



Република България  
ИКОНОМИЧЕСКИ  
И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ

## **А Н А Л И З**

на

**ИКОНОМИЧЕСКИЯ И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ**

по

**“КОРПОРАТИВНАТА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ –  
НЯКОИ ПОДХОДИ И ДОБРИ ПРАКТИКИ”**

(разработен по собствена инициатива)

В Плана за дейността си за 2009 г. Икономическия и социален съвет включи за разработване темата **“Корпоративната социална отговорност – някои подходи и добри практики”**, която председателят на ИСС разпредели на Комисията по труд доходи, жизнено равнище и индустриални отношения и Комисията по бюджет, финанси, застраховане и осигуряване.

На съвместно заседание на двете комисии, проведено на 21.10.2009 г., за докладчик беше определена г-жа Милена Ангелова, член на ИСС, главен секретар на Асоциация на индустриалния капитал в България.

На разширено заседание от 23.11.2009 г., бяха поканени институции и организации, работещи в областта на корпоративната социална отговорност, от които присъстваха представители на МТСП, Асоциация на инвеститорите, Българска асоциация на управляващите дружества, Клуб Икономика 2000, Асоциация на директорите за връзки с инвеститорите в България, Български институт за стандартизация, Български форум на бизнес лидерите, Център за икономическо развитие, Българска асоциация на дружествата за допълнително пенсионно осигуряване, Институт по индустриални отношения и мениджмънт “ОКОМ”, Институт за социални и синдикални изследвания на КНСБ.

Комисията по труд доходи, жизнено равнище и индустриални отношения и Комисията по бюджет, финанси, застраховане и осигуряване приеха проекта и го внесоха за обсъждане и приемане от Пленарната сесия.

На Пленарна сесия от 18.12.2009 г. Икономическият и социален съвет прие настоящия анализ.

## **СЪДЪРЖАНИЕ:**

<b>1. Изводи и препоръки.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Въведение и общ контекст.....</b>	<b>7</b>
<b>3. Същност, форми на проява и мотиватори на КСО.....</b>	<b>9</b>
<b>4. Източници и референции на КСО.....</b>	<b>15</b>
<b>5. Основни действия на фирмено равнище за въвеждане на КСО практики – статистика и състояние в България.....</b>	<b>18</b>
<b>6. Предизвикателства и тенденции.....</b>	<b>27</b>

## **ПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ**

БФБ	- Българска фондова борса
ДВИ	- Директор(и) за връзки с инвеститорите
ЕС	- Европейски съюз
КСО	- Корпоративна социална отговорност
КФН	- Комисия за финансов надзор
МСП	- Малки и средни предприятия
МТСП	- Министерство на труда и социалната политика
ОИСР	- Организация за икономическо сътрудничество и развитие
ООН	- Организация на обединените нации

## 1. ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

- 1.1. Кризата на финансовите, икономически и управленски системи налага **обединяването на усилията на социални партньори, бизнес, законодателна и изпълнителна власт, гражданско общество, академична общност за поемането на сериозни ангажименти за възстановяването на доверието** във възможността на всички ключови участници да изпълняват успешно своите ангажименти по **изграждането на справедливо, проспериращо и устойчиво общество**. Това поставя концепцията за корпоративната социална отговорност (КСО) в нова, още по-актуална светлина.
- 1.2. **КСО<sup>1</sup> е процес, основан на доброволност, солидарност и сътрудничество**, предлагащ ползи за всички участници: на бизнеса - възможност да спечели доверието на различните заинтересовани страни, да изгради позитивна репутация и да разчита на лоялността на своите служители и потребители, на обществото – стимули и инвестиции за устойчиво развитие и насърчаване на социалната и регионална кохезия. Ролята на държавата е посредством реализацията на адекватни политики, подкрепени от широк кръг инициативи и мерки (включително законодателни и административни), да насърчава и създава благоприятни условия за устойчивост, при реализацията на социално отговорни дейности.
- 1.3. КСО е **доброволен ангажимент на бизнеса - над и отвъд неговите законови задължения**. Той се изпълнява единствено от компании, спазващи изрядно изискванията на закона и може и следва да бъде поддържан и насърчаван, посредством повишаване на обществената информираност, разпространение на информация и добри практики, развитие на сътрудничества и партньорства, провеждане на последователни политики, предлагане на стимули и осигуряване на ресурси.
- 1.4. КСО изисква прилагането на добрите практики в областта на индустриалните отношения, насърчаването на колективното

---

<sup>1</sup> В случая се използва възприетото в Националната стратегия на Република България понятие „корпоративна социална отговорност”, но следва да се разбира в по-широк смисъл като „социална отговорност на предприятията”.

