

Корпоративная социальная ответственность и ее роль в разрешении социальных проблем на предприятии

© 2010 г. Крейчман Ф.С.*

Корпоративная социальная ответственность бизнеса возможна в социально-ориентированном государстве.

Отношение бизнеса к вопросам социальной ответственности перед обществом характеризует степень развития общества, интеллектуальный уровень, степень этичности и нравственности субъектов общественных отношений, способность стратегически мыслить в государственном масштабе.

В условиях рыночных отношений, характерных для республик бывшего Союза, не приходится говорить о социальной ответственности бизнеса, так как для этого не созданы соответствующие механизмы, позволяющие проконтролировать финансовые потоки как в государственном, так и в частном секторе экономики, отсутствует продуманная стратегия развития общества на длительную перспективу. Ускорение темпов деловой жизни, рост интенсивности конкуренции привели к сокращению горизонтов стратегического планирования от 10–20 до 1–3 лет и в конечном итоге – к сворачиванию реализации социальных программ, которые могли бы дать эффект в перспективе.

В результате неудачно проведенной приватизации, по итогам которой стратегические отрасли перешли в частную собственность, снизилась значимость государства как антикризисного менеджера. «Рыночные» реформы привели к разрушению индустриального характера экономики, хаосу, разрыву хозяйственных связей, дезорганизации управления. В последние годы экономика как России, так и других странах СНГ все больше демонстрирует олигархический характер. Отсутствует система государственного регулирования важнейших стратегических отраслей экономики и социальной сферы. Экономический кризис усугубил структурную уязвимость России: зависимость от нефтегазового сектора, разрушение промышленной базы, слаборазвитый малый и средний бизнес.

В этой связи мнение противников корпоративной социальной ответственности (КСО) бизнеса перед обществом, в основе которого вывод, что «КСО – это очередное ухищрение властей, пытаю-

щихся принудить бизнес брать на себя часть социальных забот», имеет право на существование.

В период глобальной экспансии, особенно в условиях финансового кризиса, основные корпоративные стратегии направлены на решение задач повышения конкурентоспособности, концентрации усилий на производстве качественной продукции, завоевание новых рынков, развитие сырьевых баз, создание глобальных производственно-хозяйственных комплексов.

Решение проблем «человеческого фактора» требует от компаний выполнения нетрадиционных, не свойственных производственной деятельности работ. Персонал любого предприятия лучше всего подготовлен к деятельности в сферах экономики, рынка и техники. Он лишен опыта, позволяющего делать значимые вклады в решение проблем социального характера.

Средства, направляемые на социальные нужды, являются для предприятия издержками. Находящиеся на балансе предприятий детские сады, общежития, жилые дома, дома отдыха и так далее являются непрофильными активами. Несмотря на то, что они являются частью социальной деятельности, направленной на персонал компании, в условиях финансового кризиса социальные проблемы могут нанести существенный экономический ущерб предприятию.

В связи с реформированием отношений собственности, участники рыночных отношений – собственники в первую очередь заинтересованы в получении максимальной прибыли. В условиях нестабильности возможность выживания компаний определяется грамотной стратегией приобретения и продаж активов. Компаниям, решившим приобретать активы, приходится ориентироваться на свои собственные финансовые ресурсы, поскольку рынок заемных средств весьма ограничен. В результате компании стараются избавиться от низкорентабельных активов, к которым относятся объекты социальной сферы.

Степень вовлеченности российских предприятий и компаний в социальную деятельность в настоящее время крайне неравномерна. Если определять отраслевую принадлежность социально ответственного бизнеса, то первые места в рейтинге социальной ответственности займут предприятия и компании нефтяной, газовой, металлургической и химической

* Д.э.н., генеральный директор НП ЗАО «Электромаш».

отраслей. Для них готовность вкладывать большие средства в развитие территории объясняется спецификой производственной деятельности. Сырьевые производства работают с недрами и так же, как химические производства, связаны с повышенной экологической опасностью. Крупные российские компании начинают забирать непрофильные активы именно для нужд собственного персонала.

Крупные компании, паразитирующие на стратегических запасах государства, решают социальные проблемы узкого круга лиц, в лучшем случае своих коллективов, не неся никакой социальной ответственности перед обществом.

В связи с этим возникает конфликт интересов отдельных собственников, наемных рабочих и государства, так как собственников, не связанных трудовыми отношениями с компанией, в большинстве интересует только выгода.

