

Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу та її основні принципи

Проаналізовано поняття “корпоративна соціальна відповідальність бізнесу” та запропоновано авторське визначення. Розглянуто основні принципи корпоративної соціальної відповідальності бізнесу та окреслено переваги компаній, що проводять відповідну політику.

Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність, Глобальний договір ООН, міжнародний стандарт ISO 26000 “Системи управління соціальною відповідальністю. Вимоги”.

Рубіж двох тисячоліть – важливий етап трансформації світової економіки, що характеризується глобалізацією світового господарства в цілому. Одним із проявів глобалізаційних процесів є актуалізація впровадження політики соціальної відповідальності бізнесу. Це зумовлено неперервним розвитком соціальних, економічних та політичних факторів, зростанням ролі найманого працівника та важливістю задоволення споживача для більш стрімкого досягнення успіху і діяльності організації.

Питаннями корпоративної соціальної відповідальності (далі – КСВ) бізнесу займалися такі вітчизняні вчені, як М. Гаврицька, А. Гриненко, А. Колот, В. Куценко, В. Матросов, С. Мельник та ін. Проте відсутність нормативно-правової бази та недостатність досвіду з розробки і реалізації корпоративної соціальної політики бізнес-структур зумовлюють необхідність подальших досліджень.

Мета роботи – проаналізувати поняття “корпоративна соціальна відповідальність бізнесу” та окреслити основні принципи цього явища.

Для глибшого розуміння корпоративної соціальної відповідальності бізнесу необхідно проаналізувати декілька визначень цього поняття. Форум соціальної відповідальності бізнесу пропонує таке визначення: корпоративна соціальна відповідальність – це стратегія, що репрезентує “... відповідальне ставлення будь-якої компанії до свого продукту або послуги, до споживачів, працівників, партнерів; активна соціальна позиція компанії, що полягає в гармонійному співіснуванні, взаємодії та постійному діалозі із суспільством, участі у вирішенні найгостріших соціальних проблем” [1]. За визначенням Європейського Альянсу корпоративної соціальної відповідальності (започаткованого у 2006 р.), КСВ – це концепція залучення соціальних і екологічних напрямів у діяльність бізнесу на засадах добровільності та взаємодії між усіма зацікавленими сторонами (групами впливу) [2]. Міжнародна організація праці у своїй резолюції про сприяння життєспроможним підприємствам (прийнята у Женеві, червень 2007 р.) зазначає: КСВ – це добровільна ініціатива ділових кіл, яка

стосується діяльності, що перевищує просту вимогу дотримання букви закону [2, с. 10].

На думку автора, корпоративна соціальна відповідальність – це філософія ведення бізнесу, що здійснюється на добровільних засадах для недопущення виникнення та загострення соціального конфлікту (всередині підприємства, громади, держави) з метою отримання прибутку та конкурентних переваг за рахунок покращання іміджу компанії, розвитку персоналу, підвищення якості продукції та інших складових ведення соціально відповідального бізнесу.

Концепція соціальної відповідальності тісно пов’язана з системою соціального забезпечення. У цьому аспекті об’єктами соціального забезпечення є люди: споживачі продукції та послуг; співробітники компаній (які є, були та потенційні); співробітники суміжних організацій; інші громадяни, котрі потребують особливої уваги з боку суспільства (діти, інваліди, вагітні жінки, пенсіонери, студенти та ін.). Крім того, до об’єктів, на які можуть бути спрямовані дії щодо соціального забезпечення людей, належать середовище, де ці люди мешкають, та сфера їх соціального забезпечення: екологія, освіта, наука, культура, праця, охорона здоров’я тощо. До суб’єктів соціального забезпечення належать: суб’єкти підприємницької діяльності (фізичні та юридичні особи); органи виконавчої влади та місцевого самоврядування; спеціалізовані благодійні фонди та ін. [3, с. 9].

Основи впровадження соціальної відповідальності в Європі викладено в Зеленій книзі “Створення умов для поширення соціальної відповідальності бізнесу в Європі” (Брюссель, 08.07.2001 р.) [4]. Її мета – ініціювати пошук та широке обговорення різних позицій щодо соціальної відповідальності бізнесу на національному, європейському та міжнародному (світовому) рівнях.

