

CONTEMPORARY PROBLEMS OF THE CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN BULGARIA

TRUFKA R. DIMITROVA, DENISLAVA M. NIKOLOVA, RALITSA V. YANEVA

ABSTRACT: The starting point of the research is the corporate social responsibility as a relation of social connection. In 19 Limited liability companies and 21 joint stock companies we applied a model for integrated assessment of the corporate social responsibility. The aim of the research is analysis of the achieved result, finding problems and strengths of the corporate social responsibility in Bulgaria. On these foundations we make recommendations to the main subjects in the process of corporate responsibility.

KEYWORDS: corporate social responsibility, integrated assessment, problems

АКТУАЛНИ ПРОБЛЕМИ НА КОРПОРАТИВНАТА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ В БЪЛГАРИЯ*

ТРУФКА Р. ДИМИТРОВА, ДЕНИСЛАВА М. НИКОЛОВА, РАЛИЦА В. ЯНЕВА

АБСТРАКТ: Изходна позиция в това изследване е корпоративната социална отговорност /КСО/ като отношение на социално свързване. Модел за интегрална оценка на КСО е приложен в 19 дружества с ограничена отговорност /ООД/ и 21 акционерни дружества /АД/. Целта на разработката е да се извърши анализ на получените резултати, да се открият проблеми и силни страни на КСО в България. На тази база са направени препоръки към основните субекти в процеса на КСО – държава, фирми и служители.

Въведение

Корпоративната социална отговорност (КСО) или още наречена корпоративна съвест, корпоративно гражданство, социално представяне или устойчив и отговорен бизнес е съвременен, развиващ се бизнес модел, който намира все по-широко приложение сред компаниите, независимо от техните размери или сфера на дейност. Съвременните бизнес лидери съзнават, че устойчивите, социално отговорни практики са основен елемент в постигането на добро корпоративно управление и ефективно лидерство. БФБЛ вярват, че корпоративната социална отговорност е философия, която трябва да бъде споделена от всеки честен бизнес лидер в България.[1]

Интензивните процеси на глобализация, нарасналите социални и обществени изисквания, както и безпрецедентните климатични промени, поставят нови предизвикателства пред компаниите, които могат да бъдат преодолявани единствено чрез отговорно и прозрачно управление и отчитане на икономическите, социални и екологични въздействия от тяхната дейност. В настоящата статия се прави анализ на отчети за КСО на български фирми, за да се установи състоянието на процеса и да се изведат актуални проблеми.

1 Теоретична основа на анализа на КСО

* Настоящата статия е частично финансирана от вътрешноуниверситетски проект РД-08-125/06.02.2018г. „Стохастично моделиране в икономиката“

Ключови елементи в корпоративната социална отговорност са прозрачността и отчетността. Добро и отговорно корпоративно управление може да се постигне с поставянето на ясни цели и тяхното отчитане. Все повече се увеличават обществените изисквания към компаниите да бъдат по-открити, отговорни и публично да представят информация по отношение на прилаганите социално отговорни практики и да изготвят отчети за устойчиво развитие. Самият термин "устойчиво развитие" се дефинира като "развитие, при което нуждите на настоящето се удовлетворяват така, че да не се прави компромис с възможността на бъдещите поколения да удовлетворяват своите нужди", а основни негови компоненти са: стабилна икономика, стабилна околна среда и стабилни социални отношения. [1]

Според Борис Колев, изпълнителен директор на CSR България, няколко са най-важните ползи за КСО: социално-отговорната стратегия, която повишава продажбите, спестява природни ресурси, мотивира служителите, повишава доверието в компаниите. Той очерта промяна в посоката на КСО, която въпреки че все още е в PR и маркетинг отдела на компанията, вече се премества в управлението, което се занимава с човешките ресурси. Колев определи тази тенденция като най-правилната, както и практиката конкурентни компании в България да се обединяват в името на кауза. Като пример той дава благотворителността. „Акцентът сега пада върху образованието, в подкрепа на младежката заетост и доброволчеството, промяна на ценностите“ [2]

