

Віктор Павлович ЗВОНАР

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник,
старший науковий співробітник відділу проблем формування соціального капіталу,
Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України,
бульвар. Т. Шевченка, 60, м. Київ, 01032, Україна,
E-mail: viktorzvonar@yahoo.com
Телефон: +380667370328

**ІМІТАЦІЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ:
АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ І СТРАТЕГІЯ ПОДОЛАННЯ**

Звонар, В. П. Імітація корпоративної соціальної відповідальності в Україні: аналіз проблеми та стратегія подолання [Текст] / Віктор Павлович Звонар // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2014. – Том 15. – № 1. – С. 76-85. – ISSN 1993-0259.

Анотація

Вступ. В Україні реалізація корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) пов'язана з низкою проблем і ризиків, тривалий період існування і гострота яких у масштабах країни змушують сприймати більшість ініціатив у цьому напрямку як імітацію процесу реальної соціалізації бізнес-діяльності. Бізнес як суб'єкт КСВ не є активним учасником подолання та запобігання цим проблемам через загальні труднощі здійснення ділової активності в країні. Незважаючи на обґрунтованість нарікань з цього приводу, наявними перешкодами не можна виправдати загалом бутафорський характер КСВ і відсутність відповідної корпоративної культури у підприємств.

Мета статті – аналіз реальних досягнень реалізації бізнесом актуальних в умовах України напрямків КСВ, пошук стратегічних для бізнес-спільноти інструментів подолання проблем розвитку КСВ, заснованих на самоорганізації.

Результати. З огляду на досі актуальну «перехідну» специфіку соціально-економічного розвитку України, пріоритетними напрямками в структурі КСВ повинні бути трудові практики, соціальна звітність і прозорість бізнесу взагалі, а також антикорупційна діяльність підприємств. У статті показано глибину деформацій політики КСВ за вказаними напрямками в Україні порівняно із релевантними зарубіжними прикладами. Ситуацію на краще кардинальним чином може змінити актуалізація (під впливом суспільства і зростаючого усвідомлення конкурентних переваг КСВ) еволюційної потреби бізнесу в самообмеженні і самоорганізації. Для цього в набір управлінських інструментів розвитку КСВ пропонується залучити кодифікацію і стандартизацію КСВ, розвиток саморегулювання та мережі саморегулювних організацій, а також бізнес-освіти з КСВ. Причому питання про участь і сприяння держави її розвитку повинно стояти на порядку денному. Але конструктивний вплив у цій сфері має бути замовленням і вимогою з боку свідомого і організованого бізнесу.

Ключові слова: бізнес; соціальна відповідальність; практики; політика; самоорганізація; Україна.

Виктор Павлович ЗВОНАРЬ

кандидат экономических наук, старший научный сотрудник,
старший научный сотрудник отдела проблем формирования социального капитала,
Институт демографии и социальных исследований им. М. В. Птухи НАН Украины,
бульвар. Т. Шевченко, 60, г. Киев, 01032, Украина,
E-mail: viktorzvonar@yahoo.com
Телефон: +380667370328

ИМИТАЦИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В УКРАИНЕ: АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ И СТРАТЕГИЯ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Аннотация

Введение. В Украине реализация корпоративной социальной ответственности (КСО) сопряжена с рядом проблем и рисков, длительный период существования и острота которых в масштабах страны заставляют воспринимать большинство инициатив в этом направлении как имитацию процесса реальной социализации бизнес-деятельности. Бизнес как субъект КСО не является активным участником преодоления и предотвращения этих проблем, ссылаясь на общие трудности осуществления деловой активности в стране. Несмотря на обоснованность сетований по этому поводу, текущие сложности не могут оправдать в целом бутафорский характер КСО и отсутствие соответствующей корпоративной культуры у предпринимателей.

Цель статьи – анализ реальных достижений реализации бизнесом актуальных в условиях Украины направлений КСО, поиск стратегических для бизнес-сообщества инструментов преодоления проблем развития КСО, основанных на самоорганизации.

Результаты. Исходя из до сих пор актуальной «переходной» специфики социально-экономического развития Украины, приоритетными направлениями в структуре КСО должны быть трудовые практики, социальная отчетность и прозрачность бизнеса вообще, а также антикоррупционная деятельность предприятий. В статье показана глубина деформаций политики КСО в Украине по сравнению из зарубежными примерами. Именно в предполагаемых приоритетных сферах сосредоточены аспекты сомнительности КСО украинского бизнеса. Ситуацию к лучшему кардинальным образом может поменять актуализация (под воздействием общества и возрастающих конкурентных преимуществ КСО) эволюционной потребности бизнеса в самоограничении и самоорганизации. Для этого в набор управленческих инструментов развития КСО бизнесу предлагается включить кодификацию и стандартизацию КСО, развитие саморегулирования и сети саморегулируемых организаций, а также бизнес-образования по КСО. Причем вопрос о содействии государства ее развитию обязан стоять на повестке дня. Но его конструктивное влияние в этой сфере должно быть заказом и требованием со стороны сознательного и организованного бизнеса.

Ключевые слова: бизнес; социальная ответственность; практики; политика; самоорганизация; Украина.