На фоне общего кризиса системы управления собственностью предприятия с собственностью работников являются действенным механизмом корпоративного управления собственностью, обеспечивающим эффективную работу организаций через демократические принципы управления. Современная наука констатирует, что не найдено более эффективной организационно-правовой формы, сочетающей владение, управление и распоряжение собственностью, чем предприятия с собственностью работников.

Отношения собственности составляют основу реформирования всей системы управления предприятием, затрагивают фундаментальные сферы трудовой мотивации. От сущности и содержания трудовой мотивации во многом зависят поведение людей, их отношение к имуществу, труду и результатам деятельности коллектива. Преобразование предприятия коренным образом меняет отношения собственности: трудовой коллектив фактически становится совокупным собственником имущества предприятия. Анализ правовой базы деятельности предприятий с собственностью работников показывает, что закрытые акционерные общества являют собой симбиоз коллективного и акционерного предпринимательства.

Сегодня в странах СНГ не так много предприятий, собственником которых является трудовой коллектив. Но тем не менее практика работы данных предприятий заслуживает особого внимания, особенно в свете социальной ответственности бизнеса перед государством. И одним из таких предприятий является НП ЗАО «Электромаш».

Научно-производственное закрытое акционерное общество «Электромаш» является крупным производителем электрооборудования для предприятий топливно-энергетического комплекса, добывающих, перерабатывающих отраслей промышленности, а также различных отраслей энергетики.

НП ЗАО «Электромаш» со дня своего создания в 1991 г. работает по принципу предприятий с собственностью работников.

Принятая коллективом форма акционирования не позволила «растаскивать» коллективную собственность и получать с нее доход, не вкладывая при этом свой труд.

Механизм коллективной собственности на НП ЗАО «Электромаш» не только обеспечил индивидуальное владение каждым работником определенной долей акционерного капитала, но и позволил создать условия для реального контроля за использованием этой собственности и распоряжением ею.

За последние 18 лет более 40 млн долл. из средств чистой прибыли, оставшейся в распоряжении предприятия, вложено нами в техническое перевооружение, обновление основных фондов, освоение новых изделий и технологий, расширение номенклатуры, реализацию программ социального и жилищного развития. Номенклатура выпускаемой продукции с 1991 г. увеличилась более чем в 4 раза. Построено, реконструировано и введено в действие более 150 различных объектов, внедрено более 300 мероприятий, которые позволили снизить затраты предприятия на материально-технические и топливно-энергетические ресурсы, что уменьшило себестоимость выпускаемой продукции, повысило ее конкурентоспособность и способствовало обеспечению экономической безопасности предприятия.

Результаты деятельности предприятия характеризуются ежегодным приростом объема производства и реализации продукции не менее чем на 20–30 %, уровня заработной платы – не менее чем на 30 %.

Особого внимания заслуживает реализованная на предприятии программа социального развития коллектива, и прежде всего по обеспечению работников жильем. Актуальность темы реформирования и развития жилищной сферы относится к числу важнейших направлений социально-экономических преобразований, обеспечивающих необходимые условия для нормальной жизнедеятельности человека.

Учитывая, что жилищное строительство и содержание жилищных объектов – капиталоемкий процесс, в сегодняшних экономических условиях, когда государство практически сняло с себя функции не только по строительству жилья, но и по диагностированию его технического состояния с целью обеспечения безопасности и элементарных санитарных норм, опыт НП ЗАО «Электромаш» не имеет аналогов.

В 1992 г. в НП ЗАО «Электромаш» в очереди на получение жилья состояли более 800 человек, или каждый 4-й работник. Данное положение усугублялось тем, что в сложившейся экономической ситуации государственная очередь на получение жилья работниками предприятий была упразднена.

С 1993 г. на предприятии реализуется Программа жилищного строительства. Реализация жилищной программы началась со строительства нового благоустроенного жилья.

