

**O.K. Kremleva**

## **CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AS A KIND OF LEGAL RESPONSIBILITY**

**Olga Kremleva** – Head of Business Law Department, "Saint-Petersburg State University of Economics", PhD in Law, an associate professor, Saint-Petersburg; e-mail: [dekanat205@yandex.ru](mailto:dekanat205@yandex.ru).

*The relevance of the article is based on the ever increasing role of corporate social responsibility (CSR) in both international and domestic business practice. The importance of developing CSR has been substantiated at different global and regional political conferences and summits, it has been supported by leading international organizations in terms of acknowledging its great importance for ensuring sustainable development of the international community.*

*The article provides a legal definition of CSR and reveals specific features of CSR as a kind of legal responsibility. In the course of the study the concept of corporate social legal relations is introduced with its elements being singled out and the place of corporate responsibility being defined.*

*The author draws a conclusion about CSR institution developmental trends and the ways of improving support of this type of legal responsibility.*

**Keywords:** Corporate Social Responsibility, legal definition, corporate social legal relations, corporate code of conduct.

**О.К. Кремлёва**

## **КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК ВИД ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

**Ольга Клавдиевна Кремлёва** – заведующая кафедрой хозяйственного права ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», кандидат юридических наук, доцент, г. Санкт-Петербург; e-mail: [dekanat205@yandex.ru](mailto:dekanat205@yandex.ru).

*Актуальность темы статьи обосновывается усиливающейся ролью корпоративной социальной ответственности (КСО) в международной и отечественной бизнес-практике, декларацией важности развития КСО на глобальных и региональных конференциях лидеров мировых держав, поддержкой ведущих международных организаций, объективным значением для устойчивого развития всего мирового сообщества.*

*В статье приводится юридическая дефиниция КСО, выявляются особенности КСО как вида юридической ответственности, рассматриваются её характеристики. В ходе исследования формулируется понятие корпоративного социального правоотношения, выделяются его элементы, указывается место корпоративной ответственности.*

*Автором делаются выводы о тенденциях развития института КСО, путях совершенствования обеспечения данного вида юридической ответственности.*

**Ключевые слова:** корпоративная социальная ответственность; юридическая дефиниция; корпоративное социальное правоотношение; кодекс корпоративного поведения.

Термин «корпоративная социальная ответственность» (КСО) прочно вошёл в международную и отечественную бизнес-практику, закрепился в экономической науке, социологии и политологии. Важность развития КСО систематически декларируется на глобальных и региональных конференциях лидеров мировых дер-

жав, поддерживается ведущими международными организациями. В то же время, само понятие КСО, смысловой и функциональной основой которого является ответственность, весьма разноплановое. Обширное содержание КСО, обусловленное сферой его применения, породило множество подходов к его пониманию.

Однако наиболее востребованное правовое толкование КСО как вида юридической ответственности в настоящее время недостаточно разработано. Такое положение тем более обидно в связи с кардинальным изменением действующего российского гражданского законодательства, бурным развитием корпоративного права, процессами глобализации и соответствующей ей унификации права. Обобщая пласты научных разработок гуманитарных наук в области КСО за период свыше 50 лет, можно резюмировать, что КСО трактуется в качестве принципа, который организация добровольно принимает на себя и реализует в интересах получения экономических и репутационных преимуществ. В плане продвижения КСО в России происходит внедрение международных стандартов составления отчетов в области устойчивого развития, например, AA1000, GRI; принята Хартия социальной ответственности бизнеса РСПП; Торгово-промышленной палатой подготовлен отечественный стандарт социальной ответственности. Большинство российских коммерческих и некоммерческих организаций приняли кодексы корпоративной социальной ответственности или корпоративные кодексы.

Главная проблема концепции КСО в современных условиях – это преобладание коммуникативной функции и социальной отчетности по сравнению с функцией стратегического управления компаниями и целенаправленного нормативно-правового обеспечения устойчивого развития. Ведущие исследователи в области КСО отмечают слабость именно «юридического звена» её обеспечения.

Учитывая всё вышеизложенное, целесообразно выработать юридическую дефиницию КСО. В качестве опорной может быть предложена нижеследующая дефиниция, вносящая ясность в юридическую природу КСО: «Корпоративная социальная ответственность – ответственность корпораций за действия, повлекшие отрицательные социальные последствия». Данное определение позволяет очертить источники регулирования КСО, квалифицировать субъектный и объектный состав

и содержание корпоративного социального правоотношения.

