

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Ж. АЛЛУШ, Ж. ШМИДТ

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ: РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВО ФРАНЦИИ

Сегодня понятие “социальная ответственность предприятия” находит отражение как в научных работах, так и в коммерческой деятельности, являясь неотъемлемой частью менеджмента. Это связано с рядом явлений: придание большого значения нормам этики; попытки ведения бизнеса, основанного на взаимной солидарности; принятие Закона о новом экономическом регулировании и Отчета о социальной ответственности на предприятиях Франции. Тем не менее такое развитие сопряжено с некоторыми неопределенностями и неясностями: нечеткость в формировании концептуальных понятий, обусловленная влиянием культурной среды; нечеткость в области применения данных понятий, вызванная предыдущей проблемой; нечеткость в области составления отчетности, так как никакая модель не может соответствовать всему разнообразию ситуаций и желанию предприятий сохранить право на выбор подходящей стратегии (Аллуш, Гюо, Шмидт, 2003).

В целом такое количество определений и методов объясняется некоторой неясностью в анализе. Данный французский пример — скорее исключение: ведь в государственных органах постоянно составляются социальные отчеты (в отличие от наших основных партнеров), участники социального проекта часто намеренно замалчивают некоторые факты, что снижает контрольную функцию закона, закрепляя за принципом социальной ответственности лишь отношения работодатель — работник. Задача состоит в том, чтобы сделать исключение правилом.

Эволюция концепции социальной ответственности

Можно выделить ряд этапов в развитии социальной ответственности предприятия. В XIX в. это были патернализм и социальный католицизм, в 70-х гг. XX в. — движение, вызванное “реформой предприятия”, которое легло в основу отчета Сюдро и ряда рекомендаций в сфере социальной информации. Июльский Закон 1997 г., утвердивший Отчет о деятельности предприятия в социальной и экономической сфере, конкретизировал данные рекомендации. Однако принятие законопроекта вызвало разочарование. Во-первых, из-за чрезмерной осторожности руководства и скептицизма социальных партнеров (представители предпринимателей и трудящихся, участвующие в переговорах). Во-вторых, приоритет отдавался не столько внешним аспектам пробле-

мы, сколько внутренним, более локальным. В-третьих, разочарование вызвали и идеи создания гражданского предприятия, в частности, работы на тему CJD и CJDES. Так, историческое и современное положение Франции в области социальной ответственности базируется на двух основных принципах: явная приверженность патернализму XIX в., который структурирует систему занятости; скрытое влияние движения “зеленых”, которое, впрочем, носит условный характер.

Скрытое влияние социального патернализма конца XIX в.

Социальный патернализм по-французски. В ряде работ Ж. Балле и Ф. де Бри рассматривают современные споры о социальной ответственности в рамках исторического развития. Они сторонники идеи о том, что патернализм, не без влияния социального католицизма, является “первой современной формой предпринимательской этики” или “зачатком социальной ответственности” (Ф. де Бри, 2002). Опираясь на работы Фредрик Ле Пле, они выделяют 3 формы патернализма: 1) *материальный патернализм*, представленный социальными организациями, занимающимися проблемами работника на протяжении всей жизни; 2) *политический патернализм*, осуществляющийся посредством сотрудничества предпринимательских союзов с местными органами власти; 3) *духовный патернализм*, опирающийся на поведение работника и его семьи.

Патернализм появился в XIX в. как ответная реакция на капиталистическую либеральную модель и особенно на профсоюзные движения, которые, опираясь в своей деятельности на сугубо семейные отношения, могли совершенно отвлечь работника от его прямых обязанностей. Но такой уничижительный характер патернализм носил лишь в середине XIX в., когда его значение и влияние имело скрытые формы. Наибольшее влияние на изменения в патерналистском движении в XX в. оказали два фактора: это усилившаяся поддержка со стороны государства и социальная модель развития, заменившая конфликтное разрешение проблем.