В качестве основных целей проводимой на НП ЗАО «Электромаш» жилищной политики определены:

Таблица 1

Ввод в строй жилья по годам		
Год	Введенное в строй жилье	Примечание
1995	50-квартирный жилой дом	
1996	120-квартирный жилой дом	
1997	50-квартирный жилой дом	
2000	80-квартирный жилой дом	Дома имеют индивидуальные котельные
2002	80-квартирный жилой дом	
2003	40-квартирный жилой дом	
2004	Реконструирован под благоустроенные квартиры 1-й блок общежития	К 45-летию НП ЗАО «Электромаш»
2005	Реконструирован под благоустроенные квартиры 2-й блок общежития на 50 квартир	
2006	40-квартирный жилой дом	
2007	40-квартирный жилой дом	В каждой квартире предусмотрено отопление и горячее водоснабжение от индивидуальных отопительных котлов

- сохранение трудового коллектива;
- обеспечение преемственности поколений (стимулирование формирования рабочих династий);
- привлечение и закрепление на предприятии специалистов;
- обеспечение социальной защиты акционеров АО и членов их семей;
- обеспечение жилищных условий в соответствии с установленными социальными стандартами;
- соблюдение имущественных интересов собственника жилья.

Для достижения поставленных целей были решены задачи по минимизации затрат на строительство жилья; развитию рыночных финансовых механизмов возмещения затрат на строительство; обеспечению эффективной системы управления жилищным фондом; обеспечению надежности и эффективности функционирования коммунальной инфраструктуры в жилых домах; определению механизмов социальной защиты работников, жилищных прав работников и механизмов их реализации; созданию механизмов по защите акционерной собственности.

Все затраты по обеспечению строительства жилья трудовой коллектив НП ЗАО «Электромаш» взял на себя. Источником финансирования строительства жилья была прибыль предприятия, остающаяся после расчетов с бюджетом и внебюджетными фондами.

Для снижения затрат строительство жилья велось хозяйственным способом. С этой целью было создано собственное строительное подразделение, организован замкнутый строительный цикл, использовались возможности местной кооперации по строительному

лам. С целью привлечения дополнительных оборотных средств использовались услуги специализированных предприятий. Привлечение подрядных организаций позволяет повысить качество и сократить время на строительство за счет параллельного выполнения работ.

Жилищное строительство позволило улучшить инфраструктуру микрорайонов.

За период с 1995 по 2009 г. введено в эксплуатацию 10 жилых домов (табл. 1).

В 2010–2011 годах завершается реконструкция под благоустроенные квартиры 3-го блока общежития, в котором получают квартиры еще 50 семей. Из состоявших в очереди на момент принятия программы жилищного строительства более 800 семей все будут обеспечены жильем.

В соответствии с Концепцией жилищной политики разработано Положение о порядке приобретения жилья в жилищном фонде НП ЗАО «Электромаш», построенном хозяйственным способом [5].

Данным Положением, а также решениями, принимаемыми профкомом, советом директоров и администрацией, регулируется порядок определения стоимости квартир при приватизации и предоставления льгот при приобретении жилья в собственность:

1. Для работников предприятия предусмотрена 15 % льгота от стоимости жилья, сложившейся на рынке недвижимости.

2. Для работающих, пенсионеров и уволившихся работников, проработавших на НП ЗАО «Электромаш» свыше 10 лет, предоставляется льгота от рыночной стоимости жилья, учитывающая непрерывный стаж на предприятии (табл. 2).

Таблица 2

Размер льгот при приобретении жилья в зависимости от рабочего стажа					
Стаж, лет	Размер льготы, %	Стаж, лет	Размер льготы, %	Стаж, лет	Размер льготы, %
11	1	21	12	31	33
12	2	22	14	32	36
13	3	23	16	33	39
14	4	24	18	34	42
15	5	25	20	35	45
16	6	26	22	36	48
17	7	27	24	37	51
18	8	28	26	38	54
19	9	29	28	39	57
20	10	30	30	40	60

1. При стаже работы супруга(и) в НП ЗАО «Электромаш» более 10 лет размер льготы, предоставляемой каждому из супругов, суммируется.

2. Платежи по договорам, внесенные за весь период найма, учитываются при выкупе жилья.

3. Нанимателям, состоящим в трудовых отношениях с НП ЗАО «Электромаш», предоставляется рассрочка в выплате стоимости жилья.

4. Работникам, отмеченным правительственными наградами, дополнительно предоставляется 10-процентная льгота от стоимости приватизируемого жилья.

5. Акционерам, вступившим в ЗАО в 1991–1995 годах, при приобретении жилья предоставляется дополнительная льгота в размере 10 % от его стоимости.