У теперішній час питання соціальної відповідальності у світі регламентуються стандартами, у тому числі міжнародними: AccountAbility 1000 (AA1000), Global Reporting Initiative (Глобальна ініціатива зі звітності) (GRI), SA 8000 “Соціальна відповідальність”, ISO:14000 “Системи управління навколишнім середовищем”, OHSAS 18001:1999 “Система оцінювання професійної безпеки та

здоров'я", OHSAS 18002:2000 "Системи менеджменту щодо охорони праці й попередження професійних захворювань". У лютому 2010 р. завершено голосування національних органів зі стандартизації, у результаті якого проекту Міжнародного стандарту ISO 26000 "Системи управління соціальною відповідальністю. Вимоги" надано статусу кінцевого [5].

Одним зі значущих світових орієнтирів у розвитку питань корпоративної соціальної відповідальності стала Міжнародна ініціатива ООН – Глобальний договір ООН (Global Compact), ідею якого запропонував Генеральний секретар ООН Кофі Аннан на Всесвітньому економічному форумі у 1999 р. Дію Договору спрямовано на залучення корпорацій до розв'язання глобальних проблем цивілізації. Цей Договір є добровільною ініціативою, що об'єднує приватні компанії, агенції ООН, бізнес-асоціації, неурядові організації та профспілки у єдиний форум задля сталого розвитку шляхом відповідального та інноваційного корпоративного лідерства. Десять універсальних принципів Глобального договору орієнтовані на втілення практик відповідального бізнесу у сферах прав людини, стандартів праці, екологічної відповідальності та боротьби з корупцією. Глобальний договір не передбачає якогось "нагляду" чи суворої оцінки діяльності компанії. Він базується лише на добровільних ініціативах бізнесу щодо підтримки принципів сталого розвитку, прозорої діяльності, публічної звітності, втілення принципів Глобального договору в ділову стратегію, корпоративну культуру та повсякденну ділову практику [6].

Участь у Глобальному договорі для компанії є необхідною "ліцензією діяльності", важливою запорукою успіху бізнес-діяльності та має багато переваг, серед яких:

- можливість демонстрації лідерських якостей шляхом упровадження універсальних принципів та відповідального корпоративного громадянства;
- можливість обміну ефективними методиками, практиками, досвідом;
- налагодження та побудова відносин з іншими компаніями, урядовими структурами, трудовими, неурядовими й міжнародними організаціями;
- можливість співробітництва та впровадження проектів з агенціями ООН і громадськими організаціями, що спрямовані на підтримку цілей глобального розвитку;
- покращання якості управління компанією або виробництвом, підвищення морального духу працівників, ефективності роботи;
- отримання публічного визнання та покращання репутації;
- можливості PR;

– порівняльні переваги.

Глобальний договір пропонує компаніям забезпечити дотримання, підтримку та впровадження основних цінностей у сферах прав людини, норм праці, навколишнього середовища та боротьби з корупцією, а саме:

1. Права людини. Ділові кола мають підтримувати та поважати захист визнаних на міжнародному рівні прав людини, а також не порушувати ці права.

2. Норми праці. Ділові кола мають: підтримувати свободу об'єднань та визнавати право на колективний договір; підтримувати ліквідацію усіх форм примусової та обов'язкової праці; підтримувати скасування дитячої праці; підтримувати ліквідацію дискримінації щодо зайнятості та професійної діяльності.

3. Навколишнє середовище. Ділові кола мають: підтримувати попереджувальний підхід до екологічних викликів; реалізовувати ініціативи щодо посилення екологічної відповідальності; заохочувати розроблення та поширення технологій, сприятливих для навколишнього середовища.

4. Боротьба з корупцією. Ділові кола мають боротися з усіма видами корупції, включаючи здирництво та хабарництво [7].