Активное участие государства в социальной сфере, в частности, внедрение системы социального страхования в начале 30-х гг. существенно повысило роль предпринимательского патернализма, что означало переход от деятельности, основанной на доброй воле предпринимателей, к деятельности с четко обозначенными целями, базирующейся на упорной работе и правах граждан (Ф. де Бри, 2002). Кстати, отношения в области трудоустройства и социальные приобрели совершенно новые очертания. Взгляды рабочих к такого рода покровительству более радикальны (развернулись профсоюзные и социалистические движения, участились и приобрели более жесткий характер забастовки). Все чаще появлялись отклонения и нарушения в программах поддержки работников, что проявлялось в религиозной и политической нетерпимости, создании профсоюзов лишь под покровительством христианской церкви, в негативном отношении к любым формам инноваций и переговоров, в потере политической власти, интереса лишь к собственным делам и т.д. Так, социально ориентированное государство, а также социополитические изменения XX в. привели к появлению социального патернализма.

От патернализма к социальной ответственности предприятия. В 80-е гг. XX в. по мере того, как государство утрачивало социальные функции, именно предприятия выступали на передний план как активные экономические и социальные субъекты. Это своеобразное восстановление в правах и обязанностях наблюдали и тщательно исследовали многие французские социологи (Сен-солве, 1990). Можно было говорить о создании так называемых гражданских предприятий и о внедрении внутрифирменной этики, когда деятельность руководства направлялась на повышение социальной ответственности предприятия. Результаты таких изменений не заставили себя долго ждать. В конце 80-х гг.

активную деятельность вел Центр начинающих управляющих, в 1977 г. утвержден Отчет о деятельности предприятия в социальной и экономической сфере, в 1982 г. принимается ряд законов об участии работников в делах предприятия. Итак, незначительная роль патернализма возрастает, рассуждения о гражданстве, этике, социальной ответственности предприятия становятся патетическими. Патернализм обростаёт новыми подходами и управленческими решениями, которые выступают за повышенную культуру предприятия, чувство принадлежности к компании, сосредоточение на общих ценностях в целях возрастания конкурентоспособности и гибкости. Такому новому пониманию патернализма способствовала также экономическая обстановка. Преображенный, но по-прежнему скрытый, он прояснял парадоксы и отклонения менеджмента, находящиеся сегодня в центре внимания у противников системы социальной ответственности предприятия.

Экологические аспекты социальной ответственности

Экологическое движение послужило началом отношений между окружающей средой и предприятиями. Во Франции, по мнению Тьерри Либаер, развитие системы защиты окружающей среды прошло 4 фазы:

1) фаза использования окружающей среды началась в 1820 г. с приходом промышленной революции во Францию, предполагавшей использование окружающей среды как фактор производства;

2) фаза управления окружающей средой началась в 70-х г. XX в. после общественного потрясения нефтяной катастрофой, произошедшей в Корнуалесе в 1967 г. Появились первые экологические службы в крупных компаниях, деятельность которых была связана с загрязнением окружающей среды;

3) фаза реагирования на общественные ожидания (1975—1985) отошла на второй план ввиду экономического кризиса, поставившего на первое место проблему занятости, несмотря на многочисленные катастрофы, произошедшие в этот период (Amoco Cadiz в 1978 г., Three Mil Island в 1979 г., Bhopal в 1984 г.). Однако экологическое движение смогло достичь некоторой «институциональной и промышленной зрелости» благодаря новым регламентациям по вопросам защиты окружающей среды и широкому обсуждению экологической тематики, в том числе в рамках институциональной политики имиджа предприятия;

4) фаза построения долгосрочных перспектив, начавшаяся в 1986 г., актуальна в настоящий момент. Она характеризуется признанием важности экологических проблем в мировом масштабе. Многие проекты рассматриваются на национальном, европейском и международном уровнях. Ряд предприятий участвует в программах по защите окружающей среды, считая это общегражданским долгом. В 2002 г. создано Министерство по защите окружающей среды и устойчивому развитию.

Экологическая сознательность, закрепившаяся в обществе с 70-х гг. XX в., проявляется в основном в призывах вернуться в прошлое, чем совершать конкретные экономические и политические действия, так как они могут вызвать кризис экологии как политического движения, всегда подверженного конфликтам. Этот кризис объясняет скептическое отношение французов к экологическим программам долгосрочного развития, проводимым предприятиями, так как 40 % граждан считают эти программы «фальшивкой».

