

**ВНЕДРЕНИЕ СТАНСТАНДАРТОВ
КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
В БАНКОВСКОМ СЕКТОРЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Лукашевич Валентина Алексеевна, к.э.н., доцент

Полесский государственный университет

Valiantsina Lukashevich, PhD, Polesky State University, KBW-Pinsk@yandex.ru

Аннотация. Принятие банками принципов корпоративной социальной ответственности имеет своей целью повышение уровня доверия со стороны клиентов и партнеров, укрепление международной репутации, улучшение рейтингов, рост финансовых результатов деятельности и иные позитивные перспективы развития.

Ключевые слова: Глобальный договор ООН, система менеджмента корпоративная социальной ответственности.

К началу XXI века под воздействием процессов гуманизации бизнеса была выработана концепция корпоративной социальной ответственности, которая стала объектом исследований и экспертиз сферы корпоративного управления и вошла в учебные курсы по корпоративному менеджменту ведущих экономических вузов.

Очередным шагом в развитии концепции стало выделение отдельных уровней (направлений) реализации обязательств:

1) базовый уровень предполагает своевременную оплату налогов, выплату заработной платы, предоставление новых рабочих мест;

2) внутренний уровень предполагает обеспечение работников адекватными условиями труда и жизни, повышение уровня квалификации, профилактическое лечение, строительство жилья, развитие социальной сферы;

3) внешний уровень проявляется в благотворительной деятельности.

Дальнейшему распространению принципов корпоративной социальной ответственности способствовало формирование сети Глобального договора, инициируемого Организацией Объединенных Наций в 2000 году. Глобальный договор представляет собой политическую платформу и практическую основу для деятельности компаний, приверженных идее устойчивого развития и практике ответственных отношений в бизнес среде. Глобальный договор декларирует десять принципов в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией, признанных и закрепленных в многочисленных межправительственных резолюциях и итоговых документах, в том числе в резолюциях Генеральной Ассамблеи. [1]

В основе деятельности участников Глобального Договора ООН лежит концепция устойчивого развития, объединяющая три основных направления: экономическое, социальное и экологическое. В своей ежедневной работе участники реализуют проекты, направленные на реализацию Целей устойчивого развития и 10 принципов Глобального Договора ООН.

По итогам года участники Глобального Договора составляют социальный отчет – публичный инструмент информирования акционеров, сотрудников, партнёров, общества о способах и темпах реализации, заложенных миссией или стратегическими планами, целей экономической устойчивости, социального благополучия и экологической стабильности. Информационное наполнение социального отчёта формируется посредством обобщения мнений различных групп заинтересованных сторон, фиксации определенных обязательств и их выполнения. Допускается выбор формы социального отчёта: а) в свободной форме; б) комплексного отчёта по методу тройного критерия; в) стандартизированного отчёта. При этом все большее распространение получают стандартизиро-

ванные формы отчетности, признанные более эффективными, обеспечивающие достоверность информации, сопоставимость и оценку данных.

В мировой практике большинство крупных компаний использует режим подготовки ежегодный отчетов в соответствии с международными стандартами в разрезе направлений корпоративной социальной ответственности. В частности, разработанный Международной организацией по социальной ответственности (Social Accountability International, SAI) SA 8000 основан на принципах конвенций Международной организации труда (МОТ), Декларации о всеобщих правах человека; имеет своей целью улучшения условий труда; применим к деятельности любой организации. Стандарт SA 8000 содержит требования к таким элементам системы социальной ответственности организации, как детский труд, принудительный или обязательный труд, охрана здоровья и безопасность труда, свобода объединений и право заключения коллективных договоров, дискриминация, дисциплинарная практика, продолжительность рабочего времени, вознаграждение, система менеджмента. Следование требованиям стандарта SA 8000 оказывает способствует позитивному имиджу участника по различным направлениям:

- обеспечивает позиционирование себя как социально ответственного участника рынка и улучшает международную репутацию;
- укрепляет взаимодействие с заинтересованными сторонами и формирует доверие;
- повышает рейтинги и инвестиционную привлекательность;
- способствует повышению эффективности в области экологии, социальной деятельности и этики бизнеса, повышает качество корпоративного управления в целом;
- помогает выявлять, оценивать и предупреждать нефинансовые риски. [2]

