

МЕНЕДЖМЕНТ

MANAGEMENT

Корпоративное управление и социальная ответственность в странах Европы. Разновидности КСО: опыт Великобритании и Германии

Corporate management and Social Responsibility in Europe. Varieties of CSR: the experience of Great Britain and Germany

УДК 339.923

С. Н. Большаков, Сыктывкарский
государственный университет имени Питирима
Сорокина (Сыктывкар, Россия)

S. N. Bolshakov, Syktyvkar State University
named after Pitirim Sorokin
(Syktyvkar, Russia)

В данной статье рассматриваются кросс-национальные стратегии реализации политики корпоративной социальной ответственности. На примере Великобритании и Германии анализируются проблемы встраивания государственных институтов управления в политику реализации публичных обязательств и социальной ответственности корпоративного управления. Исследуются проблемы выбора инструментов государственного регулирования корпоративной сферы бизнеса в условиях либеральной экономической модели. Анализ и экономическая оценка данных предпосылок позволяет констатировать неизбежность дистанцирования корпораций Великобритании от европейской единой модели экономики.

Ключевые слова: корпоративное управление, государственное управление, социальная ответственность, экономическое регулирование, стратегический менеджмент.

This article examines the cross-national strategies for implementing the policy of corporate social respon-

sibility. On the example of Great Britain and Germany, the problems of integrating state governance institutions into the policy of implementing public obligations and social responsibility of corporate governance are analyzed. The article analyzes the problems of choosing tools for state regulation of the corporate sphere of business in a liberal economic model, analysis and economic evaluation of these assumptions allows us to state the inevitability of distancing corporations in the UK from the European single economic model.

Keywords: corporate management, public administration, social responsibility, economic regulation, strategic management.

Введение

Значение кросс-национального анализа условий и подходов к регулированию корпоративной сферы бизнеса позволяет выявить целый спектр проблем государственного регулирования корпоративной сферы бизнеса. Выбор стратегий развития национальной экономической модели произвольно оказывает влияние на процессы общеевропейской экономической интеграции.

Великобритания приближается к идеальному типу либеральной рыночной экономики. Этот тип экономики характеризуется ярким индивидуализмом, в котором рынок и политика является ареной индивидуальных политических акторов, а не местом коллективной выработки консенсуса. По мнению зарубежных специалистов [17], такая форма экономики обычно имеет аутсайдерскую систему корпоративного контроля. Рынки акций характеризуются относительно распределенной властью со стороны финансовых институтов [13]. Единство требований рынка корпоративного контроля обеспечивает действие механизма внешнего контроля для согласования интересов менеджеров и акционеров [44]. Регулирование рынка корпоративных сделок по слияниям и поглощениям Соединенного Королевства происходит в рамках саморегулируемой системы и кодекса по поглощениям и слияниям, что ограничивает использование стратегий и тактик против корпоративных поглощений бизнеса.

Британская модель корпоративного управления: «неевропейскость» корпоративной политики европейского государства

В английской модели либеральной рыночной экономики рабочий класс не участвует в принятии корпоративных решений, а рабочие советы остаются довольно слабыми. Корпоративный кодекс Cadbury (1992) стал первой ласточкой саморегулируемого кодекса корпоративного управления в Европейском союзе и послужил отправной точкой для многих других национальных кодексов корпоративного управления. Он также был первым в серии отчетов корпоративного управления в Великобритании. В 1997 году правительство продолжило политику волюнтаристской и ориентированной на интересы акционеров модели, одобренной финансовыми институтами, вместо принятия фундаментальных изменений в корпоративном управлении. В подобном типе открытой экономики практика применения приемов волюнтаристской политики в сфере КСО имеет более значительный резонанс, чем в корпорациях Германии. Неудивительно, что лейбористское правительство решительно поддержало КСО. Великобритания даже была определена в ЕС как «единственная европей-

ская страна, которая имеет свою уникальную историю корпоративной социальной отчетности — КСО» [44].

Британскую политику КСО можно объяснить философией благосостояния в целом и событиями трансформации государственного управления в 1980-х в частности. Поскольку проблемы распада городской среды Англии и серьезного социального отчуждения стали очевидными, в условиях массовых городских беспорядков, роста безработицы, инфляции и государственного долга в начале 1980-х годов государство столкнулось с растущим кризисом легитимности, связанным с уменьшающейся управляемостью государства. Кризис является реакцией на снижение роли государства в качестве регулятора и поставщика социальных услуг, политики жесткой экономии государственного бюджета, сокращения общего уровня благосостояния и обращения к социальной ответственности негосударственных субъектов [35].