Корпоративната социална отговорност всъщност започва отвътре. Служителите са неин първи обект и диалогът с тях не се изчерпва до поставените от трудовото законодателство рамки. Социално отговорно е поведението на компания, която се грижи за непрекъснато обучение и повишаване на квалификацията, която инвестира в допълнителни социални пакети, програми за подобряване на комуникацията на вътрешно фирмено ниво и мотивация на персонала. Хората, от които реално зависи един бизнес, ще бъдат по-мотивирани, ако са добре информирани за промените в компанията. Емоционалната връзка с нея е много по-силна, когато служителите са част от обществените инициативи, които тя реализира и подкрепя. [3] Тези процеси водят до социална свързаност в организацията и обществото. КСО може да помогне за решаването на големия световен проблем – неравенство в доходите. Икономисти предупреждават, че то поляризира обществото и води до недоволство. Пропастта между богатите и бедните може би достига върха си днес. [4] Изпълнителните директори на компаниите от индекса FTSE 100 получават средна заплата от 3,45 млн. паунда (3,8 млн. евро) годишно. Това е 120 пъти над средното възнаграждение на британските служители на пълен работен ден, което е в размер на 28 758 паунда (малко над 32 хил. евро). Според анализа на HR асоциацията Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) и аналитичния център High Pay Centre на час шефовете на компаниите от FTSE 100 получават 898 паунда – 256 пъти повече от това, което взима стажант на минимална работна заплата. [5]

Според главния секретар на британския синдикат GMB пропастта в заплащането е „просто неприлична“. От тази година в сила влизат нови правителствени реформи, според които около 900 публично търгувани компании ще трябва да публикуват и оправдаят разликата в заплащането между техните началници и средностатистическия служител, посочва BBC. [5] Най-богатият 1% от хората ще контролира две трети от световното богатство до 2030 г. Това става ясно от доклад на Библиотеката на Камарата на общините на Обединеното кралство, цитиран от британския вестник Guardian. Според анализа концентрирането се дължи на неравенството в доходите, по-високите лихвени проценти

върху спестявания при най-богатите и акумулирането на активи. То е следствие и от инвестирането на средства във фирми, акции и други финансови активи с висока доходност. [6]

Вестник Guardian цитира и британско проучване на агенция Opinium, според което избирателите намират голям проблем във влиянието, упражнявано от най-богатите. На въпрос кой ще има най-много власт през 2030 г. мнозинството от участници (34%) са посочили свръхбогатите, а 28% са отбелязали, че това ще са националните правителства. Признак за намаляващите нива на доверие е и фактът, че допитаните са заявили, че изпитват страх от последствията от неравенството в доходите, които могат да бъдат нарастваща корупция (41%) или неправомерно влияние на най-богатите върху политиките на правителствата (43%).[6]

България е членката на Европейския съюз с най-голямо неравенството в доходите, съобщава Евростат. При това увеличението му през 2017 година е най-голямото в рамките на блока. [7] Страната ни е на първо място по отношение на разликата между доходите на най-богатите и най-бедните в обществото. Тази разлика расте с най-бързи темпове спрямо останалите членове в Европейския съюз. Европейската статистическа служба посочва, че 20% от най-богатите в страната имат доходи 8,2 пъти по-големи от 20-те процента от най-бедните българи. През 2016 година разликата е била 7,9 пъти. За сравнение, средно в ЕС (по данни за 2016 г.) разликата между доходите на най-богатата прослойка в общността и най-бедните е 5,2 пъти.

Според нас КСО е необходимо да наблюдава и да се измерва и с показатели за доходност, защото изразяват социална свързаност също.