Viktor Pavlovych ZVONAR

PhD in Economics,
Senior researcher, senior staff scientist,
Department for Social Capital Formation Issues,
Ptoukha Institute for Demography and Social Studies, National Academy of Sciences,
Taras Shevchenko blvd., 60, Kyiv, 01032, Ukraine,
E-mail: viktorzvonar@yahoo.com
Phone: +380667370328

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IMITATION IN UKRAINE: ANALYSIS OF THE PROBLEM AND STRATEGIES TO OVERCOME

Abstract

Introduction. The paper exploits relevant statistics and a variety of expert data to show the depth of deformation of corporate social responsibility (CSR) in Ukraine. The paper suggests that business cannot justify the absence or underdevelopment of CSR by an appeal to awkward public management and regulatory deficiency of government in Ukraine. CSR area is much more the area of business responsibility, than Ukrainian corporations consider it to be.

Poor government regulations in CSR area also result from the lack of consolidated and meaningful CSR policy of business. The paper offers a toolkit for business to implement change in CSR reality in Ukraine.

Purpose. The paper analyses the progress in labor practices, social accountability and corporate citizenship in Ukraine as the main areas of CSR policy and puts forward the strategic tools meant for business community to be able to cope effectively with the urging hardships in the CSR area.

Results. The paper reveals outrageous defects in CSR policy of Ukrainian business, resulting in actual simulation of CSR in the country. The analysis of labor practices, social accountability efforts and anticorruption policies of business are presented in the paper. The article shows the depth of deformation CSR policies in Ukraine in comparison with the foreign examples. It manifests the unprecedented crisis in corporate labor practices, bankruptcy of social accountability and anticorruption activities. In order to improve the situation business must evolve from simulation of CSR to self-restraint and self-organization in CSR area. The main tools for this are the ethical codes and standards of CSR, induced in business sectors by network of self-regulatory organizations, and CSR-related business education, being organized and developed by corporations.

Keywords: business; social responsibility; practices; policy; self-organization; Ukraine.

JEL classification: D2, I3

Введение

Тема корпоративной социальной ответственности (КСО) в Украине относительно нова и активно обсуждается в профессиональных кругах. По наблюдению автора, изучение феномена КСО в стране активизировалось с 2005 г., когда были инициированы целый ряд авторитетных исследований по данной тематике. Итогом почти 10 лет национальной дискуссии, попыток приспособить зарубежный опыт к украинским реалиям является заметно возросший общественный интерес к проблеме социальной деятельности бизнеса. Но реальность такова, что КСО на многих предприятиях если и признается, то не выходит за рамки фактической имитации. Общее содержание дискуссий и работы в этом направлении – это поверхностное следование КСО-«моде», сетование на трудности, создаваемые бизнесу государством, расхваливание немногочисленных в масштабах страны социально активных организаций порой за деятельность, которая во многих иных странах является обыденной и никак не может считаться проявлением КСО.

Исследованию проблем КСО посвятили свои работы многие украинские ученые, представители гражданского общества и собственно бизнес-среды. В то же время большинству известных публикаций по этой теме не хватает конструктивной критичности касательного роли собственно бизнес-сообщества в развитии этого направления. Вопрос об участии и содействии государства важен и должен стоять на повестке дня. Но оправдывать отсутствие или неразвитость КСО неуклюжим государственным менеджментом и регуляторной неполноценностью представляется в рыночной экономике несколько «плохим тоном». Между тем, вопрос о достаточности и адекватности усилий бизнеса экспертами очерчен нечетко и фрагментарно. Кроме этого, недостаточно проработан аспект корпоративного гражданства.

Цель статьи

Целью статьи является анализ глубины деформации политики реализации бизнесом актуальных в условиях Украины направлений КСО, а также формулирование для нужд бизнес-сообщества путей преодоления указанной деформации.

Изложение материалов исследования

По результатам анализа экспертов Центра «Развитие корпоративной социальной ответственности» (Киев), около 70 % украинских предприятий в индустриальных регионах и городах в 2010 г. осуществляли различные мероприятия КСО¹. При этом более 90 % так или иначе поддерживали необходимость реализации КСО в целом украинским бизнесом [1]. Можно утверждать, что концепция КСО в деловой среде в Украине известна и практикуема.

По нашему мнению, существует три основных направления, которые должны определять сущность и специфику КСО в Украине: 1) трудовые практики КСО; 2) социальная отчетность и прозрачность деятельности вообще; 3) корпоративное гражданство в широком контексте. Выбор нами трудовых

¹ В статье основой для анализа являются значения избранных показателей по итогам 2013 г. либо их динамика до 2013 г. включительно. Автор обращался к более ранним значениям или ограничивал анализ динамики показателей более ранними годами в тех случаях, когда данные за 2013 г. оказывались недоступными либо не существуют.