Принято считать, что традиционные инструменты благосостояния государства должны быть реанимированы и что бизнес-сообщество должно сыграть свою роль в этом обновлении, в борьбе с нищетой и в защите окружающей среды, что приведет к более полной реализации концепции «социально ответственного бизнеса в обществе», которая теперь является обычным явлением в Великобритании. Правительство организовало цикл информационно-коммуникационных мероприятий по малым и средним городам Британии для лидеров бизнеса, чтобы привлечь внимание к городским проблемам и стимулировать привлечение бизнеса к признанию и совместному разрешению социальных проблем. КСО не воспринималась как альтруизм, а является стратегией долгосрочного успеха в бизнесе и для более широких слоев общества как защиты его социальных гарантий. Разумеется, у бизнеса также есть мотивация активизировать участие в КСО, чтобы предотвратить расширение дальнейшего государственного участия.

В дополнение к активному правительственному давлению на бизнес, кампании от крупных наблюдателей, таких как «Международная амнистия» и Всемирный фонд дикой природы, безусловно, также способствовали разработке единых стандартов корпоративной политики — КСО. Таким образом, повышение КСО было «частью более широкой переориентации,

когда бизнес функционирует все больше не только в своем рыночном режиме, но и в сетевом режиме с правительственными и неправительственными организациями» [35].

Новое правительство Великобритании в период с 1997 по 2010 годы активно внедряло политику КСО, создало руководящую группу министров и координационную группу по проблемам реализации стандартов корпоративной политики. Правительство несет ответственность за привлечение помощи корпоративной сферы бизнеса; оно создало зонтичную группу КСО, разработало программу участия бизнеса в делах сообщества и программу действий сообщества, поддержало инициативы необходимости ежегодных отчетов КСО и многочисленные партнерские отношения с бизнес-организациями, чтобы поощрять внедрение КСО [36, 42]. Правительство заявляло, что КСО — это бизнес-вклад в достижение целей устойчивого развития. Базис ответственного поведения для любой корпорации — это юридическое соответствие политики, и правительство должно играть определенную роль в установлении стандартов в таких областях, как защита окружающей среды, здоровье и безопасность, а также право на трудоустройство. Правительственный подход в Великобритании заключается в поощрении и стимулировании принятия корпоративной социальной ответственности посредством внедрения лучших практик и, при необходимости, использования инструментов «мягкого права» и налоговых методов стимулирования» [17].

Правительственное внимание к практикам КСО как «добровольному» обязательству и инструменту иллюстрирует бывший министр энергетики Великобритании Малколм Викакс, который заявил: «Хотим предоставить оптимальную политическую структуру для поддержки КСО, позволяя бизнесу решить, как ее применять. Позиция правительства заключается в том, что КСО является гораздо большим, чем требования закона, и считаем, что это более чем добровольная деятельность корпораций. Если общество считает необходимым принять требования минимального социального стандарта, тогда должны его принять. КСО необходимо рассматривать как социальную политику компаний» [50].

Активный подход Великобритании к внедрению КСО был выражен в «Зеленой книге»

Европейской комиссии по КСО в 2001 г., в которой британское правительство подтверждало намерение активизации лучших практик КСО. Традиционно правительство Великобритании решительно отвергло общее регулирование ЕС в отношении КСО, поскольку считает, что стандартизация представляет собой определенный риск для инноваций [44]. Альбаредо, Лозана и др. считают, что правительственный подход к КСО основан на административном подходе, где подразумеваются волонтеристские меры по содействию совершенствования корпоративной деятельности КСО [35].

Сравнительные исследования показывают, что британские компании имеют более высокие показатели участия стейкхолдеров в формировании социальной отчетности, чем в любом другом европейском государстве, кроме Норвегии [2]. Проект (Business in the Community — BITC) является крупнейшей ассоциацией бизнеса, продвигающей КСО, и в настоящее время насчитывает более 800 членов, «включая большинство крупных британских компаний, основанных как многонациональные компании, на которые приходится 20 % занятости частного сектора» [36]. Мунн пишет, что изменения, продвигаемые в государством в сфере КСО, являются причиной роста штатов корпораций, роста должностей для решения задач КСО; большее внимание, уделяемое вопросам КСО советом директоров, связано с конкретной отраслевой политикой корпорации, программой добровольного найма сотрудников, включением КСО в корпоративный брендинг [36, р. 16].

Стандарты КСО играют все возрастающую роль в ежегодных отчетах и корпоративных коммуникациях. Мунн пишет о росте динамики показателей отчетности глобальных корпораций так: «Отчетность по КСО среди компаний, входящих в ТОП-250 FTSE [Financial Times Stock Exchange] увеличилась почти на 150 %, с 54 до 132 компаний в период с 2001 по 2003 год» [36, р. 16]. Некоторые из мероприятий КСО явно связаны с правительственными инициативами, такие как пенсионные фонды, которые начиная с 2000 года должны раскрывать, как они учитывают социальные, экологические и этические факторы в своих инвестиционных решениях [51].