Разглеждаме корпоративната социална отговорност като социално икономическа категория и я определяме като процес на доброволно (над изискванията по закон) изграждане на общностни отношения във фирмата, с обществото и природата.

КСО има своите позитиви за всички заинтересовани страни, наричани стейкхолдери. Но същностното определение на КСО като отношение на социално свързване я превръща в съществен фактор за решаване на едни от важните проблеми в новото време – социално разделение и дефицит на принципи и ценности. Резултат е възможен с координирани отговорности на различните равнища. На всички нива има осъзнаване на ролята на корпоративната социална отговорност и се полагат различни усилия за нейното стимулиране и налагане като практика. В съответствие с разбирането за същност на КСО прилагаме модела на отчет на Денислава Николова [8] за интегрална оценка по 20 показателя групирани в три критерия за КСО: 1. Отношения на социално свързване; 2. Отношение към развитието на персонала; 3. Отношение към местни, национални и глобални общности.

2 Анализ на резултати от интегрална оценка на КСО на български фирми

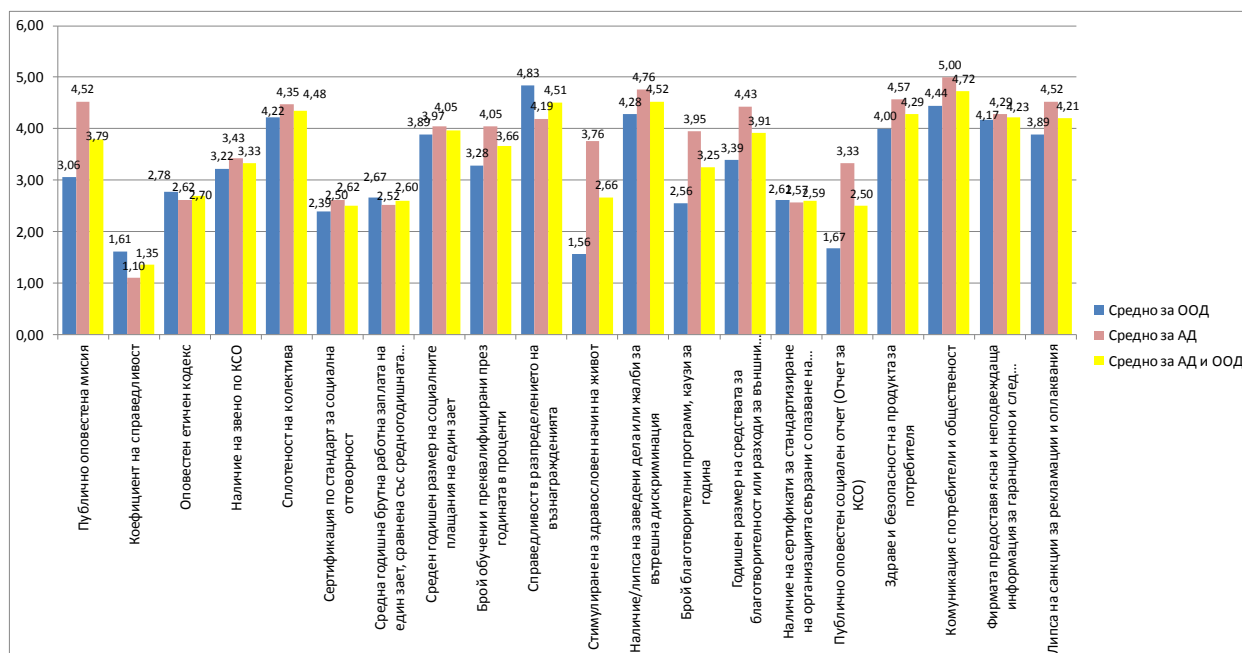
Проведено е изследване в 40 фирми – дружества с ограничена отговорност и акционерни дружества от страната. За всяко от тях е извършена интегрална оценка на КСО въз основа на нашия модел за отчет по КСО.

