

Ситуация с внутренней социальной ответственностью в России стала меняться в лучшую сторону в начале 2000-х гг. В этот период закончилось перераспределение активов и к руководству предприятия пришли профессиональные менеджеры. В то же время в практику российского предпринимательства пришло понятие социальной ответственности. Взаимоотношения между работниками, работодателями и государством осуществляются в рамках социального партнерства в форме договоров и соглашений. Система этих отношений находится на стадии становления и поэтому имеет ряд недостатков, а именно: - в этих отношениях слабо задействованы механизмы, обеспечивающие реализацию соглашений; - существует разобщенность профсоюзов и работодателей; - непрозрачность деятельности и низкая активность профсоюзов и др. Интерес к корпоративной социальной ответственности (КСО) крупных компаний в России возник в связи с их выходом на международную арену. Концепцию КСО активно поддержали Ассоциация менеджеров России, Российский союз промышленников и предпринимателей, другие общественные организации. С 2002 г. отечественные предприятия стали публиковать социальные отчеты. Государственное стимулирование позволило КСО занять свое место в науке, в учебном процессе вузов и в практике российского бизнеса [1. с. 181]. Физические и социальные негативные последствия научно-технического прогресса проявляются как ограничения человека в свободе жизнедеятельности, что, в свою очередь, связано с нарушениями основных субъективных прав человека. Поэтому обществу следует минимизировать негативные последствия научно-технического прогресса. В этой связи следует подчеркнуть необходимость социальной направленности государства и бизнеса, создание условий для социализации каждой личности в меняющихся условиях. КСО весьма актуальна для российского бизнеса по следующим причинам: - перенос зарубежного опыта КСО в Россию; - рост со стороны квалифицированных работников запросов к заработной плате, к условиям труда и отдыха, безопасности; - растущее расслоение общества; - неразвитость гражданского общества. Внутренняя социальная политика получила дальнейшее развитие в крупных, средних и мелких компаниях. Она составляет до 80 % социальных расходов бизнеса. Современная концепция внутренней КСО незнакома большинству менеджеров. Они применяют более привычные им термины: социальная политика, социальные программы, мотивация персонала и т.д. Под давлением государства развиваются такие формы КСО как, например, размер и своевременность выплаты заработной платы, субсидирование обучения персонала в вузах. Следует отметить, что в принятии решений о социальной поддержке персонала отсутствует прозрачность: существует дифференциация социальных льгот между разными категориями работников, особенно между топ-менеджерами и рядовыми сотрудниками. На средних и малых предприятиях система КСО

развита недостаточно в связи с недостатком средств и информации о социальной политике. По мнению Уполномоченного по правам человека в России особую проблему представляет неспособность государственных органов обеспечить выполнение действующего законодательства о труде. Допускаются нарушения прав работников при приеме на работу и увольнении, в вопросах выплаты справедливого вознаграждения, обеспечения безопасности труда, в регулировании трудовой деятельности. При этом часто профсоюзы в трудовых конфликтах выступают пассивными наблюдателями [2]. Многие предприятия предлагают своим сотрудникам так называемый «социальный пакет», он предоставляет собой вознаграждение за труд, которое получает сотрудник компании кроме заработной платы. Одни компании ограничиваются государственными компенсациями (оплата больничных и отпусков), другие включают в социальный пакет бесплатные обеды, медицинские страховки, транспортные расходы, путевки на курорт, льготные кредиты, квартиры, пенсионное обеспечение. При составлении социального пакета учитываются следующие принципы: - взаимная выгода (льготы должны быть выгодны и работодателю и сотруднику); - безналичная форма предоставления льгот; - диверсификация предоставляемых услуг; - дифференциация категорий работников, получающих компенсаций; - прозрачность предоставления льгот. В зарубежной статистике затраты работодателей на сотрудников по своему содержанию шире компенсации сотрудникам. Международная организация труда (МОТ) разработала структуру затрат, по 10 показателям которой рассчитывается средний показатель на единицу отработанного времени: - прямая заработная плата; - оплата за неотработанное время; - единовременные премии и поощрения; - расходы на питание, топливо и др. натуральные затраты; - расходы на обеспечение работников жилья; - расходы на социальную защиту; - расходы на профессиональное обучение; - расходы на культурно-бытовое обслуживание; - другие затраты; - налоги, относимые к затратам на рабочую силу. Зарубежные работодатели могут получить налоговые льготы при предоставлении социального пакета своим сотрудникам. Опыт российского бизнеса показывает, что наличие социального пакета повышает конкурентоспособность компании за счет роста результативности работы, усиления мотивации, снижения текучести кадров. В России популярны такие составные части социального пакета, как выдача кредитов, профессиональное развитие, оплата мобильной связи и служебного автомобиля, медицинское страхование, оплата питания. Однако, в российском бизнесе в качестве льготной категории часто лидируют топ-менеджеры. Желательно закрепить в уставе организации децильный коэффициент (отношение зарплаты высших руководителей, с учетом безналичных компенсаций к средней зарплате на предприятии). В социально-ответственных компаниях он составляет 5 – 6. Все предоставляемые льготы закрепляются в коллективном договоре между