практик как ключевого направления КСО продиктован тем, что именно трудовая сфера является вероятной зоной пересечения бизнес-ценностей (производственных ценностей) и социальных ценностей. Трудовые аспекты КСО больше других вмонтированы в процесс создания стоимости. Обращение к проблеме социальной отчетности определено тем, что открытость и диалог компании с заинтересованными сторонами – это априори базовая предпосылка социальной ответственности. Корпоративное гражданство имеет интегрирующее значение и определяет качество социально ответственной деятельности корпораций. Оно может иметь комплексное регулирующее и направляющее влияние и на трудовые практики, и на процессы и мотивацию социальной отчетности. Корпоративное гражданство не сводится к практикам КСО и переносит акцент с плоскости социальной в плоскость общественно-политическую. Оно призывает к тому, чтобы бизнес ставил перед собой широкие «гражданские» цели развития общества, и предполагает его новое позиционирование, при котором корпорация не занимается приведением своей деятельности в соответствие с насаждаемыми ей ценностями из-за давления общественных институтов, а является органичным участником единого общественного пространства и не рассматривает общество как внешнюю для себя среду [2].

Трудовое направление КСО для украинских предприятий приоритетно: большую часть корпоративных мероприятий по КСО можно отнести к трудовым практикам [1]. Несмотря на высокое значение, которое бизнес придает персоналу, развитие этого направления в Украине связывается с рядом проблем, которые свидетельствуют об отсутствии КСО либо о превалирующей имитации последней.

Первая и основная составляющая трудовой парадигмы КСО – оплата труда. Украине досталась от советского прошлого модель экономики с дешевой рабочей силой, где невысокий размер заработной платы компенсировался большими расходами из общественных фондов потребления. То есть стоимость рабочей силы изначально была занижена во многом искусственно. В рыночных условиях стремление обеспечить конкурентоспособность на мировом рынке при высокой энерго- и материалоемкости производства отразилось в сохранении низкой стоимости труда, которая стала не только позорной доминантой государственной идеологии оплаты труда, но и основной ориентацией бизнеса [3].

Вследствие этого сегодня размер среднемесячной заработной платы на предприятиях Украины по данным статистической базы данных ЕЭК ООН (URL: <http://w3.unecse.org>) остается одним из самых низких в Европе и в 2011 г. равнялся \$331 (ниже только в Молдове – \$272). Предельно низкими остаются в целом затраты работодателей на рабочую силу – в 2010 г. они равнялись €356 в среднем на одного сотрудника (по расчетам Госслужбы статистики Украины (URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>)). Для сравнения, в России – €650 (последние данные 2009 г., предоставленные Федеральной службой статистики – URL: <http://www.gks.ru>). Это говорит о том, что украинские компании не учитывают крайнюю необходимость изменений в сфере оплаты труда, довольствуясь соблюдением установленных законодательством минимальных стандартов (далеко не самых высоких). По данным украинского Госстата, в течение 2000-2008 гг. доля работников, которые по коллективному договору должны получать минимальную зарплату выше законодательно определенного минимума, не превышала 30%. В кризисном 2009 г. она составляла 22%, в 2010–2012 гг. – меньше 23 %.

Низкие показатели оплаты труда в Украине можно частично понять и оправдать, принимая во внимание большие объемы теневой экономики. Но теневая составляющая в зарплате не такая уж и высокая и далеко не всегда позволяет обеспечить должный уровень жизни работающих. По данным исследовательской компании GfK Ukraine (URL: <http://www.gfk.ua>), в 2012 г. в среднем около 28% суммы зарплаты в Украине выплачивалось неофициально. Доля теневой зарплаты сильно варьируется в зависимости от региона и отрасли. В то же время, получая не столь существенную теневую «добавку», работник лишается предусмотренных законодательством социальных гарантий (правда, порой таких же скромных).

Препятствовать повышению оплаты труда в Украине могут недостаточные темпы роста производительности труда. Обращает на себя внимание более быстрый рост заработной платы по сравнению с динамикой ВВП. Но при исходных искусственно низких размерах заработной платы и невозможности сохранения былых объемов социальных гарантий опережение заработной платой динамики ВВП естественно. К тому же, увеличение доли оплаты труда в структуре операционных расходов предприятий открывает новые возможности для роста производительности. При этом повышение оплаты труда может опережать рост производительности без негативных макроэкономических последствий за счет меньшего потребления других производственных ресурсов [4]. Низкие стандарты оплаты труда не способствуют преодолению экстенсивности развития экономики, не стимулируют бизнес сокращать энергоемкость, повышать эффективность менеджмента. Кроме того, работающие не способны обеспечить требуемую производительность. Неадекватная оплата труда подрывает мотивацию населения к эффективному труду и к экономической активности вообще.

Согласие бизнеса с существующими стандартами оплаты труда лишает смысла всякие разговоры о его КСО.

Интересным социально-экономическим феноменом в контексте рассматриваемого вопроса является задолженность по заработной плате на экономически активных предприятиях, то есть на предприятиях, которые осуществляют деловую активность и в отношении которых не реализуются процедуры банкротства. Доля таких предприятий, по расчетам украинского Госстата, в общей сумме невыплаченной заработной платы высока и с 2011 г. повышается (в 2011 г. она составляла 45%, в 2013 г. – 54%, вернувшись до уровня 2010 г. – 53%). При этом существенно возросла доля негосударственных и некоммунальных предприятий в общей сумме невыплаченной зарплаты (с 58% в 2011 г. до 74% в 2013 г., превысив даже показатель 2010 г. – 63%). Это означает, что вклад корпораций частного бизнеса в сумму задолженности был и продолжает оставаться доминирующим. Хотя надо признать, что доля работников в общей численности сотрудников экономически активных предприятий, которым не выплачена зарплата, с 2010 г. уменьшилась в 3 раза и составила 0,6%. Но сам факт существования задолженности на экономически активных предприятиях не имеет ничего общего с ориентацией на КСО.