К этим двум историческим элементам — социальному патернализму и экологии — можно добавить противоречивость законов и споров, возникающих по поводу процесса социального регулирования, которое, в свою очередь, характеризует происхождение движения за социальную ответственность предприятий во Франции. На протяжении всего периода построения основной концепции и приемов этого движения во Франции можно проследить присутствие двух составляющих: важность регулирования посредством закона; культура конфликта, прочно укоренившаяся в системе существующих профессиональных отношений. На формирование

развития стратегии социальной ответственности предприятия во Франции значительно повлияли три последовательных законодательных инициативы: Отчет о деятельности предприятия в социальной области, ставший обязательным в 1977 г.; Доклад о профессиональном равенстве, утвержденный законом Руди в 1983 г. и дополненный законом Жениссон в 2001 г.; Закон о новом экономическом регулировании 2002 г., который возобновил обсуждение обязательств предприятий по предоставлению информации и их социальной ответственности.

Законодательное оформление социальной ответственности

Отчет о деятельности предприятия в социальной области и закон от 12 июля 1977 г.

Этот отчет Пьер Сюдро начинает так: “Чтобы социальное управление стало интересом фирмы, надо, чтобы оно исходило из относительного и субъективного”. Он считает, что пришел момент, когда необходимо подкрепить слова цифрами, тем самым предоставить возможность оценить усилия, которые были затрачены на социальную сферу, и более конкретно определить цели. Таким образом, Сюдро рекомендовал установить ежегодный отчет о деятельности предприятия в социальной области для каждого учреждения на основании показателей социальной устойчивости и условий работы. Основой этой рекомендации послужил законопроект, преследовавший двоякую цель: улучшение социального партнерства и реализацию настоящей социальной реформы. После экспериментального периода, который закончился раньше на 7 месяцев, предложенный законопроект в ноябре 1976 г. был направлен на рассмотрение в Совет по экономическим и социальным вопросам. Из 157 голосовавших 63 воздержались и 8 были против. Это характеризует атмосферу Франции, в которой появился отчет о деятельности предприятия в социальной области: объединение предпринимателей отвергало законодательный характер, посчитав его слишком принудительным, а профсоюзы (в частности, CGT) видели мало привлекательности в этом проекте по сравнению с уже существовавшими практикой или правами. Окончательно закон принят 12 июля 1977 г. с рядом поправок, а с 1979 г. стал обязательным для предприятий с численностью рабочих, превышающей 300 чел.

Перечень из семи разделов. Данный отчет представляет список показателей, которые каждое предприятие, попадающее под действие закона, должно предоставить. Они зависят от отрасли, в которой работает предприятие: промышленность, сельское хозяйство, сфера услуг. Некоторые показатели являются необязательными (особенно для предприятий с численностью работников менее 2000 чел.). В качестве разделов и подразделов, определенных законом, выступают занятость, оплата труда, условия гигиены и безопасности, другие условия работы, профессиональная подготовка, профессиональные отношения и другие условия жизни.

Внедрение на предприятии. Проект отчета за отчетный период должен быть представлен в Комитет предприятия до 1 мая следующего года. Далее он передается на рассмотрение представителям профсоюзов. Комитет предприятия принимает большинством голосом резолюцию, выражающую его мнение по поводу отчета о деятельности предприятия в социальной области. Окончательный вариант отчета с дополнениями и замечаниями Комитета предприятия и представителей профсоюзов направляется в Инспекцию по труду, которая регистрирует лишь дату подачи Отчета, но не вникает в его содержание. Этот Отчет может быть представлен на рассмотрение различным участникам деятельности предприятия: в первую очередь акционерам — часто в виде отдельного документа, входящего в состав годового отчета о деятельности предприятия, а также работникам, сделавшим запрос на получение его копии. Такой

порядок направлен на улучшение социального партнерства, обмена мнениями и включение различных участников в деятельность предприятия.