работодателем и профсоюзом. Еще одной важной тенденцией в развитии внутренней КСО в России стало создание корпоративных пенсионных фондов. Собственные пенсионные фонды имеют нефтяные компании «Татнефть», «ЛУКОЙЛ». Эти предприятия получают двойную выгоду, аккумулируя пенсионные вложения и стимулирования собственных сотрудников. В социальных отчетах корпорации учитываются следующие показатели: - размер корпоративной пенсии; - коэффициент утраченного заработка при выходе на пенсию; - количество человек, участвующих в системе негосударственного пенсионного страхования. КСО в ОАО «Нижнекамскнефтехим» акцентирована на мотивацию труда и качество трудовой жизни. Уровень текучести кадров в корпорации составляет 1,7%, что для предприятия крупнейшего нефтехимического комплекса в России и Европе (12 заводов, 3 научно-производственных центра, более 20 тыс. человек работающих) является наивысшей оценкой в отрасли. Нефтедобывающая компания «ЛУКОЙЛ» ежегодно финансирует от 30 до 60 проектов по различным направлениям КСО в 6 регионах России. Правительство РФ определяет лидеров КСО среди субъектов экономики. При этом анализируются затраты по направлениям КСО. Для ОАО «Нижнекамскнефтехим» и ОАО «Невиномысский АЗОТ» такая структура при общей сумме затрат 206,7 млн. руб. (65,46 млн. руб.) в год имеет следующий вид: - жилищное строительство, объекты социально-культурной сферы - 1,53 % (61,4%); - лечение, оздоровление и отдых работников и их семей - 33,1% (11,4%); - работа с молодежью (адаптация, обучение в вузах, профессиональные конкурсы, временное жилье) - 5,11 % (2,26%); - работа с пенсионерами (путевки, материальная помощь, лечение) - 3,84 % (2,6%); - организационная культура, досуг работников и членов их семей - 0,0% (1,83%); - спортивно-массовая работа - 0,0 % (0,58%); - субсидии многодетным семьям - 0,0 % (8,1%); - социальные выплаты (доплаты, мотивирующие надбавки) - 17 % (0,0%); - лечебно - профилактическое питание работников - 29,42 % (0,0%); - содержание средств массовой информации - 0,0 % (0,42%); - благотворительная деятельность - 0,0 % (11,5%). В РФ лидерами КСО отмечались открытые акционерные общества (ОАО) «Сургутнефтегаз», «Нефтяная компания ЛУКОЙЛ», «Нижнекамскнефтехим», «Казаньоргсинтез», «Тольяттиазот» и др. Обобщенные показатели конкурентных результатов дают возможность формировать рейтинги организаций по КСО как виду их взаимодействия в национальной экономике.