Другим примером является «Кодекс поведения по принципам безопасности и прав че-

ловека», введенный британским правительством. Этот официальный документ обеспечивает руководство для тех компаний, которые действуют в районах конфликтов и стремятся обеспечить безопасность своего персонала. Еще один яркий пример инициатив правительства Великобритании — «Инициатива прозрачности в добывающих отраслях» — (ИПДО), направленная на повышение прозрачности налоговых платежей корпораций и доходов в добывающих отраслях [11]. Различные финансовые инструменты, которые были раскрыты обществу на основе массовой информационной кампании, были скрытыми налоговыми зачетами в счет пожертвований организациям гражданского общества НКО, меры, которые правительство приняло в 2000 году. Это позволило предоставить налоговые льготы для сотрудников, которые жертвовали деньги в НКО через официальное агентство по труду и заработной плате. Правительство взяло на себя обязательство добавить «10 %-е дополнение на все совершенные пожертвования с выплат заработной платы за 2000 по 2004 годы. В результате начисление с заработной платы на пожертвования увеличилось с 29 млн фунтов стерлингов в 1999 году до 89 млн фунтов стерлингов, которые совершили 5 млн сотрудников в последние годы» [44, р. 11]. Следствием этих мер стало повышение осведомленности общественности о проблемах реализации социальных стандартов КСО.

Однако существует ряд проблем в отношении инициатив КСО, проводимых под руководством правительства. Альбарета и Лозана утверждают, что «британские компании отрицательно реагируют на многочисленные инициативы со стороны правительства, которые стимулируют участие бизнеса в социальных проблемах» и используют это только для того, чтобы иметь доступ к дополнительным денежным ресурсам [35]. Гроссер и Дж. Мунн пишут о пробелах в реализации КСО, отчетности о гендерном неравенстве и негативных результатах деятельности и «большом несоответствии между внутренней корпоративной информацией, внутренним ее использованием и коммуникациями, направленными стейкхолдерам, с одной стороны, и тем, о чем сообщается с другой» [20]. Таким образом, исследователи отмечают, что КСО — это в большей степени «много шума из ничего», что в прошлое ушли обще-

ственные дебаты о КСО, куда не включены реальные проблемы и заботы о трудящихся, и бизнес был весьма разборчив в формировании приоритетов реализации КСО.

В целом случай Великобритании подтверждает, что институциональные особенности либеральной рыночной экономики в значительной степени оформили национальную политику в отношении КСО. В прошлом правительство Великобритании активно поддерживало разработку политики КСО, основанной на добровольном участии, совершенно отличной от немецкой континентальной модели, где отношения органов государственного управления, бизнеса и их объединений были менее устойчивыми.

Немецкая модель корпоративного управления: общее и частное

Дж. Бекерт пишет, что Германия представляет собой стандартную модель социальной рыночной экономики, которая сочетает экономическую и личную свободу с социальной справедливостью, результатом которой является консенсус-ориентированная культура между экономикой и государством [3]. Корпорации считаются «хорошими гражданами» с обязанностью реализовывать стратегию «социально ответственного поведения», которое включает прозрачность, корпоративное гражданство и местное и/или региональное взаимодействие через партнерские отношения с органами власти [35]. Ф. Кауфманн говорит о том, что включение организаций работодателей и их членов посредством кодифицированных прав и обязанностей (в отношении их сотрудников, профсоюзов и общества в целом) является неотъемлемой частью модели «Rhenish capitalism — рейнский капитализм» [26].

Два механизма управления оказались центральными для экономики социально ориентированного рынка в Германии. С одной стороны, корпоратизм действовал как рулевое управление политического режима, поддерживаемый социальными партнерами и связанный обязательствами солидарной системы. Государственная поддержка свободы предпринимательства шла рука об руку с возглавляемым государством предназначением роли предпринимательства, которая значит больше, чем максимизация прибыли. Ожидается,

что корпорации будут соответствовать определенным социальным и экологическим стандартам, таким как коллективные соглашения о заработной плате с профсоюзами, подготовка выпускников школ в системе двойного обучения, способствовать росту социального страхования и соблюдать режим налогового администрирования. С другой стороны, сеть банков, страховых компаний и бизнеса выступает в качестве движущего механизма экономики, который посредством банковских посреднических инсайдерских корпоративных финансов, посредством инвестиционных и кредитных инструментов обеспечивал существование и выживание немецких предприятий в защищенной сфере национальной экономики. Таким образом, можно сказать, что в традиционной модели корпоративной немецкой социальной экономики определенные формы социальной ответственности предприятий были институционализированы. Однако из-за различного внешнего давления эта идеальная типичная модель претерпела процесс трансформации в направлении либерализации рыночной экономики [27].

Поскольку фирма (как единица бизнеса) традиционно привержена социальным целям и сильному корпоративизму в Германии, правительство уделяет ограниченное внимание политике КСО. Исследования по КСО в Германии до сих пор были сосредоточены на том, как фирмы реализуют соответствующую корпоративную практику.