В банковской сфере корпоративная социальная ответственность получила развитие из-за особенности данного бизнеса. Периодичность, глубина и глобализация кризисов банковских систем, вызванных усложнением финансовых инструментов и технологий, декретный характер современных денег, обеспеченных лишь административной властью государств, а также сложность прогнозирования денежного обращения привели к необходимости создания банковскими институтами эффективных систем управления, способных обеспечивать результативность деятельности в краткосрочном периоде и ее развитие в долгосрочной перспективе. Сегодня банковская деятельности в экономически развитых странах не только декларирует принятие принципов корпоративной социальной ответственности, но и раскрывает информацию о практическом следовании им.

Результаты принятия банками принципов корпоративной социальной ответственности проявляются в повышении уровня доверия со стороны клиентов и партнеров, укреплении международной репутации, улучшении рейтингов, росте прибыли и иных текущих и перспективных преференциях.

Начало распространения в Республике Беларусь представлений о сути, философии и принципах корпоративной социальной ответственности, а также инициативы Глобального договора ООН, основанного на международном праве в области прав человека и направленного на поощрение социальной ответственности бизнеса, было положено Программой развития ООН (ПРООН) в начале XXI века. Уже в 2005 году при поддержке ПРООН была учреждена почетная номинация “Социально ответственный брэнд” в рамках профессионального конкурса “Брэнд года” и с 2006 года началось присоединение к договору компаний, стремящихся к улучшению своего имиджа.

На текущий момент к национальной сети Глобального Договора в Беларуси присоединилось 30 участников различных сфер бизнеса, которые являются частью лидерского сообщества в области корпоративной ответственности и устойчивого развития. В составе участников числится четыре банка:

- ЗАО “МТБанк” с 2006 г.,
- ОАО “АСБ Беларусбанк” с 2017 г.,
- ЗАО “БСБ Банк” с 2020 г.,
- ОАО “Сбер Банк” с 2021 г. [3]

Несмотря на то, что процесс присоединения банков Беларуси к национальной сети Глобального договора ООН в Беларуси не столь активен и на текущий момент в числе участников числится лишь четыре из действующих банков Республики Беларусь, на сайтах почти всех имеется информация о принятии принципов корпоративной социальной ответственности.

По причине ограниченного формата данной работы рационально сконцентрировать внимание на внутреннем уровне и рассмотреть такие его направления, как оплата труда; профессиональное развитие, карьерный рост, социальный пакет. При этом целесообразно сопоставить информацию о подходах к таким социально-значимым направлениям, как оплата труда; профессиональное развитие, карьерный рост и социальный пакет, по банкам группы значимости I (таблица).

Таблица – Направления реализации внутреннего уровня социальной корпоративной ответственности в банках Республики Беларусь¹ [4]

№ п/п	Банк	Оплата труда	Профессиональное развитие	Карьерный рост	Социальный пакет
1	2	3	4	5	6
1	ОАО “Сбергательный банк “Беларусбанк”	конкурентная заработная плата	- масштабные и интересные задачи; - корпоративное обучение; - личн. наставник	перспективы роста в разных направлениях	- привлекательный социальный пакет; - программа медицинского страхования
2	ОАО “Бел Агропромбанк”	- стабильная оплата труда; прозрачная система премирования	- система обучения сотрудников с ши-рокой линейкой программ получения знания в различных областях	реальные перспективы карьерного роста (ежегодно более 70% сотрудников повышают карьерный статус)	- добровольное мед. страхование; - оплата спортивно-оздоровит.услуг; - мат. помощь к важным событиям и датам
3	“Приорбанк” ОАО	индивидуальная оценка результативности труда	- школа Приора; - система наставничества; - широкий спектр тренинговых программ в Беларуси и за рубежом; - онлайн-курсы	карьерный рост по системе ротаций (ежегодно ротируется около 10% сотрудников)	- пенс. страхование; - мат. помощь к важным событиям и датам; - абонементы для занятий спортом; - частичная оплата поездок выходного дня и детских оздоровительных путевок
4	ОАО “Сбер Банк”	Конкурентная заработная плата	- корпоративный университет Сбербанка; - внутренние и внешние программы обучения; - топовые вузы РБ; - дистанционные курсы и др. -	- вертикальный и горизонтальный карьерный рост; - оценка результативности каждого и выявление талантов с целью их дальней-шего развития	- страхование медицинских расходов; - материальная помощь к отпуску; - абонементы для занятий спортом; - част. оплата поездок выходного дня и детских оздоровительных. путевок;