Важная составляющая трудовой парадигмы КСО – корпоративное обучение, которое может стать вероятным приоритетом КСО в Украине. Эта приоритетность объясняется тем, что действующая система образования в стране слабо реагирует на потребности экономики. По отдельным профессиям и специальностям наблюдается высокая нехватка квалифицированных кадров. С интересами бизнеса непосредственно связано профессиональное образование, и без активного участия работодателей в этом вопросе трудно достичь баланса спроса и предложения на рынке труда. Однако приходится констатировать, что сегодня бизнес не является основным покупателем услуг профобразования. По данным Госстата, деятельность заведений профессионально-технического профиля в основном финансируется госбюджетом – 90% от общих расходов. Денег хронически не хватает и эффективность этого образования все время снижается. Это подтверждается и тем, что количество учеников профессионально-технических учебных заведений на каждые 10 тыс. населения в течение 2000-2011 гг. уменьшилась на 16%. Финансовое участие домохозяйств в 2011 г. составляло 8% общей стоимости профобразования (примерно \$150 на 1 учащегося). Работодатели покрывали менее 2 % общей стоимости образования или примерно \$30 в среднем на 1 учащегося.

Украинские предприятия уделяют крайне мало внимания и повышению квалификации собственных сотрудников. Хотя в целом количество сотрудников, повысивших квалификацию, в 3–4 раза больше, чем количество обученных новым профессиям, в некоторых видах экономической деятельности работодатели не практикуют никаких образовательных мероприятий. В структуре затрат на рабочую силу расходы работодателей на профессиональное обучение в расчете на одного сотрудника по Украине в 2010 г. составили примерно \$0,8 (в некоторых регионах и по многим видам экономической деятельности – даже \$0,4 и меньше).

Ключевым компонентом трудовой парадигмы КСО являются инициативы по пенсионному, прежде всего негосударственному, страхованию работников (государственное страхование реализуется через фискальную нагрузку на фонд оплаты труда – единый социальный взнос). Расходы украинских предприятий в расчете на одного сотрудника на страховые взносы по договорам добровольного пенсионного страхования (и другие расходы на добровольное социальное обеспечение работников и членов их семей) в структуре расходов на социальное обеспечение в 2010 г. составили всего 6% (или примерно \$8). Основная часть – 94 % – это взносы на обязательное государственное социальное страхование и суммы предусмотренной законодательством оплаты первых 5 дней временной нетрудоспособности сотрудников. Такие пропорции и нежелание работодателей активно участвовать в добровольном пенсионном страховании можно объяснить действующей в Украине высокой ставкой единого социального взноса для работодателей. Но перераспределение в структуре этой ставки путем уменьшения доли работодателя и увеличения доли сотрудника, очевидно, требует увеличения оплаты труда последнего.

Наиболее распространенной формой негосударственного пенсионного обеспечения в Украине является заключение контрактов с негосударственными пенсионными фондами (НПФ). Хотя НПФ демонстрируют в целом позитивную динамику развития, их активы в общей денежной массе продолжают занимать менее 0,3%. Количество участников НПФ в общей численности экономически активного населения Украины составляет менее 3%. Согласно данным Государственного реестра финансовых учреждений Украины (URL: <http://kis.nfp.gov.ua>) в 2013 г. в Украине осуществляли деятельность более 80 НПФ и около 30 администраторов НПФ. При этом корпоративные и профессиональные НПФ, участники которых – физические лица, объединенные по роду профессиональной деятельности или находящиеся в трудовых отношениях с работодателями-учредителями НПФ или работодателями-плательщиками, составляли небольшую долю по сравнению с

открытыми НПФ (всего 19%). Эта доля в 2013 г. была невысокой даже по сравнению с предыдущими годами: в 2005 г. она составляла 22%. Удельный вес именно корпоративных фондов в 2013 г. составил всего –10%. Для сравнения: в 2005 г. – 15%. По информации Госкомиссии по регулированию рынков финансовых услуг Украины (URL: <http://nfp.gov.ua>), в 2013 г. доля пенсионных контрактов, заключенных с юридическими лицами, то есть работодателями, составила 21% от общего количества контрактов. Причем этот показатель снижается – 30% в 2005 г., 26% – в 2007 г., 22% – 2010 г. Удельный вес юридических лиц в общем количестве вкладчиков НПФ составляет менее 5 %. Противоположная ситуация сложилась в отношении сумм пенсионных взносов юридических и физических лиц: стабильно организации платят 94-96% всех пенсионных взносов.