Например, фонд Бертельсмана проводил исследования как внешних, так и внутренних аспектов социальной ответственности фирм. Исследование, проведенное FORSA по инициативе Института новой социальной рыночной экономики фокусируется на добровольной социальной вовлеченности владельцев компаний. В свою очередь, Фонд Ганса-Беклера провел социологическое исследование в 2004 году, анализируя практику КСО крупных немецких предприятий. Браун и его коллеги провели представительное исследование в 2006 году о практиках КСО малых, средних и крупных компаний, Киндерман изучил немецкие сети и ассоциации КСО [4].

По результатам исследования Ф. Мааб и Р. Клеменса, 96 % исследуемых фирм добровольно участвуют в других формах социальной политики, нежели исключительно спонсирова-

ние. Другие исследования выявляют 80 % участия в реализации различных форм социальной поддержки [32], но не более чем 90 % респондентов. Участие фирм происходит во всех секторах экономики и независимо от отраслей экономики. В двух из трех случаев реализация форм социальной поддержки явилось реакцией на общественный запрос. Какие формы занимаются деятельностью КСО в Германии? Пожертвования деньгами (83,4 %) или натуральными услугами, товарами (59,7 %) являются наиболее распространенными формами отзыва бизнеса на требования о социальной поддержке общества. Другие формы, такие как создание социальных фондов (3,8 %) или местных или национальных кампаний, являются более слабыми инструментами. Тем не менее более 60 % фирм поддерживают своих сотрудников и их вовлеченность в той или иной форме (использование личных инициатив и ресурсов, в меньшей степени рабочего времени). Большая часть подобного участия происходит локально (почти 75 % случаев), тогда как 14,5 % фирм заняты социальной поддержкой и благотворительностью на национальном уровне и 13,6 % на международном уровне. Одним из следствий расширения потенциала участия на местном и/или региональном уровнях является то, что большинство фирм, в частности более крупные, сотрудничают с местными ассоциациями (часто ассоциации бизнеса) при приеме на работу сотрудников (70 %). Другие совместные задачи реализуются в учебных заведениях (43,7 %), общественных объединениях (37,8 %) или в местных администрациях (35,6 %).

Обращаясь к темам участия бизнеса в различных формах КСО, наиболее важными мероприятиями являются спорт и досуг, тогда как образование и профессиональная подготовка, общественные задачи развития местного общества и социальные вопросы играют второстепенную роль. На внутреннем уровне корпоративных коммуникаций приоритетом является защита занятости, охрана производственных технологий и мест для учебы и стажировки молодежи — безусловно, наиболее важные вопросы практик КСО. Данные аспекты КСО являются более значимыми, чем внешние практики сотрудничества в отношении репутации фирм. Другие проблемные вопросы, которые обсуждаются в КСО, такие как равные возможно-

сти или соблюдение рабочих норм в соответствии с нормами Международной организации труда (МОТ), имеют меньшее значение в восприятии немецких предпринимателей. В своем исследовании Хаузер-Дитц и Вилке обнаружили, что только двенадцать из тридцати шести фирм, зарегистрированных на немецкой фондовой бирже, привержены социальным и экологическим стандартам МОТ, восемнадцать респондентов предприняли особые меры по обучению своих сотрудников, двадцать четыре были вовлечены в социальную деятельность своего региона, а пятнадцать проводят диалог с ключевыми стейкхолдерами [22].

Что мы можем сказать о причинах предпринимательской деятельности? Примерно 33 % вовлеченных в КСО фирм явно видят свое участие в рамках стратегии фирм по максимизации прибыли; 36 % — это инструмент и баланс конкуренции на рынке; 12,9 % осуществляют свое взаимодействие с бизнесом на основе частных стратегий; 12,3 % используют инструменты КСО для оценки участия бизнеса в социально значимых проектах. Эта ситуация отражается в том, что большинство предприятий проводят индивидуальную частно-ориентированную стратегию КСО. Следует отметить, что стратегическое использование инструментов КСО пропорционально размеру фирмы, а также расширенное использование мероприятий КСО в планировании и оценке деятельности корпорации. Соответственно, фирмы, представленные на фондовом рынке, привержены КСО в своей миссии [22].

Профсоюзы выделяют довольно сдержанную оценку и склонны воспринимать деятельность КСО как элемент имиджа и престижной рекламы, посредством которой корпоративный сектор бизнеса стремится представить себя хорошими корпоративными гражданами для общества. Тем не менее корпоративный сектор бизнеса понимает возможности, которые КСО может предложить с точки зрения большей прозрачности между различными отраслями и секторами экономики, и с точки зрения позитивных эффектов, создаваемых за счет повышения репутации и повышения мотивации сотрудников. Существует скептическое мнение о том, что профсоюзные организации имеют непосредственное отношение к КСО, которое связано с их традиционной прерогативой для решения внутренних вопросов организации тру-

да, таких как уровень защиты заработной платы, условия труда, время работы, здоровье, безопасность и т. д. Однако не только профсоюзы являются инициаторами соблюдения стандартов и норм КСО, транснациональный бизнес также является основным движущим фактором реализации КСО, тем самым лишая профсоюзы своего привилегированного положения в качестве ведущих партнеров в сфере КСО.