Як було зазначено вище, одним із останніх упроваджених стандартів є ISO 26000 "Системи управління соціальною відповідальністю. Вимоги", на основі якого можливе проведення оцінювання та сертифікації наявної системи управління соціальною відповідальністю та її створення [7]. ДСТУ ISO 26000 розроблений з урахуванням структури та вимог стандартів (проекту ISO 26000 (керівництво з соціальної відповідальності)), ДСТУ ISO 9001:2009 (системи управління якістю), OHSAS 18001:2007 (системи менеджменту гігієни та безпеки праці. Вимоги), ISO 14001:2004 (системи менеджменту навколишнього середовища), SA 8000:2001 (соціальна відповідальність) з метою сприяння інтеграції у вже існуючі системи підприємств та організацій системи управління соціальною відповідальністю.

Стандарт ДСТУ ISO 26000, який поширюється на системи управління соціальною відповідальністю, призначений для забезпечення організації елементами результативної системи управління соціальною відповідальністю, що можуть бути інтегровані з іншими вимогами до управління організації з метою сприяння в досягненні цілей щодо належного соціального, екологічного та економічного розвитку. Він урахує положення ISO CD 26000:2009, ISO 9001:2008, OHSAS 18001:2007, ISO 14001:2004, SA 8000:2001 для забезпечення сумісності вимог цього стандарту з іншими системами, що необхідно широкому колу користувачів,

та дає можливість організації узгодити свою систему управління соціальною відповідальністю з аналогічними вимогами до інших систем управління [8]. Основними принципами при цьому є:

- підзвітність. Організація має бути підзвітною за її вплив на суспільство і довкілля;
- прозорість. Організація має бути прозорою в рішеннях і діяльності, що впливають на суспільство та довкілля;
- етична поведінка. Організація має постійно поводитися етично;
- повага до інтересів зацікавлених сторін. Організація має поважати, враховувати й реагувати на інтереси зацікавлених сторін;
- дотримання верховенства закону. Організація має прийняти те, що дотримання верховенства закону обов'язкове;
- дотримання міжнародних норм поведінки. Організація має дотримуватися міжнародних норм поведінки, при цьому підпорядковуватися принципу дотримання верховенства закону;
- дотримання прав людини. Організації слід дотримуватися прав людини, визнавати їх важливість і загальність [9].

Кожна компанія, що керується ідеями КСВ та вважає їх філософією свого бізнесу, розробляє власне бачення сталого розвитку та формулює принципи корпоративної соціальної відповідальності у стратегії розвитку. Залежно від характеру бізнесу та визначених пріоритетів розвитку компанії формулює свої принципи КСВ, що базуються на загально визначених поняттях. Наведемо основні принципи корпоративної соціальної відповідальності, якими керуються компанії [6]:

1. Виробництво якісної продукції та послуг, необхідних для суспільства.
2. Безумовне виконання законодавства: податкового, екологічного, у сфері праці.
3. Ефективне ведення бізнесу, орієнтованого на створення додаткової економічної вартості та підвищення конкурентоспроможності в інтересах власників і суспільства.
4. Розбудова сумлінних та взаємовигідних відносин зі всіма заінтересованими сторонами.
5. Дотримання міжнародних угод та використання рекомендацій міжнародних стандартів.
6. Використання ресурсозберігаючих технологій, забезпечення екологічної безпеки виробництва.
7. Надання ефективних робочих місць із гідним рівнем оплати праці та соціальних пільг.
8. Забезпечення безпеки праці.
9. Сприяння усесторонньому професійному розвитку та підвищенню кваліфікації працівників.
10. Урахування очікувань суспільства та загальноприйнятих етичних норм у діловій практиці.

11. Внесок у формування громадянського суспільства, проведення партнерських програм, соціальних та благодійних проектів.

Відповідно до сформульованих та затверджених принципів корпоративної соціальної відповідальності, кожна компанія обирає основні напрями соціальних програм. Соціальні програми компанії – добровільна та послідовна діяльність компанії у соціальній, економічній та екологічній сферах. Вони мають системний характер, пов'язані з місією та стратегією розвитку бізнесу і спрямовані на задоволення запитів різних заінтересованих сторін. Соціальні програми компанії можуть бути внутрішніми та зовнішніми. Напрями соціальних програм:

