в. Квакеры живут по особым законам – аскетичность в быту, скромность и честность в поведении, отказ от всякого насилия. Конечно, выполнять эти принципы совсем непросто, особенно при ведении бизнеса, тем не менее, строгие моральные нормы, доброе имя в современном мире не потеряли своего значения. А именно этим квакерские компании могли гордиться всегда. Роджер Педдер, генеральный директор компании «Clarks England», уверен: «Если хорошо обращаться с сотрудниками, есть все основания, что они будут работать лучше. Мы устанавливаем более продолжительную гарантию на нашу обувь, поскольку это укрепляет доверие к нам со стороны покупателей»<sup>16</sup>.

И все же число квакерских компаний в Великобритании стремительно сокращается. В 1969 г. «Cadbury» провела слияние со «Shwepps»; в 1988 г. компа-

---

<sup>14</sup> [www.coneinc.com](http://www.coneinc.com)

<sup>15</sup> [www.coneinc.com](http://www.coneinc.com)

<sup>16</sup> [www.ethicalcorp.com](http://www.ethicalcorp.com)

нию «Rowntrees» поглотила швейцарская «Nestle». Все это приводит к тому, что квакерская культура производства, с заботой о сотрудниках и обширной благотворительной деятельностью, уходит в небытие.

Корпоративная социальная ответственность в России насчитывает всего несколько лет. Еще недавно это понятие мало кем воспринималось всерьез в бизнес-сообществе, а практика ограничивалась редкими заявлениями о намерениях следовать принципам этики и разовой благотворительностью. Однако в последние годы в связи с активным выходом российских компаний на международный рынок назрела необходимость в пересмотре подходов российских компаний к взаимоотношениям с обществом, своей ответственности перед обществом. Соответственно возник интерес компаний, правда, пока только крупных, к выработке продуманной политики социальной ответственности, к созданию ясной стратегии участия в жизни общества. При активном содействии бизнес-ассоциаций, в частности, Ассоциации менеджеров, Российского союза промышленников и предпринимателей, других организаций, началось обсуждение концепции социальной ответственности применительно к России, пошла речь о создании кодекса корпоративной этики, общепризнанных правил и принципов в экологической политике.

Пока всерьез о политике социальной ответственности и стратегии участия в жизни общества задумываются преимущественно крупные общенациональные компании и подразделения международных компаний. Средний бизнес, за редким исключением, работает по старым правилам, ведя бизнес без учета новых веяний и, максимум, занимаясь разовой благотворительностью.

Следует выделить пять основных принципов партнерства в социальной сфере:

- взаимное признание интересов сторон (партнера) как важных и правомерных;
- паритетность на всех стадиях партнерских отношений, в том числе и при принятии решений;
- социальную справедливость при регулировании интересов и действий, особенно в сфере труда и распределения доходов;
- поиск и нахождение компромисса при решении спорных и конфликтных вопросов, преследующие главную цель партнерства – достижение социального согласия;
- взаимную ответственность сторон за исполнение (и неисполнение) согласованных решений.

Не следует считать, что социальная ответственность всеми принимается с благосклонной улыбкой и одобрением – как среди теоретиков, так и среди лю-

дей бизнеса. Концепции социальной ответственности подвергаются жесткой и иногда весьма справедливой критике, причем как со стороны либералов, так и сторонников жестких методов регулирования социальных отношений. Либеральные экономисты критикуют социальную ответственность за глубоко антирыночный подход к управлению компанией. Как писал нобелевский лауреат в области экономики Милтон Фридман, «есть только одна ответственность бизнеса – использовать свои ресурсы и заниматься тем, что увеличивает прибыль, до тех пор, пока эти занятия находятся в рамках правил игры»<sup>17</sup>. Или, цитируя статью, вышедшую в «Financial Times» в 2001 г.: «Роль компаний – зарабатывать деньги, а не спасать планету. И пусть они не путают эти две вещи». Экономисты чикагской и особенно австрийской школ считают концепции социальной ответственности и устойчивого развития искусственными выдумками, противопоставляя им естественную «невидимую руку рынка», которая лучше всего остального способна справиться с социальными проблемами. Кроме того, существует еще один аспект: в акционерных компаниях менеджеры, как правило, не являются владельцами, а следовательно, их право тратить деньги акционеров на социальные программы весьма сомнительно. Нет проблем с тем, если бы они тратили собственные деньги, жертвовали бы свободным временем, зарплатой или бонусами – это было бы по крайней мере благородно, – но тратить средства, которые в противном случае были бы выплачены акционерам, – это куда более спорная идея.

Практическая реализация принципов социального партнерства предполагает учет не только своих интересов, но в равной степени интересов партнеров, что требует немалых усилий, терпения, умения идти на компромисс. Достижение такой согласованности интересов и действий позволяет сгладить противоречия в поляризации общества, повысить экономическую активность всех участников политического процесса, и в конечном итоге повысить устойчивость как политических, так и социальных условий для стабильного развития страны.

---

<sup>17</sup> Фридмен М. Если бы деньги заговорили. М.: Дело, 1998.