Исследование, проведенное немецкими фондами в 2004 году, показало, что в 60 % всех случаев профсоюзы не участвовали в разработке КСО, таких важнейших направлений, как кодексы поведения и этики в корпорациях. Остальная треть респондентов крупного бизнеса продемонстрировала некоторое усиление рабочих советов и профсоюзов в деятельности КСО, что обозначает участие в традиционной схеме кооперирования для сохранения баланса жизнедеятельности организации. Как пишут Г. Мутц и Эгбрингхофф, многие представители корпоративного бизнеса сохраняют беспокойство относительно угроз КСО их авторитету и властному концепту, часть бизнеса воспринимает КСО как инструмент расширения сотрудничества, снижения издержек [37].

Скептически отношение к КСО немецкого корпоративного бизнеса отражается в реакции на инициативы Европейской комиссии, так, ассоциации работодателей заявили в своем ответе «Зеленой книге» Европейской комиссии, что они не видят необходимости в приведении национальных стандартов к общеевропейским, т. к. они более качественны в Германии. Неофициальный консенсус бизнеса со вторым правительством «красно-зеленых» (2002—2005) заключался в том, что не следует предпринимать никаких инициатив по КСО, его более жесткой институционализации и правовому закреплению; изменения, предлагаемые Правительством в сфере социальной отчетности, также не были приняты. Правительство Германии считает добровольность основным принципом КСО. Принудительные меры по внедрению единых правил ЕС в сфере КСО или других государств-членов решительно были отвергнуты. Тем не менее ЕС может устанавливать стимулы по внедрению КСО в виде технической или финансовой помощи. Бусслер пишет, что активизация мер по мониторингу КСО зачастую воспринимается критически, поскольку они не согласуются с принципом доброволь-

ности КСО, а вот публичное информирование и обмен информацией приветствуется [6].

Сравнение практик реализации КСО в Великобритании и Германии подтверждает, что институциональные особенности либеральной экономики в отличие от социально-рыночной экономики формируют и различные формы политики КСО. Хотя правительство Великобритании в прошлом активно поддерживало разработку политики КСО на основе добровольного участия, правительство и корпоративный бизнес Германии был гораздо более нерешительными и более устойчивым к требованиям внедрения единых европейских правил КСО. Влияние политики КСО с точки зрения социальной интеграции в бизнес-практику Великобритании часто остается неясным, эквивалентные виды политики являются неотъемлемой частью немецких фирм, официально не будучи практиками КСО.

Развитие дискурса КСО Европейской комиссией

КСО возникла в повестке дня ЕС в рамках Лиссабонской стратегии. На саммите в марте 2000 года Европейский совет призвал бизнес осознавать социальную ответственность за социальную политику в Европе, содействие непрерывному обучению, организации работы, равным возможностям трудящихся, социальной интеграции и устойчивому развитию. Как уже отмечалось, не случайно этот призыв возник именно в контексте Лиссабонской стратегии. Основная цель этой стратегии заключалась в повышении конкурентоспособности экономики единой Европы по отношению к другим регионам мира, созданию единой нормативной базы для социального измерения европейской интеграции, что не должно было восприниматься как политическая стратегия. Вместо этого главы государств и правительств решили опираться на более гибкие элементы политики, такие как КСО и НКО. Практика реализации Лиссабонской стратегии в 2004 году консервативным большинством Европейского совета была сориентирована на конкурентоспособность европейской экономики и экономический рост, и использование инструментов КСО и НКО стали слабым [31].

В июле 2001 года продвижение единых практик КСО стало более открытым, когда

Европейская комиссия опубликовала «Зеленую книгу» — «Содействие европейской структуре корпоративной социальной ответственности». Целью этой инициативы была разработка европейских требований к КСО, с тем чтобы сделать их более последовательными, конвергентными и прозрачными. КСО воспринимается как вклад в достижение целей ЕС — стать самой конкурентоспособной экономикой мира. Предполагалось, что социальная ответственность корпораций может способствовать росту конкурентного преимущества. Соответственно, связанные расходы бизнеса должны рассматриваться как инвестиции, а не издержки, чтобы убедить бизнес в соответствующих инвестициях, «Зеленая книга» стремится подготовить соответствующих участников для КСО, в частности менеджеров и сотрудников, отчетности и аудита, о преимуществах КСО как элемента бренда.