Подтверждение. Аргументы, подтверждающие существование Отчета, могут быть разделены на три группы: социологические, управленческие и законодательные. В конце 70-х гг. Отчет являлся составной частью процесса реабилитации предприятия в социальной сфере и основой для уравнивания значимости социальной, финансовой, налоговой и других сфер предприятия. В нем работникам предприятия рассказывали о проведенных мероприятиях и их результатах, как предприятие отчитывается перед акционерами, предоставляя им годовой баланс, или перед государством, предоставляя налоговую отчетность. Тем не менее определение “социальный” не избежало некоторой двусмысленности: идет ли речь об обществе в широком смысле слова, являющемся частью внешней среды предприятия, или о работниках внутри предприятия?

Утверждение Отчета отвечало управленческим требованиям предприятия и подтверждало его значимость эмпирически еще до принятия закона 1977 г. как во Франции, так и за рубежом. В США в 60-е гг., например, отмечены движения в ответ на принятие национального бухгалтерского учета и связи между экономической и социальной продуктивностью, а также споры об отношениях между организацией и ее окружением. В 1967 г. в журнале “Гарвард Бизнес Ревью” появилась статья под заголовком “Отразите Ваш персонал в балансе”, ставшая впоследствии знаменитой. В 70-е гг. во Франции учреждения “Предприятие и прогресс” и “Центр молодых руководителей” публикуют работы по вопросам социального управления, в которых упоминается Отчет о деятельности предприятия в социальной области. С точки зрения руководителей предприятий, он мог бы соизмерять капиталовложение в человеческие ресурсы (на том же основании, что и технические или финансовые инвестиции), что позволило бы лучше контролировать результаты, измерять затраты и совершенствовать политику отдела кадров предприятия, одновременно контролируя соответствующий бюджет. Впрочем, такие требования обычно выдвигаются любыми органами оперативного учета.

Таким образом, закон от 12 июля 1977 г. дал возможность обсудить социальную политику предприятия, придать ей системный характер, поскольку ситуация, предшествующая закону, этого не позволяла. Он также утвердил право на общественную информацию, т.е. позволил унифицировать бывшие правовые обязательства и внутреннюю практику предприятий касательно этого вопроса.

Практическое и научное применение. Отчет позволил упорядочить и стандартизировать общественную информацию. Были четко определены и утверждены понятия: “постоянный штат сотрудников”, “оплачиваемый штат”, “средний штат” и т.д. Точно так же были определены и стандартизированы различные виды ухода с работы (по причинному признаку: увольнение, окончание контракта с работодателем и т.д.), несчастные случаи на производстве (должны соответствовать очень точному определению в законе), а также заработная плата, неявка, образование и т.д. В общем, все возможные показатели, фигурирующие в Отчете, представляли собой прогресс в упорядочении и стандартизации общественной информации (определение понятий и их измерение). Таким образом, Отчет, в первоначальном варианте, должен был совершенствовать процессы наблюдения, оценки (в крайнем случае, сравнения) и прогнозирования социальной сферы. Также он направлен на улучшение социального партнерства и на отображение социальной политики предприятия. Смысл состоит в предании большей рациональности и объективности спорам между социальными партнерами. Если говорить более детально, то Отчет должен был выходить за рамки социальной стратегии как внутри, так и за предела-

ми предприятия. Предусмотренные законом правила введения Отчета о деятельности предприятия в социальной области подтверждали эту цель.

Отчет о профессиональном равенстве

Закон Руди (1983) и Отчет о сравнительном анализе профессионального равенства. 22 декабря 1972 г. во Франции принят Закон о равной оплате работы одинаковой сложности, который и положил начало принципам профессионального равенства. Через 2 года законом от 4 июля 1975 г. был установлен принцип недискриминации по половому признаку и семейному положению рабочего при найме и увольнении с работы.