- 1) внутрішня соціально відповідальна діяльність:
 - розвиток персоналу з метою залучення та утримання талановитих працівників;
 - турбота про соціальну захищеність працівників;
 - професійний розвиток та навчання працівників;
 - безпека та гігієна праці;
 - мотиваційні схеми оплати;
 - створення умов відпочинку та дозвілля;
 - підтримка внутрішніх комунікацій;
 - участь працівників у прийнятті управлінських рішень;
 - допомога працівникам у кризових ситуаціях, підтримка ветеранів праці.
- 2) зовнішня соціально відповідальна діяльність:
 - добросовісна ділова практика;
 - інформаційна відкритість;
 - сприяння малому та середньому бізнесу;
 - посиленна відповідальність перед клієнтами за вироблені продукти та надані послуги шляхом їх приведення до найвищих стандартів якості;
 - упровадження соціально значущих продуктів і послуг;
 - просвітницька діяльність, розвиток громадянського суспільства, взаємодія з місцевою громадою та владою щодо розвитку територій;
 - охорона довкілля;
 - економне споживання природних, зокрема енергетичних ресурсів;
 - повторне використання (утилізація) відходів;
 - організація екологічно безпечних транспортних перевезень;
 - акції з озеленення та прибирання територій;
 - відповідальність у рекламно-маркетинговому просуванні своїх продуктів та послуг;
 - благодійність та довгострокові соціальні інвестиції.

Витрати, пов'язані з проведенням соціальних програм у контексті корпоративної соціальної відповідальності, вважаються інвестиціями в майбутнє компанії. Корпоративна соціальна відповідальність – це ознака успішності компанії в тому сенсі, що соціально відповідальним може бути тільки успішний прибутковий бізнес. При цьому метою впровадження системи корпоративної соціальної відповідальності є використання сучасних підходів та тенденцій управління бізнесом, що приносить суттєві переваги компанії, а саме: зростання вартості бізнесу; підвищення інвестиційної привабливості та доступу до нових ринків; формування репутації компанії; підвищення лояльності клієн-

тів, налагодження партнерських відносин; розвиток людських ресурсів; ефективне управління нефінансовими ризиками компанії; удосконалення екологічних процесів; підвищення довіри суспільства до компанії [6].

Із зазначеного вище можна зробити висновок, що ведення політики корпоративної соціальної відповідальності бізнесу та дотримання її принципів сприятиме розвитку як підприємства, так і суспільства в цілому. Проте необхідно пам'ятати, що реалізація цієї політики не має на меті виконання функцій держави, а лише сприяє сталому розвитку бізнес-структур та недопущенню виникнення й загострення соціальних конфліктів.

Список використаних джерел

1. Яковлев П. О. Корпоративна соціальна відповідальність як інструмент менеджменту [Електронний ресурс] / П. О. Яковлев, Я. В. Приходченко. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/1_NIO_2011/Economics/77310.doc.htm
2. Посібник із КСВ. Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності / [кол. автор.: Лазоренко О., Колишко Р., Куц С. та ін.]. – К. : Енергія, 2008. – 96 с.
3. Вивчення форм та методів відносин бізнесу та суспільства в контексті соціальної відповідальності та діалогу : Звіт про науково-дослідну роботу / Державна установа "Науково-дослідний інститут соціально-трудова відносин". – Луганськ, 2007. – 98 с.
4. Green paper. Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility [Electronic resource] / Commission of the European Communities. – Access mode : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0366:FIN:EN:PDF>
5. Ворона О. В. Практика реалізації соціальної відповідальності бізнесу в Європі та Україні [Електронний ресурс] / О. В. Ворона. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/10_NPE_2010/Economics/62028.doc.htm
6. Принципи та впровадження соціальної відповідальності. Сталій розвиток та корпоративна соціальна відповідальність" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://moodle.udec.ntu-kpi.kiev.ua/moodle/mod/resource/view.php?r=2570>
7. The Ten Principles of the Global Compact [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.un.org.ua/en/main/corporate-social-responsibility-and-global-compact/the-ten-principles-of-the-global-compact>
8. ДСТУ ISO/CD 26000:2009 – Системи управління соціальною відповідальністю. Вимоги [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.klubok.net/Downloads-index-req-viewdownloaddetails-lid-347.html>
9. ISO 26000 – Руководство по социальной ответственности [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://ru.wikipedia.org/wiki/ISO_26000