Европейская комиссия определяет КСО как «концепцию, согласно которой корпорации интегрируют социальные и экологические проблемы в бизнес, в их взаимодействии со стейкхолдерами на добровольной основе». Согласно «Зеленой книге» КСО включает как внутренние, так и внешние измерения. Внутренняя система измерения связана с управлением человеческими ресурсами и означает, что работники должны в интересах бизнеса получать поддержку, профессиональное развитие и охрану труда. Внешнее измерение связано с контактами и налаживанием диалога с местными сообществами и другими стейкхолдерами.

В презентации «Зеленой книги», как принято, последовала фаза общественных консультаций, в которых учитывалось примерно 300 ответов обратной связи, из которых 87 констатировали необходимость единых взносов. Из Великобритании поступило 28 ответов респондентов, и только 2 немецкие фирмы поддержали эту инициативу. Европейский круглый стол промышленников (ERT) выразил свое несогласие с стандартизированной практикой КСО и отчетности, в то время как стратегия КСО предусматривает общую, более обязательную структуру для КСО и связанных с ней социальной и экологической отчетности. Это требование профсоюзов и НКО было остановлено жестким сопротивлением работодателей [48].

В июле 2002 года Европейская комиссия представила доклад «Корпоративная социаль-

ная ответственность: вклад бизнеса в устойчивое развитие», где подчеркивалась необходимость общей структуры для КСО, для формирования большей прозрачности практик КСО. Игнорирование этого может стать источником искажений конъюнктуры рынка и путаницы для потребителей и инвесторов. Компании должны принять схемы управления и кодексы поведения, основанные на основополагающих конвенциях МОТ и руководящих принципах ОЭСР для многонациональных корпораций. Должны быть установлены обязательства по представлению отчетности и разработаны экологические и социальные стандарты. Дальнейшие предлагаемые действия Европейской комиссии включали в себя рост потенциала влияния КСО, обмен передовыми практиками на уровне ЕС, поддержку конвергенции и прозрачности практик КСО для разработки общей структуры КСО, определение областей, где необходимы дополнительные воздействия на уровне ЕС и создание европейского Форума КСО [25].

Поскольку КСО принципиально относится к добровольной деловой деятельности, подход с дополнительными обязательствами и административными требованиями для бизнеса рискует быть контрпродуктивным в отношении принципов эффективного регулирования корпоративного сектора. КСО соответствует пересмотренной Лиссабонской стратегии, в которой основное внимание уделялось конкурентоспособности, росту и необходимости создания благоприятной для бизнеса среды при игнорировании социальных целей развития [24].

Признавая, что предприятия являются основными участниками КСО, Европейская комиссия решила, что она может наилучшим образом достичь своих целей, более тесно сотрудничая с европейским бизнесом. В связи с этим было объявлено о поддержке создания европейского альянса КСО, концепции, разработанной на основе вклада бизнеса, активного в продвижении КСО. Второе изменение заключалось в том, что Комиссия отказалась от принципа равенства социальных партнеров (и других заинтересованных сторон), поскольку был приглашен исключительно бизнес к диалогу по КСО. На уровне ЕС КСО должна была проводиться в контексте европейского альянса по КСО. Этот альянс был предложен как механизм для обеспечения пространства для взаимодействия

бизнеса: «Это не юридический инструмент и не должен подписываться организациями бизнеса, Комиссией или любым государственным органом. Это политический процесс по увеличению охвата КСО среди европейских предприятий».

Таким образом, в период 2000—2006 гг. наблюдалось три крупных институциональных сдвига. Первый касается перехода от существа к процессу из-за отказа от КСО в качестве государственной политики. Первоначально введенная единая стандартизация КСО, для того чтобы прийти к общей политике взаимодействия с бизнесом. Второе изменение касается отказа от формального равенства социальных партнеров в пользу бизнеса. Третий сдвиг касается изменения значения КСО. В то время как концептуально КСО была задумана как политическая и общественно необходимая ответственность бизнеса, теперь она интерпретируется как негативно воздействующий на конкурентоспособность инструмент и должен использоваться только до тех пор, пока он служит для роста прибыли и пока политика не играет никакой роли. Таким образом, ЕС дал четкий сигнал бизнесу в рамках политики КСО, который не только его продвигает, но и является стимулом для роста прибыли.

Эти изменения КСО в политике ЕС явно заложены в более широкий политический контекст. Значительное большинство социал-демократических правительств в ЕС уступило место консервативному большинству, о чем свидетельствует выбор Мануэля Баррозу в качестве президента Комиссии в 2004 году. Таким образом, социальный диалог соответствовал политическим потребностям европейского общества. В новом политическом контексте сила профсоюзов стала весьма слабее, права трудящихся ограничены сферой трудового права, в то время как закон о корпорациях, и тем более регулирование корпоративного управления, все чаще фокусируются на правах акционеров и интегрируется в контекст закона о рынке капитала. Поэтому приходится констатировать, что первоначальная модель стейкхолдеров уступила место образцу «демократии акционеров».