Объектом корпоративного социального правоотношения выступают проблемы, наименее разработанные в юридической науке. Максимально унифицировав область функционирования КСО, следует сделать вывод, что она распространяется на следующие взаимосвязанные сферы применения:

- формирование и укрепление имиджа и деловой репутации, корпоративное развитие;

- взаимодействие с местными органами власти, государственными структурами и общественными организациями для решения общих социальных проблем;

- социальные аспекты взаимодействия с поставщиками и покупателями продукции и услуг;

- проведение реструктуризаций и организационных изменений с участием представителей от высшего менеджмента компаний, персонала и общественных организаций;

- управление развитием персонала, здоровье, безопасность и охрана труда, соблюдение прав человека; экологическая политика и использование природных ресурсов;

- обеспечение связей с общественностью в названных направлениях.

Структурировав вышеназванные области применения КСО в разрезе субъектного состава, можно выделить государство, инвесторов, поставщиков и потребителей, менеджеров и работников. Данный состав в целом соответствует классической модели КСО, формирование которой является результатом влияния полувекового существования сложившихся разновидностей социального партнерства: скандинавской, американской, европейской. Анализ существующих моделей КСО с точки зрения правовой доктрины позволил разграничить субъектный и объектный элемент и терминологически их минимизировать. Субъектами корпоративного социального правоотношения являются управомоченная и обязанная стороны, обладающие корпоративной правосубъектностью. С точки зрения правового

статуса субъектами корпоративного социального правоотношения могут являться физические и юридические лица, органы государственной власти и местного самоуправления, выполняющие в корпоративном отношении функции обеспечения, регулирования и контроля экономической и социальной деятельности общества; органы самой корпорации; представители работников корпорации, контрагенты корпорации.

Объектом корпоративного социального правоотношения являются социальные блага и ценности, а именно деятельность субъектов корпоративного социального правоотношения, направленная на создание социальных благ, материальные и нематериальные блага, результаты совместных корпоративных действий.

Исходя из вышеизложенного, логично сделать вывод о том, что содержание корпоративного социального правоотношения включает в себя права и обязанности его сторон по реализации данного правоотношения. Совершенно не исследованным в настоящее время остаются фактическое поведение (действие или бездействие) субъектов корпоративного социального правоотношения, т.е. дозволенное поведение управомоченного субъекта корпоративного социального правоотношения и должное поведение правообязанного субъекта корпоративного социального правоотношения.

Таким образом, базовым понятием КСО является понятие корпоративного социального правоотношения, которое можно сформулировать, как урегулированное нормами права общественное отношение, возникающее в связи с осуществлением корпоративной деятельности, влекущей за собой социальные последствия, т.е. по поводу возникновения, изменения и прекращения взаимных прав и обязанностей.

Корпоративное социальное правоотношение обладает особенными признаками, выделяющими его внутри иных правоотношений, являющихся общественными отношениями, урегулированными нормами права; возникающими, изменяющимися и прекращающимися на ос-

нове норм права; носящими волевой характер, субъекты которых выступают в роли носителей субъективных прав и обязанностей, а сами правоотношения находятся под защитой государства. Корпоративное социальное правоотношение представляет собою общественное отношение:

- урегулированное нормами законодательства и локальных нормативных актов;
- возникающее, изменяющееся и прекращающееся на основе правовых и приравненных к ним норм;
- носящее волевой, самообязывающий характер;
- субъекты которого выступают в роли носителей корпоративных прав и обязанностей;
- возникающее по поводу социальных благ и ценностей.

По правомерности юридического факта корпоративные социальные отношения следует охарактеризовать как, во-первых, регулятивные корпоративные отношения, то есть возникающие из событий и правомерных действий субъектов для обеспечения экономико-социальных целей, а во-вторых, охранительные отношения, поскольку они возникают из факта нарушения регулятивных корпоративных социальных правоотношений.

По объему прав и обязанностей субъектов корпоративных социальных отношений можно выделить односторонние, где присутствует исключительное обладание корпоративными социальными правами либо обязанностями у сторон корпоративных социальных правоотношений; двух- и более сторонние, где каждая из участвующих сторон имеет по отношению к другой стороне социально-экономические права и обязанности.