В 1983 г. принят закон Руди (Закон о профессиональном равенстве мужчин и женщин), который предусматривал не просто законодательную защиту работающих, но и обеспечивал основные принципы недискриминации. Основной его целью было сокращение явных неравенств, имевшихся в это время, в связи с чем вводились следующие положения:

- 1) утверждение общего принципа недискриминации, в частности, в сфере оплаты труда и процедуры принятия на работу;
- 2) применение данного принципа гарантируется определенной последовательностью: информирование — профсоюзная борьба — контроль за выполнением — уголовное наказание — защита от увольнения;
- 3) в качестве временных мер — активный найм на работу, продвижение и обучение женщин;
- 4) предоставление возможности вести переговоры с профсоюзами по вопросам профессионального равенства;
- 5) предоставление возможности профсоюзам предъявлять гражданский иск в случае несоблюдения законодательства о профессиональном равенстве;
- 6) оказание государством финансовой помощи проектам, направленным на развитие профессионального равенства;
- 7) создание Высшего совета равенства женщин и мужчин;
- 8) поручение предприятиям ежегодно составлять Отчет о сравнительном положении мужчин и женщин, который затем должен передаваться на рассмотрение в Управление предприятия.

Закон Жениссон (9 мая 2001 г.). В 1999 г. в связи с непрекращающейся профессиональной дискриминацией возникло новое движение, призванное усилить существующие и предложить новые меры по борьбе с дискриминацией в сфере профессионального равенства. И если факт неравенства очевиден, то в том, что касается реальных его причин и способов их устранения, они достаточно неоднозначны.

На практике положения закона Руди применялись со значительными отклонениями: наблюдалось слабое вовлечение профсоюзов в данную проблему; коллективные обсуждения вопросов профессионального равенства носили скромный и скрытый характер, предпочтение отдавалось другим, “более срочным”, темам для обсуждений; фактически отсутствовали отраслевые договоренности (за исключением цементной отрасли), несмотря на межпрофессиональное соглашение, подписанное в 1989 г.; существовало слишком много (более тридцати) проектов профессионального равенства на предприятиях и т.д.

Очевидно, прежде всего необходимо изменить образ общественного мышления, а реформа закона, какой бы хорошей она ни была, не решит существующие проблемы. Мартина Обри, занимавшая в то время пост министра труда и солидарности, признала, что некоторые положения могут воплотиться в жизнь посредством законов, а другие — лишь посредством переговоров. Тем не менее положения, выдвинутые в 1999 г., были утверждены в новом Законе о профессиональном равенстве — закон Жениссон (назван именем депутата-социалиста Катрин Жениссон). Он был принят в мае 2001 г. Цель его —

вовлечение предприятий в борьбу за профессиональное равенство, обязательное обсуждение этой проблемы в рамках коллективных переговоров на уровне предприятий и отраслей; акцент на вопросы социального равенства при ведении переговоров на тему зарплат и организации рабочего времени (*Бендер, Пижер, 2002*). Согласно этому закону наниматель обязан ежегодно предоставлять в Управление предприятия отчет по ряду показателей о сравнительном положении мужчин и женщин в областях найма, обучения, условий и оплаты труда. В отчете также должны указываться меры, принятые в течение года для укрепления профессионального равенства.

Наряду с законом Жениссон 16 ноября 2001 г. был принят Закон о борьбе против дискриминации, в котором рассматривались действия, сходные с дискриминацией.

Закон о новом экономическом регулировании, экологический и социальный отчеты

Одним из основных законов в области социальной ответственности стал принятый во Франции Закон о новом экономическом регулировании (Закон НЭР). Его положения обязывают предприятия предоставлять в годовом отчете информацию об общественных, территориальных и экологических последствиях их деятельности (декрет опубликован в газете “Журналь Офисьель” 21 февраля 2002 г.).

Экологическая информация, предоставленная предприятиями, становится доступнее, точнее. В годовом отчете должна содержаться информация о потреблении предприятием водных, сырьевых и энергетических ресурсов, о выбросах, отрицательно воздействующих на окружающую среду, в частности, о газе, создающем парниковый эффект, и о других веществах, полный перечень которых будет опубликован в дальнейшем. Предполагается, что предприятия также должны будут указывать меры, предпринятые для ограничения отрицательного воздействия на естественный природный баланс и биологические виды, и действия в целях информирования и обучения персонала по вопросам охраны окружающей среды. Все эти меры принимаются для снижения отрицательного воздействия производства на окружающую среду, интенсификации использования возобновляемых энергоресурсов и увеличения ответственности хозяйствующих субъектов.