Получиха се следните осреднени резултати по двадесет показатели на три основни критерия за КСО – отношения на социално свързване, отношение към развитие на персонала, отношение към местни, национални и глобални общности.

Таблица 1. Отчет за КСО - осреднен за ООД, АД, фирми

№	Критерий	Показател	Средно за ООД	Средно за АД	Средно за ООД и АД
1	Отношения на социално свързване	Публично оповестена мисия	3,06	4,52	3,79
2		Коефициент на справедливост	1,61	1,10	1,35
3		Оповестен етичен кодекс	2,78	2,62	2,70
4		Наличие на звено по КСО	3,22	3,43	3,33
5		Сплотеност на колектива	4,22	4,48	4,35
6		Сертификация по стандарт за социална отговорност	2,39	2,62	2,50
7	Отношение към развитието на персонала	Средна годишна брутна работна заплата на един зает, сравнена със средногодишната работна заплата за страната	2,67	2,52	2,60
8		Среден годишен размер на социалните плащания на един зает	3,89	4,05	3,97
9		Брой обучени и преквалифицирани през годината в проценти	3,28	4,05	3,66
10		Справедливост в разпределението на възнагражденията	4,83	4,19	4,51
11		Стимулиране на здравословен начин на живот	1,56	3,76	2,66
12		Наличие/липса на заведени дела или жалби за вътрешна дискриминация	4,28	4,76	4,52
13	Отношение към местни, национални и глобални общности	Брой благотворителни програми, каузи за година	2,56	3,95	3,25
14		Годишен размер на средствата за благотворителност или разходи за външни социални програми	3,39	4,43	3,91
15		Наличие на сертификати за стандартизиране на организацията свързани с опазване на околната среда	2,61	2,57	2,59
16		Публично оповестен социален отчет (Отчет за КСО)	1,67	3,33	2,50
17		Здраве и безопасност на продукта	4,00	4,57	4,29

	за потребителя			
18	Комуникация с потребители и общественост	4,44	5,00	4,72
19	Фирмата предоставя ясна и неподвеждаща информация за гаранционно и след продажбено обслужване	4,17	4,29	4,23
20	Липса на санкции за рекламации и оплаквания	3,89	4,52	4,21
	Общо:	61,11	74,76	67,93



Фигура 1. Оценки по показатели на КСО и видове фирми

Получените резултати показват, че показателите с най-висока оценка, при възможна максимална оценка 5 са следните:

- Комуникация с потребители и общественост – 4,72;
- Наличие/липса на заведени дела или жалби за вътрешна дискриминация – 4,52;
- Справедливост в разпределението на възнагражденията – 4,51;
- Сплотеност на колектива – 4,35;
- Здраве и безопасност на продукта за потребителя – 4,29;
- Фирмата предоставя ясна и неподвеждаща информация за гаранционно и след продажбено обслужване – 4,23
- Липса на санкции за рекламации и оплаквания – 4,21.

Налага се извода, че българският бизнес осъзнава най-важните фактори за успех на пазара - продуктът и комуникацията с потребителите. Създава се база за социално свързване чрез справедливост във възнагражденията, сплотеност и липса на дискриминация. Има справедливост в разпределението на възнагражденията на административно управленски и обслужващ персонал.

Показателите с най-ниска оценка са:

- Коефициент на справедливост – 1,35;
- Сертификация по стандарт за социална отговорност – 2,5;
- Публично оповестен социален отчет (Отчет за КСО) – 2,5;
- Наличие на сертификати за стандартизиране на организацията свързани с опазване на околната среда – 2,59;
- Средна годишна брутна работна заплата на един зает, сравнена със средногодишната работна заплата за страната – 2,6;
- Стимулиране на здравословен начин на живот - 2,66;
- Оповестен етичен кодекс – 2,7.