При этом показательно следующее межстрановое сравнение: в Украине количество участников негосударственного пенсионного обеспечения в 2013 г. составляло примерно 600 тыс. чел., что сопоставимо с количеством участников программы негосударственного пенсионного обеспечения одного среднего НПФ корпоративно-отраслевого происхождения в России – НПФ электроэнергетики (учрежден предприятиями энергетической отрасли) – 530 тыс. чел. Крупнейший же российский НПФ по количеству участников негосударственного пенсионного обеспечения – НПФ «Благосостояние» (созданный ОАО «Российские железные дороги») обслуживал более 1млн чел. (по данным Службы Банка России по финансовым рынкам – URL: <http://fcsm.ru>). Нужно также учитывать, что Россия – не самый успешный пример осуществления пенсионной реформы.

В условиях финансового кризиса в Украине уменьшение экономической активности в стране ухудшило положение НПФ. Кроме того, нужно иметь в виду низкое доверие населения к финансовому рынку, а также отсутствие второго уровня системы пенсионного обеспечения, внедрение которого могло бы стимулировать развитие негосударственного пенсионного страхования.

Дополнительным инструментом обеспечения социальной защиты работников является также коллективное добровольное медицинское страхование, когда предприятие заключает договор со страховщиком о страховании своих работников или иных физических лиц (членов семей работников, пенсионеров и т. д.) за счет предприятия или путем перечисления части заработной платы работающих, которая должна быть достаточно высокой для этого. Значимость медицинского (и медико-профилактического) направления КСО в Украине высока, учитывая противоречивые тенденции динамики численности сотрудников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам. Исходя из статистических данных, в течение 2000-2009 гг. численность таких сотрудников сократилась на четверть, но их удельный вес в количестве штатных сотрудников предприятий вырос с 24% до почти 28 %. В 2010–2011 гг. – до 29%. Одновременно удельный вес сотрудников, которым установлены льготы и компенсации за работу во вредных условиях труда, остается почти неизменным (33% в 2011 г., 31% – 2005 г., 32% – 2000 г.) – учитываются бывшие работники, которые получают пенсию на льготных условиях, а также те, которые воспользовались этим правом, но продолжают работать.

В таких условиях предприятия должны непрерывно совершенствовать меры по улучшению условий труда. Однако сейчас самым распространенным видом компенсаций за работу во вредных условиях остается именно возможность выйти на пенсию раньше установленного пенсионного возраста. Дополнительные пенсионные обязательства должны стимулировать работодателей улучшать условия труда, устранять или минимизировать неблагоприятные производственные факторы. Эксперты же констатируют, что работодателям дешевле платить компенсации на выплату досрочных пенсий (или избегать уплаты совсем), чем улучшать условия труда. Но право досрочного выхода на пенсию не может считаться адекватной компенсацией за труд во вредных условиях. Для каждого человека и для общества в целом гораздо важнее (и выгоднее) предотвратить потери здоровья, сохранить и увеличить период трудовой активности [3].

Для осуществления качественных изменений, в том числе – в трудовой политике КСО, крайне важно формирование системы социальной отчетности бизнеса. Но тенденция к обнародованию компаниями социальных отчетов все еще не сформировалась. По данным Отчета о глобальной конкурентоспособности Всемирного экономического форума (URL: www.weforum.org/gcr), прозрачность и стандарты отчетности (не только социальной) являются в принципе проблемными вопросами в Украине. Значение Индекса конкурентоспособности Украины по уровню стандартов аудита и отчетности в 2013 г. составило 3,72 балла (130-е место), что существенно ниже среднего показателя для 148 стран мира (4,55 балла) и является худшей оценкой среди стран СНГ.

Упомянутый выше Центр «Развитие корпоративной социальной ответственности» в 2010 г. зафиксировал тотальную закрытость украинских компаний в вопросах КСО для широкой общественности: информация о более чем половине компаний (60 %) доступна только для внутреннего пользования. Доля «закрытых» предприятий даже немного увеличилась по сравнению с данными предыдущего мониторинга в 2005 г., когда она составляла 41 %. Кроме того, в 2010 г. только каждое

пятое предприятие подготовило социальный отчет как самостоятельный документ или как часть общего отчета компании. Этот показатель остался неизменным с 2005 г.

С 2011 г. экспертами Центра на основе международной методики подсчитывается Индекс прозрачности сайтов крупнейших компаний из разных отраслей в Украине, оценивающий раскрытие информации о деятельности в сфере КСО. Позиция компаний в индексе определяется по сумме баллов (которые затем выражаются в процентах), полученных ими по следующим критериям: отчетность, прозрачность, навигация и доступность. По результатам последнего подсчета в 2013 г. уровень раскрытия информации по КСО компаниями Украины на веб-сайтах остается довольно низким: средний уровень составляет 17 %. В целом чуть более трети компаний имеют уровень раскрытия выше среднего. Общей тенденцией освещения КСО является предоставление декларативной информации. Результаты индекса еще раз подтвердили отсутствие широкой практики подготовки нефинансовых отчетов. В 2011 г. 16 компаний разместили нефинансовые отчеты на собственных веб-страницах, в 2012 г. – 9 компаний, в 2013 г. – 13 компаний. Обращаясь к межстрановым сравнениям, следует отметить, что в России средний показатель индекса в 2012 г., рассчитанный украинскими экспертами, составил 32% (показатель Украины в 2012 г. – 14%). Результаты индекса для датских компаний в 2012 г. продемонстрировали средний уровень прозрачности 57%.