К 50-летию завода принято решение о предоставлении дополнительных льгот при приватизации:

1. В целях поощрения трудовых династий, общий стаж работы членов семей которых на предприятии составляет более 40 лет, при определении скидки (льготы) от рыночной стоимости квартиры учитывается суммированный стаж работающих либо вышедших на пенсию членов семьи, прописанных и постоянно проживающих в приватизируемой квартире. Величина льготы у данной категории нанимателей составляет от 60 до 90 % стоимости жилья.

2. В целях поощрения работников и пенсионеров предприятия, непрерывный стаж работы которых на предприятии составляет более 40 лет, при определении скидки (льготы) от рыночной стоимости квартиры учитываются дополнительные льготы в размере:

2.1. 10 % для всех работников и пенсионеров предприятия;

2.2. 15 % для работников и пенсионеров, отмеченных правительственными наградами, грамотами Президента ПМР и Министра промышленности.

3. Для работников и пенсионеров, отмеченных правительственными наградами, грамотами Президента ПМР и Министра промышленности, занесенных на заводскую Доску почета, предоставляется рассрочка платежа до 1 года (при выкупе жилья по стоимости, определенной с учетом дополнительных льгот).

4. Для лиц, награжденных высшими правительственными наградами (Орденом Почета, Орденом «За заслуги», Орденом «Трудовая Слава»), предоставляются дополнительные льготы.

Опыт работы НП ЗАО «Электромаш» показывает, что переход собственности к активным собственникам работникам-акционерам создает предпосылки для выхода из экономического кризиса предприятий, которые больше всех заинтересованы в повышении эффективности управления, увеличении прибыли предприятий, сохранении и наращивании собственности, повышении качества жизни и повышении социальной защищенности.

В рыночной экономике должна проводиться линия на создание равных условий деятельности для всех предприятий, независимо от форм собственности.

Вопросы о корпоративной социальной ответственности бизнеса перед обществом всех субъектов хозяйственной деятельности должны быть закреплены в правовом поле экономических законов.

Библиографический список

1. Время эффективных собственников. Сб. материалов. – М.: РСНП, 2010.

2. Луис О.Келсо, Патриция Х. Келсо. Демократия и экономическая власть. – Ростов н/Д: Феникс, 2000.

3. Уоррен Браун. Как добиться успеха предприятию, которое принадлежит работникам. Опыт США. – М.: Экономика и жизнь, 1994.

4. Корпоративное управление закрытыми акционерными обществами работников в условиях современной России: Материалы круглого стола 26 апреля 2004 г., г. Москва, Национальный институт бизнеса. – М.: Издательство национального института бизнеса, 2004.

5. Крейчман Ф.С. Основные направления научно-практического реформирования деятельности предприятий в условиях переходного периода к рыночной экономике. – Тирасполь: Типар, 1995. – 119 с.

6. Крейчман Ф.С. Основные направления научно-практического реформирования деятельности предприятия в условиях переходного периода к рыночной экономике. – Альметьевск: АО. «Татнефть», 1999.

7. Крейчман Ф.С. Демократизация собственности через экономическую и правовую базу – как основа рыночных преобразований. – Тирасполь: Экономика Приднестровья, 1999.

8. Крейчман Ф.С. Основные направления научно-практического реформирования деятельности предприятий в условиях переходного периода к рыночной экономике. Управление изменением. 1999. № 6. С. 43–62.

9. Крейчман Ф.С. Механизм эффективного стимулирования оплаты труда инженерно-технических работников в условиях перехода к рыночным отношениям и динамика деятельности СКТБ// ЭКО. Новосибирск. 2000. № 6–7. «Экономика и производство». – М., 2000.

10. Крейчман Ф.С. От эффективного управления собственностью к эффективному управлению предприятием в условиях рыночной экономики. – Тирасполь, 1999.

11. Крейчман Ф.С. Эффективное управление предприятием на основе демократизации собственности». – М.: Финансы и статистика, 2004.

12. Судьба России в наших руках: Сб. статей и интервью С. Федорова – М.: Издательский центр «Федотов», 1997.

13. Белоцерковский В. Продолжение истории: синтез социализма и капитализма – М.: ВИНТИ, 2001 г.

14. Анашкина Ю.А. Подходы к определению корпоративной социальной ответственности и ее роли в решении социальных проблем. Экономика и управление, сентябрь 2009 г. № 9.