Предприятия также должны будут отражать в годовом отчете, какое влияние их деятельность оказывает на близлежащие территории. Очень важны вопросы локализации производственных площадей, промышленного риска и общественных отношений, вследствие чего особое внимание следует обратить на взаимоотношения с ассоциациями и гражданами, проживающими около дорог.

Наряду с информацией о воздействии на региональное развитие и население в отчете должна быть указана значимость субподряда и то, каким образом предприятие стимулирует субподрядчиков и как обеспечивает соблюдение основных соглашений Международной организации труда (МОТ) в своих филиалах.

Экологический и социальный отчеты предназначены для популяризации и распространения во Франции принципа социальной ответственности предприятий (СОП), который является основой Зеленой книги, изданной Европейской комиссией в июле 2001 г.

Заключение: противоречивость на практике

Итак, в вопросе практического использования законодательных актов о социальной отчетности ситуация пока неудовлетворительная: предоставляемая

предприятиями информация непрозрачна и неконтролируема, цели профессионального равенства не достигнуты ни в количественном, ни в качественном выражении (Лофер, 2003). Информация, предоставляемая в соответствии с Законом о новом экономическом регулировании, приукрашена и не отражает реального состояния дел.

Вопросы, касающиеся социальной ответственности бизнеса, этики и т.д., вызывают во Франции много споров, которые носят, порой, даже идеологический характер и распространяются посредством специализированных изданий. Например, в Монд Дипломатик в конце 2002 г. подчеркивался парадокс биржевых кризисов, финансовых скандалов и разного рода сделок, с одной стороны, и вездесущностью морали, прав человека, этики, социальной ответственности предприятий, защиты окружающей среды в выступлениях глав крупных предприятий — с другой. Рассказывается о “рынке добродетели”, который противопоставляется абсолютной непрозрачности современных условий труда наемных рабочих. В частности, приводится пример фонда Нумнос банка Креди Лионе: за два года эффективность работы увеличилась на 98 % благодаря использованию принципа “христианской и гуманистической этики” и “помещению человека на первый план шкалы ценностей предприятия”. Однако группа Акса как часть этого фонда явилась ответчиком в уголовном суде вследствие правонарушений, совершаемых в процессе увольнения. Этот факт поднимал проблему контроля над достоверностью отчетов, которые создаются специальными отделами по общественным отношениям. Приводится высказывание одного из социальных аудиторов: “В отчете важно не то, что в нем упомянуто, а то, что забыли упомянуть”. Более чем явная иллюстрация того, как *декларация о намерениях на самом деле скрывает отсутствие конкретных намерений и действий*.

Понятие, эффективность и результаты социальной ответственности предприятий несут отпечаток исторических, социально-культурных, институциональных и законодательных особенностей Франции. Проведено несколько исследований, призванных эмпирически доказать наличие такого влияния (Менян и Ральстон, 2002; Менян и Феррелл, 2003; Казу и О’Брайен, 2000). Эти работы подтверждают интуитивное осознание зависимости между социальной ответственностью предприятия (в том виде, как ее воспринимают менеджеры предприятий) и социокультурным влиянием. Однако сейчас в связи с нагромождением практик и оценок социальной ответственности внимание к культурным и институциональным особенностям отодвигается на второй план. Вполне возможно, что быстрое распространение управленческого опыта в сфере социальной ответственности бизнеса привело к унификации и даже к глобализации концепций и подходов к данному явлению.

Отчеты о деятельности предприятий в социальной сфере, о профессиональном равенстве и о социальной ответственности бизнеса формируют “французский парадокс”, заключающийся в том, что предприятия должны следовать государственным распоряжениям в условиях (пока недостаточно понятой) глобализации. Обязательные, но не проверяемые на достоверность, Отчет о деятельности предприятия в социальной сфере и Отчет о профессиональном равенстве призваны улучшить общественные отношения, однако нарушения в данной сфере не влекут за собой санкции вследствие недостаточного применения закона. Отчет о социальной ответственности бизнеса, призванный приобщить французские предприятия к объединяющемуся в единое целое мировому сообществу, обязателен, но границы этой сферы достаточно размыты, нарушение обязательств не влечет наказания.