Корпоративное гражданство сегодня понимается в Украине как продолжение внешнего направления политики КСО. И если социальная отчетность воспринимается как имеющая очевидную причастность к тематике корпоративного гражданства, то трудовая парадигма практически отделена от него. Значительная доля украинских компаний по-прежнему сводят корпоративное гражданство к спорадической благотворительности. По нашему мнению, самым ярким свидетельством гражданской позиции бизнеса являются его антикоррупционные инициативы. В этой связи результаты Центра «Развитие корпоративной социальной ответственности» также информативны. Половина украинских предприятий (46 %) в 2010 г. признали, что иногда им приходилось оказывать неформальные платежи госслужащим разного уровня. Значительная часть украинских компаний (39%) считает, что приходится делать это часто, и только 15 % опровергли такую деятельность. В целом уровень готовности компаний занять активную позицию в борьбе с коррупцией низок: 49 % украинских предприятий не имеет четкой позиции по антикоррупционной политике, каждое третье предприятие не готово отдавать какую либо часть своей прибыли на борьбу с коррупцией.

Похожее исследование, осуществленное Центром в 2011 г. и полностью сфокусированное на выяснении роли бизнеса в противодействии коррупции, несколько расширило полученные в предыдущие годы выводы. Соблюдение антикоррупционного законодательства, по мнению компаний, практически не влияет на улучшение имиджа среди клиентов и сотрудников. Только 16% компаний имеют формальную антикоррупционную политику. Исследование предусматривало и общение с экспертами по проблеме противодействия коррупции. Большинство из них драматично описали доминирующую ситуацию, в которой и крупные компании, и средний, и малый бизнес пытаются в первую очередь приспособиться к коррупции. Даже бизнес-ассоциации часто выступают не в роли защитника предпринимателей в отношениях с государством, а в роли лоббиста для решения бюрократизированных бизнес-проблем.

Среди данных Отчета о глобальной конкурентоспособности Всемирного экономического форума можно выделить один параметр, наиболее четко указывающий на уровень развития корпоративного гражданства. Это – корпоративная этика. Указанный параметр для украинских компаний в 2013 г. уступал большинству сравнимых стран. Согласно анализу Фонда «Эффективное управление» ([URL: http://www.feg.org.ua/](http://www.feg.org.ua/)) – партнера Всемирного экономического форума в Украине – этичность во всех направлениях деятельности компаний – чаще исключение, чем правило. Причины заключаются не только в невозможности порой решить проблему, не прибегнув к взяткам, но и в использовании бизнесом возможностей безнаказанно «обойти» всякие правила путем подкупа чиновников. Среди украинских компаний распространена практика взяток, связанных с получением благоприятных судебных решений, госзаказов или лицензий, с осуществлением экспортно-импортных операций.

Приведенные данные убеждают в том, что на украинских предприятиях основные практики и методы политики КСО в основном остаются реактивными. Признаком реактивности является экстренность, спонтанность, приспособленчество, вынужденность. Характерные черты проактивной КСО – стратегичность, плановость, контролируемость, превентивность, добровольность. Объективные причины сложившейся ситуации, конечно же, существуют и они весьма серьезные. Это красноречиво подтверждает, например, показатель Индекса экономической свободы, ежегодно рассчитываемый исследовательским институтом Heritage Foundation и аналитической службой журнала «Wall Street» для большинства стран мира ([URL: http://www.heritage.org](http://www.heritage.org)). Согласно рейтингу индекса Украина с суммой баллов 46,3 по итогам 2013 г. находилась в группе несвободных (репрессивных) стран, заняв 161 место из 177. В группе также находятся, среди прочих, Северная Корея, Куба, Зимбабве. Причем лучшие для

Украины значения индекса, начиная с 2003 г. и до 2008 г., обеспечивали ей статус «в основном несвободная» страна. Не смог повлиять на него даже пиковый для нашего государства показатель – почти 56 баллов в 2005 г. Переход хотя бы к категории «умеренно свободные» страны так и не состоялся. А с 2007 г. падения рейтинга Украины стало стремительным. Наиболее проблемным аспектом показателя в Украине во все времена были и остаются слабая защита прав собственности и распространенная коррупция.