Именно в этом направлении наблюдаются стратегические изменения европейского политического пространства в сфере взаимодействия с бизнесом, в зависимости от готовности бизнеса к диалогу при постоянстве давления

со стороны гражданского общества и потребителей. КСО в своей светлой европейской версии не может обеспечить институционализацию социальной солидарности. КСО возникла как в Великобритании, так и в ЕС в контексте

внедрения инструментов дерегулирования как средства повышения конкурентоспособности. Поэтому КСО заслуживает внимания, поскольку оно способствует развитию социальных отношений современного общества.

Список литературы / References

1. Ahlquist J. A., C. Breunig, 'Country clustering in comparative political economy', Max Planck Institut für Gesellschaftsforschung Köln, MPIfG Discussion Paper 5 (2009), p. 3.
2. Apostolakou A., G. Jackson, 'Corporate social responsibility in Western Europe: An institutional mirror or substitute?', University of Bath, School of Management, Working Paper Series 1 (2009).p.230
3. Beckert J. Wer zähmt den Kapitalismus' in J. Beckert et al. (eds.), Transformation des Kapitalismus. Frankfurt am Main: Campus, 2006. p. 425.
4. Bertelsmann Stiftung (ed.), Die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen (Gütersloh, 2005); FORSA/ Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen, Corporate Social Responsibility in Deutschland (Berlin, 2005); The sample number is thirty-two (works councils), Hans-Böckler-Stiftung 2004.
5. Bowen H. Social Responsibilities of the Businessman. New York: Harper & Row, 1953., p. 6.
6. Bussler C. Ergebnisse des EU-Konsultationsprozesses zu Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung von Unternehmen' in A. Fonari and C. Bussler (eds.), Sozial- und Umweltstandards bei Unternehmen: Chancen und Grenzen (Munich: Digitaldruck leibi. de, 2005), p. 43.
7. Carroll A. B. A three-dimensional conceptual model of corporate social performance' // Academy of Management Review 4 (1979), 497, 500.
8. Carroll A. B. Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct' // Business & Society 38 (1999). Pp. 268—269.
9. Cohen J., C. Sabel, 'Directly-deliberative polyarchy', ELJ 3 (1997). 313
10. Compa L. Corporate social responsibility and workers' rights', Comparative Labour Law and Policy Journal 30 (2008). p. 1
11. Cuesta M. Gonzalez, C. V. Martinez, 'Fostering corporate social responsibility through public initiative: From the EU to the Spanish case', Journal of Business Ethics 55 (2004) p. 273, p. 283.
12. Discussion Paper SP III. OMC research', EIOP special issue 1(13) (2009), p. 301.
13. Doh J. P., T. R. Guay, 'Corporate social responsibility, public policy, and NGO activism in Europe and the United States: An institutional-stakeholder perspective', Journal of Management Studies (2005). p. 47.
14. Esping-Andersen G. Social Foundations of Post-Industrial Economies. Oxford: Oxford University Press, 1999.
15. Esping-Andersen G. The Three Worlds Of Welfare Capitalism. Cambridge: Polity Press. 1990.
16. European Council, Lisbon European Council, 23 and 24 March 2000, Presidency Conclusions, 2000.
17. Former UK government website, quoted in Steurer (n. 41 above), p. 11.
18. Friedman M. The social responsibility of business is to increase its profits', New York Times, 13 September 1970.
19. Gribben C., K. Pinnington and A. Wilson, Governments as Partners: The role of the central government in developing new social partnerships. Copenhagen: The Copenhagen Centre, 2001. p. 7—10
20. Grosser K., J. Moon, 'Best practice reporting on gender equality in the UK: Data, drivers and reporting choices', University of Nottingham, ICCSR Research Paper Series 35 (2006), p. 40.
21. Hall P. A., D. W. Soskice, 'An introduction to varieties of capitalism' in P. A. Hall and D. W. Soskice (eds.), Varieties of Capitalism: The institutional foundations of comparative advantage (Oxford: Oxford University Press, 2001), p. 1, p. 16, p. 17—33
22. Hauser-Ditz A., P. Wilke, Corporate Social Responsibility — Soziale und ökologische Verantwortung von Unternehmen. Eine Betriebsrätebefragung zu den Handlungsfeldern für Arbeitnehmervertretungen, Diskussionspapier (Hamburg, January 2005).
23. Huijstee M. V., P. Glasbergen, 'The practice of stakeholder dialogue between multinationals and NGOs', Corporate Social Responsibility and Environmental Management (2007), 10.1002/CSR; Apostolakou and Jackson (n. 6 above).