трудова договоряне и спазването на действащите колективни трудови договори.

- 1.5. При това, задължително трябва да се спазва **баланс между инициативите за устойчиво развитие и общата цел за постигане на конкурентоспособност**<sup>2</sup>.
- 1.6. В България КСО е позната и прилагана концепция, поощрявана включително от наскоро приетата от Министерския съвет **Стратегия за Корпоративна социална отговорност, 2009 – 2013 г., както и План за изпълнението ѝ**<sup>3</sup>. За да бъде успешен и да се ускори процесът на разпространение на КСО в бъдеще, е необходимо:
  - 1.6.1. **Държавата**, в тясно сътрудничество със съответните регулатори, социални партньори и специализирани сдружения, **да ускори въвеждането на политики, популяризиращи, стимулиращи и насърчаващи по-широкото и активно прилагане на КСО практики**. Акцент да се постави върху баланс между политиките, насочени към развитие на човешкия капитал и политиките, насочени към други заинтересовани групи и общности (доставчици, местни общности, потребители и други). Положителен пример в тази посока би могло да бъде въвеждането на определени допълнителни точки в методиките за оценка, даващи предимство на фирми, които устойчиво са заложили и реализират в своите бизнес стратегии определени добри практики на КСО при участието им в конкурси за обществени поръчки, включително насърчаването на така наречените „зелени обществени поръчки”.
  - 1.6.2. Да бъдат въведени **изисквания за разкриване на информация към дружествата с държавно и общинско участие и такива предоставящи услуги от общ интерес (особено в монополна позиция) като към публични дружества**. По този начин държавата може да даде добър пример и да провежда системна политика за насърчаване въвеждането на социално отговорни практики и ще създаде

---

<sup>2</sup> Association of European Chambers of Commerce and Industry, <http://www.eurochambers.eu>.

<sup>3</sup> Приета на заседание на Министерски съвет от 25. 11. 2009 г., Протокол № 46, т. 15.

очаквания у обществото за такова поведение и от страна на частния бизнес.

- 1.6.3. Да бъде насърчавано разработването и изпълнението на проекти, развиващи знанията и компетенциите в областта на трудовото законодателство, в сътрудничество между социалните партньори и с помощта на НПО, работещи по тези проблеми. ***Държавата да играе ролята на фасилитатор на този процес, както посредством провеждането на съответните политики, така и чрез обезпечаването им с ресурси, например със средства от фондовете на ЕС.***
- 1.6.4. Да се поеме ангажимент от страна на правителството за ***разпростиране на подписаните браншови колективни трудови договори***, така че да се мотивират страните да участват по-активно в този процес.
- 1.6.5. Активно да се работи за ***развитие и усъвършенстване на ключовите компетенции на директорите за връзки с инвеститорите и за повишаване на значимостта на тяхната роля като основен канал за комуникация и осигуряване на прозрачност в дейността на компаниите.***
- 1.6.6. Традиционно, КСО е концепция, основно прилагана от публичните компании, от компаниите, доставчици на услуги от общ интерес и от големите мултинационални корпорации. ***Насърчаването на въвеждането на КСО в малките и средни предприятия е сериозна възможност за разширяване на обхвата на концепцията в бъдеще*** и може да бъде реализирано посредством:
- ***Предоставяне на готови за употреба инструменти, добри практики и ролеви модели за подражание, на експертна подкрепа и адекватна комуникация на постиженията***, при активно участие на социалните партньори и техните регионални и браншови структури, включително за оказване на консултантска подкрепа на МСП в това направление;
  - Създаване на ***Фонд за стимулиране на социално отговорни МСП***<sup>4</sup>, както и изработване на система от нефинансови стимули

---

<sup>4</sup> Например Агенцията за развитие на бизнеса в Швеция финансира при изгодни условия 50 МСП, които са възприели и наложили принципите за КСО.