Но не всегда очевиден ответ на вопрос: что причина, а что следствие. Ведь общий уровень политической и гражданской свободы в Украине хоть и считается проблемным, но не настолько, как на Кубе или в Зимбабве. Свидетельство тому – показатель Индекса свободы, который рассчитывается международной организацией «Freedom House» (URL: <http://www.freedomhouse.org>). В течение 2000-2004 гг. значение индекса обеспечивало Украине статус «частично свободная страна». Этот статус не менялся до 2006 г. Значительные улучшения в 2006 г. обусловили предоставление стране впервые статуса «свободная страна». Опять неизменным он продержался до 2010 г., когда его ухудшения снова спровоцировало возвращение к статусу «частично свободная страна». Таким он оставался и в 2013 г. Это означает, что влиять цивилизованным образом на политические институты с целью улучшения бизнес-среды и в частности условий реализации КСО в Украине крайне трудно, но возможно. Тем более что субъектом такого влияния предполагается именно бизнес – игрок с весомым экономическим и даже определенным политическим капиталом. Пожалуй, всякий бизнес (кроме малого и микробизнеса) не сравнится по объему такого капитала и возможностями такого влияния с обычными гражданами и представляющим их интересы гражданским обществом. Но формирование подобного влияния требует от бизнеса прежде всего воли и самоорганизации. Без общественного контроля государственные институты не способны обеспечить адекватность экономико-правовой среды. Научное объяснение этой проблемы, предложенное, как известно, представителями школы «теории общественного выбора», доказывает, что распространенное рентоориентированное поведение и простой утилитаризм бюрократического аппарата ставит под сомнение в целом эффективность государственного регулирования. Поэтому надежды на перемены нужно возлагать именно на бизнес.

Учитывая добровольность КСО-деятельности корпораций и характер проблем, которые преобладают в этой области в Украине, ключевым инструментом включения отечественного бизнеса в механизм формирования КСО должны стать процессы кодификации и стандартизации. Отдельные организации в Украине уже имеют опыт разработки и применения этических кодексов. Как правило, подобные кодексы того или иного содержания – это практика филиалов и представительств иностранных компаний, которые прибегают к ней под влиянием запросов со стороны инвесторов, акционеров, общественности страны происхождения. Большая же часть украинских владельцев и руководителей еще не осознали этой необходимости. К тому же, для реализации этих целей часто не хватает соответствующих методических разработок. Важную роль играет позиция организаций гражданского общества, которые оказываются во многом не готовыми влиять на бизнес с целью активизации его КСО.

Своевременным, по нашему мнению, является вопрос о разработке универсального (типового) кодекса этической организации, в котором отражались бы принципы социально ответственного делового поведения, и одновременно учитывались особенности различных организаций. Успешной попыткой создания такого кодекса можно считать «Принципы корпоративного управления Украины», утвержденные Государственной комиссией по ценным бумагам и фондовому рынку Украины в декабре 2003 г. как добровольного документа после более чем годовой работы независимых экспертов. Принципы основаны на мировом опыте и содержат много идей, которые не прописаны в украинском законодательстве [5]. Но следует отметить, что документ адресован только той группе предприятий, которые функционируют в форме акционерных обществ. Хотя его использование другими организациями признается в документе возможным, все же универсальность рекомендаций для нужд политики КСО должна быть более очевидной.

Практическое внедрение принципов этического кодекса в деятельность предприятий предлагается осуществлять через сеть саморегулируемых организаций. В Украине возможности саморегулирования используются недостаточно. Законодательные предпосылки саморегулирования существуют в сфере сельскохозяйственной совещательной деятельности, в процессе функционирования оптового рынка сельскохозяйственной продукции, в сфере землеустройства, деятельности администраторов негосударственных пенсионных фондов, арбитражных управляющих и профессиональных участников фондового рынка. Причем уставами некоторых организаций прямо предусмотрен кодекс профессиональной этики как элемент саморегулирования. Но практика саморегулирования не является пока что массовой. Возможно, принятие рамочного закона о саморегулировании в Украине, которое все время откладывается, в перспективе будет способствовать улучшению ситуации.

Саморегулируемые организации могли бы стать действенным инструментом внедрения этических кодексов не столько в отдельных организациях, сколько в отраслях или сегментах экономической

деятельности. Это существенно упростит и удешевит процесс кодификации корпоративного поведения для различных предприятий и будет работать на популяризацию идеи КСО. Помимо этого, согласованная позиция саморегулируемого бизнеса в отношении отказа от взяточничества могла бы обеспечить перспективу его полноценной антикоррупционной политики. Деятельность саморегулируемых институтов должна сформировать общественный стереотип принципиальной невозможности получения взяток от членов этих институтов. А если требование или предложение взятки будет иметь место, оно должно получить через каналы саморегулируемых органов быстрый и громкий резонанс.

Помимо кодексов, важным элементом саморегулирования являются стандарты КСО – универсальные нормативные инструменты для потребностей различных предприятий. Как известно, наиболее комплексным стандартом в сфере КСО сегодня является разработка Международной организации стандартизации (URL: <http://www.iso.org>) ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности», хотя она не предполагает классической сертификации. Посредством сети саморегулирующих организаций возможно эффективное внедрение этой, а также других приемлемых форм стандартов КСО в практику бизнеса.

С помощью кодексов, стандартов КСО и саморегулируемых организаций перспективной представляется реализация идеи средней индикативной зарплаты, неуклюже озвученной и проваленной украинским правительством в 2010 г. [6]. В отличие от правительственных предложений, такая новация в зарплатной политике в системе управления КСО не имеет каких либо фискальных коннотаций и отношения к нуждам государственного соцстрахования. Она обусловлена строго острой потребностью модернизации системы оплаты труда.