По характеру корпоративных социальных отношений различаются: 1) процедурные корпоративные отношения по установлению юридических фактов; 2) материальные правоотношения по осуществлению корпоративных действий, имеющих социальную направленность (выплата пособий, компенсаций, выполнение работ, оказание услуг); 3) процессуальные правоотношения по разрешению

корпоративных социальных конфликтов.

Целесообразно выделять среди корпоративных социальных отношений по сфере осуществления отношения, имеющие место в производственно-сбытовой сфере, в инвестиционной сфере, в сфере эксплуатации природных ресурсов и пр.

По срокам осуществления корпоративные социальные отношения могут быть срочными, дящимися, периодическими, а также единовременными.

Полагаем, что основание возникновения корпоративных социальных правоотношений носит объективный характер, поскольку таким основанием является не что иное как юридические факты, а именно, объективно не зависящие от воли сторон корпоративного социального правоотношения события и действия, связанные с волей субъектов корпоративного социального правоотношения.

Следует сказать и о развитии международного и отечественного законодательства в области корпоративного регулирования. Явно прослеживается тенденция формирования, во-первых, системы национального и наднационального нормативного регулирования, во-вторых, типового локального регулирования, в-третьих, социальной направленности корпоративного регулирования. Подтверждением вышеизложенных тезисов служит повсеместная, практически во всех странах мира, разработка и принятие кодексов корпоративного поведения, обеспечение государственной поддержки разработки кодексов и контроля за их соблюдением. В ряде стран наблюдается явление унификации такого нормирования, присоединение к типовым, рекомендуемым и т.п. региональным кодексам.

Контроль за соблюдением кодекса поведения в Европейском союзе осуществляется, опираясь на национальные законодательства, посредством внедрения Директивы от 10 сентября 1984. В соответствии с директивой, корпорация, публикующая кодекс поведения, в котором характеризуются методы производства, соблюдение определенных социальных, этических и экологических норм, должна осуществлять контроль за его исполнени-

ем. Таким образом, кодексы поведения возлагают новые обязательства на корпорации, связывающие себя принимаемыми кодексами.

Директивы ЕС 1984 г. закрепляют нормы о систематическом независимом мониторинге поведения корпораций, как условие доверия к этим кодексам поведения. В июле 2001 года в «Зеленой книге» Европейской комиссии по корпоративной социальной ответственности было отмечено, что в отношении прав человека существует необходимость постоянной проверки. Проверка должна быть разработана и выполняться в соответствии с четко определенными стандартами и правилами, которые должны применяться к организациям и физическим лицам для проведения так называемого социального аудита. Мониторинг должен привлечь заинтересованные стороны, такие как государственные органы, профсоюзы и неправительственные организации. Привлечение к аудиту широких слоёв общественности обеспечивает доверие к кодексам поведения. Баланс между внутрикорпоративными и установленными законодательством схемами проверки способствуют повышению экономической эффективности, в том числе малых и средних предприятий.

По мере развития экономики, объективного роста потребности в социальном партнёрстве и, соответственно, формирования нормативного обеспечения корпоративного управления возникает необходимость повышения прозрачности деятельности корпораций и совершенствования механизмов отчетности. Разумеется, отражение данной закономерности происходит в кодексах корпоративного поведения.

В плане развития следующей ступенью является осуществление независимого мониторинга на базе региональных саморегулируемых организаций, целью которых является осуществление социального партнёрства. Такие организации действуют в глобальном, региональном и национальном масштабе. В числе их задач получение информации о добровольных инициативах и проведении инициатив деловых и промышленных кругов. Приме-

ром может являться участие в Глобальном договоре Организации Объединенных Наций. Глобальный договор насчитывает около 5 тыс. корпораций-участников в 122 странах, а также 1,7 тыс. участников, не относящихся к сфере коммерческого предпринимательства. Инициатива пользуется поддержкой государств-членов ООН, что нашло свое отражение в ряде резолюций Генеральной Ассамблеи, признающих и поощряющих деятельность Глобального договора. Участие в данном договоре налагает обязательства не только на корпорацию как юридическое лицо, но и конкретно на ее органы управления. Личная вовлеченность высшего руководства является важным знаком для сотрудников и других заинтересованных сторон, свидетельствующим о приверженности компании идее корпоративного гражданства, и входит в число ее стратегических и оперативных приоритетов [2].