24. Implementing the Partnership for Growth and Jobs: Making Europe a pole of excellence on CSR, COM/2006/136 Final, Brussels, 22 March 2006
25. Initially, the European Parliament proposed to establish such a forum, de Schutter (n. 6 above), p. 212.
26. Kaufmann F.-X. Herausforderungen des Sozialstaates. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1997.
27. Kinderman A., T. Niechoj, 'Does supranational coordination erode its national basis? The case of European labour market policy and German industrial relations' in S. Kröger (ed.),
28. Kinderman D. Why do some countries get CSR sooner, and in greater quantity, than others? The political economy of corporate responsibility and the rise of market liberalism across the OECD 1977—2007
29. Kröger S. Soft Governance in Hard Politics: European coordination of anti-poverty policies in France and Germany (Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 2008).
30. Kröger S. The open method of coordination: Underconceptualisation, overdetermination, depoliticisation and beyond' in S. Kröger (ed.), 'What we have learnt: Advances, pitfalls and remaining questions in OMC research', EIOP special issue 13 (2009). p.1.
31. Liebert U. The politics for a Social Europe and the Lisbon process' in Lars Magnusson and Bo Strath (eds.). European Solidarities: Tensions and Contentions of a Concept (Frankfurt aM: Peter Lang, 2007. p. 267
32. Maab F., R. Clemens Corporate Citizenship. Das Unternehmen als guter Bürger' in Institut für Mittelstandsforschung Bonn (ed.), Jahrbuch zur Mittelstandsforschung 2 (2002).
33. McWilliams A., D. Siegel, 'Corporate social responsibility: A theory of the firm perspective', Academy of Management Review 26 (2001), 117.
34. Mitchell R. K., B. R. Agle, D. J. Wood, 'Toward a theory of stakeholder identification and salience: Defining the principle of who and what really counts', Academy of Management Review 22 (1997).p. 853.
35. Moon J. Government as a driver of corporate social responsibility', University of Nottingham, ICCSR Research Paper Series 20 (2004); L. Albareda, J. M. Lozana and T. Ysa, 'Public policies on corporate social responsibility: The role of governments in Europe', Journal of Business Ethics 74 (2007), 391.
36. Moon J., D. Vogel Corporate social responsibility, government, and civil society' in A. Crane (ed.), The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility. Oxford: Oxford University Press. 2004. p. 303;
37. Mutz G., J. Egbringhoff, Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Die Rolle der Arbeitnehmervertretung. Berlin-Munich: Hand-Böckler-Stiftung. 2006.
38. Neal A. C. Corporate social responsibility: Governance gain or laissez-faire figleaf? // Comparative Labor Law and Policy Journal 29 (2008), 1.
39. Offe C. The European model of "social" capitalism: Can it survive European integration? // Journal of Political Philosophy 11 (2003), 437.
40. Scharpf F. Weshalb die EU nicht zur sozialen Marktwirtschaft werden kann', Zeitschrift für Staats- und Europawissenschaften 7 (2009), 419.
41. Schutter de O. Corporate social responsibility European style', European Law Journal 14 (2008), p. 203, 222—223
42. Scott S. Corporate social responsibility and the fetter of profitability', Social Responsibility Journal 3. 2007. pp.31
43. Snyder F. Soft law and institutional practice in the European Community' in S. Martin (ed.), The Construction of Europe: Essays in honour of Emile Noel (Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, 1993), p. 198.
44. Steurer R. The role of governments in corporate social responsibility: characterizing public policies on CSR in Europe', Policy Sci (2009), published online 9 May 2009, 7.
45. Streeck W. Korporatismus in Deutschland. Zwischen Nationalstaat und Europäischer Union. Frankfurt am Main: Campus. 1999
46. Trebek K. Exploring the responsiveness of companies: corporate social responsibility to stakeholders', Social Responsibility Journal 4 (2008), 349.
47. Trubek D., L. Trubek Hard and soft law in the construction of Social Europe: The open method of coordination', ELJ 11 (2005). 343.
48. Untitled response to the Commission Green Paper. 2001. http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/pdf2/082-SFnjNAT_ICTU_Ireland_011221_cn.pdf).
49. Ward H. Legal issues in corporate citizenship' // Report of the International Institute for Environment and Development (2003), www.iiied.org/pubs/pdfs/16000IIED.pdf.

50. Wicks M. Who held responsibilities for CSR issues, 14 March 2006, cited in Neal (n. 20 above), p. 472.

51. Williams C. F., R. V. Aguilera Corporate social responsibility in a comparative perspective' in A. Crane et al. (eds.), *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility* (Oxford: Oxford University Press, 2008), pp. 452, 456.

Для цитирования: Большаков С. Н. Корпоративное управление и социальная ответственность в странах Европы. Разновидности КСО: опыт Великобритании и Германии // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2018. № 2. С. 60—70.

For citation: Bolshakov S. N. Corporate management and Social Responsibility in Europe. Varieties of CSR: the experience of Great Britain and Germany // Corporate governance and innovative economic development of the North: Bulletin of the Research Center of Corporate Law, Management and Venture Capital of Syktyvkar State University. 2018. № 2. P. 60—70.