

## Корпоративная социальная ответственность в Китае

*Алехин Алексей Викторович*

*студент*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: [x-aleksey@rambler.ru](mailto:x-aleksey@rambler.ru)*

1. В последнее время тема корпоративной социальной ответственности все чаще звучит в средствах массовой информации, и все больше компаний стали уделять внимание своим социальным программам, направленным на поддержку сотрудников, их семей, предоставление материальной помощи нуждающимся, и даже финансировании спортивных команд на различных соревнованиях мирового масштаба. Быть социально ответственной компанией стало престижно.

2. В Китае существуют государственные программы по искоренению бедности, помощи пострадавшим от стихийных бедствий и катастроф, спонсорство в сфере образования и др. Китайское руководство уверено, что компании должны перенять инициативу государства и взять на себя ответственность по финансированию благотворительных программ. В таких странах, как Китай и Россия, существование социальных программ принуждает компании тратить средства, а предприятия, в свою очередь, записывают эти расходы в балансе как расходы на благотворительность, т.е. нецелевые расходы. В отличие от целевых расходов, благотворительность не приносит прибыль, а значит, акционеры получают меньше дивидендов. Возникает вопрос: если компании воспринимают благотворительность как дополнительные расходы и при этом не осознают выгоду от своих вложений, правильно ли они понимают феномен социальной ответственности? И могут ли компании превратить социальную ответственность в основной вид деятельности и, вместе с этим, иметь хорошие финансовые показатели в конце года?

3. На Западе существует несколько теорий связанных с социальной ответственностью. Саймон Задек (Simon Zadek) считает, что социальная ответственность (или отчетность) компаний помогает установить контакт со всеми группами заинтересованных лиц с целью их вовлечения в управление компанией. Он заявляет, что экономика и бизнес не могут развиваться отдельно от общества. Если бизнес как один из наиболее влиятельных феноменов экономики будет учитывать интересы общества и развиваться вместе с ним, то при прочих равных условиях он сможет стать в высшей степени конкурентоспособным. Это, в свою очередь, повлияет на конкурентоспособность всей страны в целом. [1] Эндрю Савиц (Andrew Savitz) в большей степени сконцентрировался на эффективности бизнеса и устойчивости развития предприятия в условиях давления со стороны общества и государства. Чтобы связать устойчивость развития предприятия с его результативностью, Савиц предлагает использовать инструмент, известный как «линия тройного итога» (the triple bottom line). По его мнению, бизнес не должен оценивать свой успех только с точки зрения финансовых показателей – дохода или прибыли на инвестируемый капитал (ROI). Каждая компания должна осознавать свое воздействие на макроэкономический регион, в котором она оперирует, его экологию и жителей. [2] Обе теории исходят из той концепции, что бизнес как неотъемлемая часть экономики и общества может и должен приносить выгоду разным социальным группам, так как жизнь общества напрямую связана с деятельностью бизнеса.

4. Изначально в Китае не существовало понятия корпоративной социальной ответственности. Оно появилось в результате недавней интеграции КНР в экономические отношения с Западом. С 1950-х годов в Китае появилась новая производственная и одновременно социальная и культурная ячейка общества – *даньвэй*. Она возникла стихийно, поскольку в стране вся власть находилась в руках военных, выходцев из крестьян. Рабочие в большинстве случаев тоже были вчерашними крестьянами, поэтому военные смогли установить свои порядки на предприятиях. Рабочие поступали на предприятие по административному направлению и на всю

оставшуюся жизнь. В *даньвэй* все социальные вопросы (жильё, дети, семьи и их быт, социальное страхование, социальное обеспечение и т.д.) решались централизованно через представителя партии. [3] Положение партийного работника напрямую зависело от результатов деятельности предприятия, поэтому очень часто они специально предоставляли ложные сведения, чтобы продвинуться по службе. Позже такая неэффективная система перестала существовать, однако некоторые элементы *даньвэй* сохранились на госпредприятиях.

Логично предположить, что чем больше сотрудников на предприятии, тем сложнее следить за их жизнью. Однако, как показала практика, государственные предприятия зачастую проявляют большую заботу о своих сотрудниках, нежели частные предприятия. При этом государственные предприятия обременены огромным числом не занятых в производстве людей, которым они должны выплачивать пособие. Это означает, что государственное предприятие, подотчетное органам власти, не имеет права действовать рационально (т.е. сокращать штат работников с целью минимизации издержек). Однако в ходе создания «системы современных предприятий» некоторые государственные компании изменили прежнюю политику и стали руководствоваться рыночными принципами. Частные предприятия, ориентированные на высокие прибыли, используют дешевую рабочую силу и «грязное» производство для достижения низких цен на внутреннем и внешнем рынках. Такие компании обычно не желают осознавать масштабы возможных социальных и экологических последствий, считая, что это входит в ответственность государства.

5. Процесс сокращения количества государственных и появления новых частных очевиден. Возможно, это приведет к ликвидации системы «*даньвэй*». Государство уже начало создавать мощную систему социального обеспечения для огромных масс населения. Это может вызвать серьезное напряжение государственного бюджета и тяжелые последствия в сельской местности, где доходы большей части населения не превышают средний уровень по стране. [4] Автор считает, что система пенсионного и медицинского страхования еще достаточно слаба, чтобы предоставить большинству граждан страховку по болезни, выплату пенсий и пособий. Зачастую граждане не в состоянии оплатить собственное лечение. Восстановление системы «*даньвэй*» на предприятиях является возможным вариантом решения сложившейся проблемы. При этом централизованное подчинение должно быть заменено на распределение ответственности за социальные вопросы между руководством и менеджментом компании. Компания должна создать принципы и стандарты (коллективный договор, кодекс корпоративного поведения и др.), которые позволили бы учитывать интересы работников, например, оплачивать расходы сотрудников в случае болезни или травм на производстве. Такой путь создания предприятий высокой социальной ответственности будет наиболее эффективным в условиях несформированной системы социального обеспечения. Ответственность за социальные вопросы собственных сотрудников ляжет на предприятия, а расходы государства распределятся между наименее обеспеченными слоями населения. Такой подход хоть и не выгоден бизнесу в краткосрочном периоде, однако в долгосрочной перспективе это принесет пользу не только бизнесу, но государству и всему обществу в целом.

#### Литература

1. *Simon Zadek* “Tomorrow’s History” // Greenleaf Publishing Ltd., 2004, p. 289-304.
2. *Andrew Savitz* “The Triple Bottom Line” // Jossey-Bass Publishing, 2006, p. xii-xv.
3. *David Bray* “Social Space and Governance in Urban China” // Stanford University Press, 2005, p. 3.
4. China Statistical Yearbook 2005, таблица 10.1.
5. [http://news.xinhuanet.com/politics/2006-10/11/content\\_5190605.htm](http://news.xinhuanet.com/politics/2006-10/11/content_5190605.htm)