Важный инструмент включения украинского бизнеса в механизм формирования КСО – обеспечение этой сферы достаточным количеством специалистов. В Украине слабо представлено академическое сообщество, которое анализировало и систематизировало бы лучшие КСО-практики и знакомило бы с ними общественность. Правда, ведущие вузы страны уже внедрили в учебные программы по подготовке специалистов в области экономики и управления курсы, которые рассматривают тот или иной аспект КСО. Но такие курсы факультативны. Проблему дефицита специалистов в сфере КСО частично могло бы решить более активное участие бизнеса в финансировании соответствующего образовательного направления, предоставлении грантов, как студентам, так и преподавателям, а также сознательная профессионализация бизнесом практической сферы КСО.

Выводы и перспективы дальнейшего научного поиска

Из нашего анализа следует очевидная неполноценность, поверхностность, декларативность КСО, либо вообще ее игнорирование бизнесом в Украине. Огромные проблемы присущи развитию трудовых практик КСО, несмотря на признание компаниями их приоритетности. Исправить ситуацию может только отказ бизнеса от установки на имитацию КСО, формирование его эволюционной потребности в самоограничении и самоорганизации – под воздействием общества и возрастающего понимания конкурентных преимуществ КСО. Основными инструментами для этого могут служить кодексы и стандарты КСО, саморегулируемые организации, а также бизнес-образование по направлению КСО. Причем характер влияния государства на его развитие тоже непосредственно обусловлен активностью бизнес-сообщества. Государство само по себе не способно развивать КСО. Его конструктивное регуляторное влияние в этой сфере – необходимый заказ и требование со стороны социально сознательного и организованного бизнеса. Перспективу дальнейшего научного поиска мы связываем с изучением особенностей взаимодействия бизнеса и гражданского общества для формирования этого заказа и реализации этого требования.

Список литературы

1. Зінченко, А. Г. Корпоративна соціальна відповідальність 2005-2010: стан та перспективи розвитку [Текст] / А. Г. Зінченко, М. А. Саприкіна. – К. : Фарбований лист, 2010. – 56 с.
2. Перегудов, С. П. Корпоративное гражданство: концепции, мировая практика и российские реалии [Текст] / С. П. Перегудов, И. С. Семененко; ИМЭМО РАН. – М. : Прогресс-Традиция, 2008. – С. 3–15.
3. Державний бюджет і бюджетна стратегія 2012 –2014: стабілізація та сталий розвиток в умовах реформування економіки України : у 4 т. / Т. 4: Державні соціальні видатки: напрями раціоналізації та підвищення ефективності. – К. : ДННУ «Акад. фін. управління», 2011. – С. 534–551.
4. Ткаченко, Л. Г. Конкурентні межі зростання оплати праці в Україні [Текст] / Л. Г. Ткаченко // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – №2 (10). – С. 115–124.
5. Принципи корпоративного управління України [Текст]. – К. : Держ. ком. з цінних паперів та фонд. ринку України, 2004. – 72 с.

-
6. Курш, А. Уже *dura*, но еще не *lex* [Электронный ресурс] / Александр Курш // Зеркало недели. – 2010. – № 16 (796). – Режим доступа: http://gazeta.zn.ua/ECONOMICS/uzhe_dura_no_esche_ne_lex.html

References

1. Zinchenko, A. & Saprykina, M. (2010). *Korporativna sotsial'na vidpovidal'nist' 2005–2010: stan ta perspektyvyrozvytku* [Corporate Social Responsibility 2005-2010: Status and Prospects]. Kiev:Farbovanyj Lyst Publ.
2. Peregudov, S. And Semenenko, I. (2008). *Korporativnoe grazhdanstvo: koncepcii, mirovaja praktika i rossijskirealii* [Corporate citizenship: concepts, international practice and the realities of Russia]. Moscow: Progress-Tradicija Publ., 3–15.
3. Derzhavnyj biudzheth i biudzhethna stratehiia 2012-2014: stabilizatsiia ta stalyjrozvytok v umovakh reformuvannia ekonomiky Ukrainy [State Budget and Budgetary Strategy 2012 -2014: stabilization and sustainable development in terms of economic reforms in Ukraine]: in 4 vol. Vol. IV: Derzhavni sotsial'ni vydatky: napriamyatsio nalizatsii ta pidvyschennia efektyvnosti [Public social spending: rationalization and efficiency improvement]. (2011). Kiev: Financial Management Academy Publ., 534–551.
4. Tkachenko, L. (2008). Konkurentni mezhi zrostannia oplaty pratsi v Ukraini [Competitive threshold of the wage growth in Ukraine]. *Demohrafiia ta sotsial'na ekonomika – Demography and social economy*, no. 2 (10), 115–124.
5. *Principy korporativnogo upravlenija Ukrainy* [Principles of Corporate Management in Ukraine] (2004). Kiev: National Securities and Stock Market Commission of Ukraine, 72 p.
6. Kirsh, A. (2010). *Uzhedura, no eshhe ne lex* [Already *dura*, but not yet *lex*] *Zerkalonedeli – Week Mirror*, no. 16 (796). Retrieved March 7, 2014, from http://gazeta.zn.ua/ECONOMICS/uzhe_dura_no_esche_ne_lex.html.

Стаття надійшла до редакції 18.03.2014 р.