В 2001 году резолюция о Зеленой книге Европейской комиссии по корпоративной социальной ответственности призвала к созданию многостороннего форума, включающего представителей торговли, профессиональных союзов, неправительственных организаций и государственных органов, в том числе из развивающихся стран, к регистрации добровольных кодексов поведения и их проверке. Проверка осуществляется на предмет соблюдения минимальных международных стандартов, таких как Руководящие принципы ОЭСР для транснациональных корпораций и МОТ основных трудовых стандартов. Сообщение Европейской комиссии по корпоративной социальной ответственности от 2 июля 2002 предлагает включать соответствующие механизмы для оценки и проверки их выполнения, а также систему соответствия, предусматривает создание Многостороннего форума по КСО, рассмотрение эффективности и надежности существующих кодексов поведения и их продвижение на европейском уровне.

Для малых и средних предприятий учреждение такого независимого органа контроля, финансируемого государством и работающего на постоянной основе,

рассматривается в качестве преимущества, поскольку значительно снижает затраты на принятие кодекса поведения, а механизм контроля представляется достоверным. Необходимость разработки, принятия и осуществления кодекса корпоративного поведения для всех предприятий обусловлено конкуренцией на рынках. Наличие кодекса поведения вселяет уверенность в покупателях в плане гарантии качества их продукции или услуг. Контроль соблюдения норм кодекса корпоративного поведения рассматривается не как очередное препятствие, налагаемое на хозяйственную деятельность корпораций, базирующихся в Европейском Союзе, но в качестве общественного блага для этих предприятий, содействующего их социально ответственному поведению в конкурентной среде.

Разумеется, дивиденды от политики корпоративной социальной ответственности поступят после принятия кодекса в долгосрочном периоде. Однако мировые интеграционные процессы настоятельно требуют распространения практики корпоративного социального сотрудничества на все большие территории [1]. Более того, рекомендуется регулярная организация общественных слушаний по конкретным случаям корпоративного поведения, как положительных, так и отрицательных, с целью оказания давления на компании с отрицательной практикой. Эффективность слушаний обеспечивается участием средств массовой информации, способных также принимать участие в общественном обсуждении корпоративных ситуаций. Проведение общественных слушаний является добровольным, и единственной санкцией для корпораций, отказывающихся принимать в них участие, является негативная реакция со стороны общественности, потребителей. Однако принявшим кодекс поведения корпорациям весьма затруднительно отказаться от обсуждения соответствия своей практики данному кодексу.

Следует заметить, что многие кодексы корпоративного поведения являются неполными, по сравнению с основными стандартами. В связи с этим целесообразно

но подумать о принятии международных стандартов такого кодекса. Особое внимание следует уделить транснациональным корпорациям. Комиссия по содействию корпоративной социальной ответственности намерена стремиться к повышению осведомленности и применения КСО за рубежом, в том числе через свои делегации, поощряя дискуссии и обмен передовой практикой между третьими странами и странами Европейского союза. Многонациональным предприятиям рекомендуется соблюдать принципы социальной ответственности, вносить свой вклад в устойчивое развитие, в том числе и за счёт ограничений в интересах экономики и потребителей, применения большего числа требований. Комитет Европарламента по промышленности, внешней торговле, исследованиям и энергетике одобрил комплексный свод правил, регулирующих деятельность многонациональных предприятий. Свод правил является альтернативой добровольным кодексам корпоративного поведения компаний, представляет собою нормативный акт более жёсткий по содержанию и обязательный к испол-

нению. Своды правил для ТНК преследуют также цель унификации европейских и американских стандартов корпоративной социальной ответственности. Документ должен также опираться на основные нормы и принципы ООН.

Таким образом, наряду с глобализацией и персонификацией, уже отмеченными выше, прослеживается тенденция ужесточения регламентации и усиления ответственности за неисполнение и ненадлежащее исполнение норм, регулирующих корпоративные действия, пренебрежение общественным благом, в частности принципами корпоративной социальной ответственности.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Резолюция по стандартам ЕС для европейских предприятий, действующих в развивающихся странах: на пути к Европейскому кодексу этики. Принята Европейским парламентом 15 января 1999 года // OJ. 1999. С 104/176.

2. Глобальный договор ООН: [сайт]. URL: [http://www.unglobalcompact.org/docs/news\\_events/8.1/ATS\\_RU.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/ATS_RU.pdf)