Коефициентът за справедливост е съотношение на годишната брутна печалба на един собственик към годишната брутна работна заплата на един зает. Това е основен измерител на неравенството в доходите и една от най-съществените причини за социално разделение и противопоставяне. Нашето изследване регистрира този проблем с най-ниската измерена оценка за показател на КСО 1,35. Коефициентът на справедливост за ООД е по-висок от този на АД и този показател е основната причина за ниската оценка по първия критерий. Причина за това може да е конфиденциалността на информацията и нежеланието да се предостави от някои АД. По всички показатели с изключение на 2,3,7,10 и 15 оценките за АД са по-високи от тези за ООД.

Липсва достатъчно мотивация за оповестяване на социален отчет и етичен кодекс, както и за сертификация за социална отговорност и опазване на околна среда. Тя може да бъде иницирана от пазарната среда или от институции.

Таблица 2. Средни оценки по основни критерии и видове фирми

Критерий	Средно за ООД	Средно за АД и разлика от ООД	Средно за фирмите
Отношения на социално свързване	2,88	3,13 0,25	3,0
Отношение към развитието на персонала	3,42	3,88 0,46	3,65
Отношение към местни, национални и глобални общности	2,86	4,08 0,22	3,71

От данните е видно, че средната оценка по трите основни критерия общо за фирмите е над средната или около средното равнище. Най-развити са дейности по третия критерий Отношение към местни, национални и глобални общности, след това по втория - Отношение към развитието на персонала, и накрая по първия - Отношения на социално свързване. Както беше посочено в началото нашето разбиране, е че Корпоративната социална отговорност всъщност започва отвътре. Служителите са неин първи обект и следва поредността да се обърне като приоритети от първия към третия критерий като се развият дейностите по първите два критерия. По хармонични са резултатите при ООД,

където първият и третият критерии са с идентични оценки, а вторият е с най висока. Оценките по трите критерия за АД са по-високи от съответните за ООД с от 0,22 до 0,46. Това обективно се обуславя от по-големите финансови и управленски възможности и степен на обобществяване.

В заключение може да се обобщи, че КСО в България е на средно равнище, развива се в правилната посока, но държавата и бизнес средата, могат да създават мотивация за повече справедливост, свързаност и публичност.

ЛИТЕРАТУРА:

- [1] <http://www.bblf.bg/content/28/%D0%9A%D0%B0%D0%BA%D0%B2%D0%BE+%D0%B5+%D0%9A%D0%A1%D0%9E>
- [2] Стоянова П., <https://www.investor.bg/ikonomika-i-politika/332/a/firmite-vlagat-vse-poveche-usilia-v-korporativna-socialna-otgovornost-229967/>
- [3] <https://benefitsystems.bg/socialna-otgovornost-na-firmata/>
- [4] Тошкова В., Пропагандата между богатите и бедните може би достига върха си <https://www.investor.bg/>
- [5] Илиева Е., Британските началници печелят за три дни годишните заплати на служителите си, <https://www.investor.bg/>
- [6] Илиева Е., Най-богатият 1% ще контролира две трети от световните богатства до 2030 г. <https://www.investor.bg/drugi/338/a/nai-bogatiat-1-shte-kontrolira-dve-treti-ot-svetovnite-bogatstva-do-2030-g-258974/>
- [7] <http://www.banker.bg/obshtestvo-i-politika/read/bulgaria-e-evropeiskiiat-rekordior-po-neravenstvo-v-dohodite>
- [8] Димитрова Т., Николова Д., Интегрална оценка за корпоративна социална отговорност, Икономическа мисъл, 4/2017, 68, 81с.

Труфка Р. Димитрова

Шуменски университет „Епископ К. Преславски“,
E-mail: trufkatd@abv.bg

Ралица Вълчева Янева

Шуменски университет „Епископ К. Преславски“,
E-mail: r.yaneva@shu.bg

Денислава М. Николова

ПГИ Шумен
E-mail: deni_dmd@abv.bg