¹ Материалы подготовлены на основании информации, размещенной на соответствующих страницах официальных сайтов банков

Окончание таблицы

1	2	3	4	5	6
5	ОАО “БелВЭБ”	- стабильная конкурентная оплата труда; - премии за результаты деятельности; - скидки на продукты банка и услуги партнёров; - электронная библиотека	- стажировка и обучение; - использование креативных идей для разработки банковских продуктов и решения актуальных задач	Перспектива карьерного роста	- добровольное медицинское страхование; - отдельные зоны для обедов и отдыха
6	ОАО “Белинвестбанк”	эффективная система вознаграждения за результаты труда	система подготовки и профессионального обучения	карьерный рост в зависимости от профессионализма, инициативности, результативности	нет информации

Все банки группы значимости I декларируют заботу об образовании, повышении квалификации и возможностях карьерного роста своих сотрудников в качестве неотъемлемых элементов деловой политики. В значительной степени такое поведение способствует повышению интереса со стороны потенциальных претендентов и дает возможность привлекать наиболее квалифицированных и ответственных специалистов. Однако наполнение социальных пакетов банков отличается по глубине и очевидному материальному обеспечению. Такое различие можно объяснить реальным финансовым положением банка, успешностью бизнеса.

Информация, полученная в беседах с работниками банков, свидетельствует о высокой напряженности труда, неоправданной загруженности работами сомнительной необходимости, требованиями к выполнению не предусмотренных должностными инструкциями функций. Работникам банков, обучающимся по заочной форме, зачастую сложно получить отпуск для участия в сессии, и он неоплачиваемый. Кроме того студенты, прошедшие практику в банках, все чаще выражают неудовлетворенность организацией и предоставленными условиями выполнения программы. Это выражается в невнимательности со стороны руководителей практики и специалистов, не вовлечении практикантов в выполнение посильных работ, необоснованном отказе в ознакомлении с технологическими процедурами и представлении информации и т. д. Зачастую за время практики студенты разочаровываются в избранной специальности и после получения диплома уходят в другие сферы деятельности.

Таким образом, далеко не всегда декларирование работодателями банковского сектора Республики Беларусь принципов корпоративной социальной ответственности исполняется. В значительной степени это обосновывается высоким уровнем концентрации государственного капитала в банковской системе Республики Беларусь, что определяет иные цели и задачи бизнес-модели. Кроме того, общественное давление на необходимость принятия принципов корпоративной социальной ответственности происходит медленно.

Список использованных источников

1. Глобальный договор Организации Объединенных Наций: Поиск решений глобальных проблем Организации Объединенных Наций [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://www.un.org/ru/36167>. – Дата доступа : 11.04.2022.
2. The official website of the Corporate register reporting awards. URL: [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.corporateregister.com/crra>. – Дата доступа : 11.04.2022. Участники / Сеть Глобального Договора в Беларуси [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://globalcompact.by/participants> – Дата доступа : 11.04.2022.

3. Системы менеджмента социальной ответственности : Ассоциация по сертификации “Русский Регистр” [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://rusregister.ru/standards/sa-8000/>– Дата доступа : 11.04.2022.

4. Информация официальных сайтов банков Республики Беларусь / Принципы и стандарты профессиональной этики / Карьера в банке [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://belarusbank.by/ru/33139/vakansii>; <https://www.belapb.by/rus/about/karera-v-banke/>; <https://www.priorbank.by/priorbank-main>; <https://www.sber-bank.by/page/esg>; <https://www.belveb.by/career/>.