- и на мрежи, подкрепящи разпространяването на знания, информация и добри практики в областта на КСО;
- Насърчаване на въвеждането на КСО в МСП посредством *ползването на тяхната роля и значение като част от веригата за снабдяване, както и на клъстерния подход.*
- 1.6.7. Да бъдат *формулирани и предприети на стратегическа основа системни действия за борба с корупцията и неформалната икономика* от страна на фирмите като част от техните КСО стратегии.
- 1.6.8. Да бъде насърчено *въвеждането и развитието на обучения в областта на КСО в системите на средното и висше образование в страната*, с активното участие на социалните партньори и заинтересованите страни, както при изготвянето на учебните програми, така и при извършването на обучението.
- 1.7. *Корпоративната социална отговорност е инструментът за постигането на по-добри социални и екологични условия в България*, при стимулиране на стратегическите връзки и кохезията със страните от Европейския Съюз и останалия свят. Нейното успешно прилагане на практика е възможно само при *координирано сътрудничество на социалните партньори и при разработване и прилагане на национални (а също така и на Европейски) политики за насърчаване на процеса, включително посредством предоставяне на различни стимули.*

## 2. ВЪВЕДЕНИЕ И ОБЩ КОНТЕКСТ

2.1. Пълноправното членство на Република България в Европейския съюз предполага *възприемане на европейската култура и ценности във всички направления на социално – икономическата среда*, включително организирането на бизнес операциите. Това, заедно със засиления обществен натиск и очакванията на пазара, предполага *нов подход към правенето на бизнес, в чиято основа стоят концепциите за корпоративна социална отговорност и за устойчиво развитие.*

2.2. В условията на безпрецедентна *световна финансова и икономическа криза, когато възможностите за държавни интервенции по посока на социалните ангажименти са*

*ограничени, се повишава чувствително ролята на бизнеса като двигател на този процес.* При такива обстоятелства действията на солидарност и дългосрочна ангажираност от страна на бизнеса със социални и екологични въпроси от регионално и/или национално значение и налагането на антикорупционна среда са наложителни, но и възможни само при активно координирано партньорство между държава и социални партньори и подкрепа от всички заинтересовани страни.

2.2. През 1987 г. Световната комисия по околна среда и развитие разработва доклад Нашето общо бъдеще<sup>5</sup> - с амбицията да предложи глобална стратегия за промяна, в центъра на която стои концепцията за устойчивото развитие на планетата, така че да бъде създадена „... възможност за задоволяване потребностите на днешното поколение без да застрашава възможността на бъдещите поколения да задоволяват своите потребности”. Темата е доразвита на проведената конференция на ООН по околната среда и развитието, с участието на 150 държави през 1992 г., в Рио де Жанейро, където е приета програмата Дневен ред 21<sup>6</sup>.

2.3. През 1999 г. Световният икономически форум в Давос, Швейцария, по инициатива на ООН, за пръв път систематизира основните принципи за социално отговорното поведение на бизнес организациите. Създаден е *Глобалният договор на ООН*<sup>7</sup>, който цели утвърждаването на социалната отговорност на бизнеса, посредством спазването на *десет всеобщи принципа в сферата на правата на човека, условията на труд, опазването на околната среда и борбата с корупцията.*

2.4. През 2000 г. на Среца на високо равнище на Европейския съвет в Лисабон държавните глави за пръв път се обръщат директно към бизнеса със *“специален апел към чувството за корпоративна социална отговорност на компаниите, с оглед на най-добрите практики за обучение през целия живот, организацията на работа, равните възможности, социалното включване и устойчивото развитие”*<sup>8</sup>. През същата година Великобритания избира първия в света министър на КСО.

<sup>5</sup> <http://www.un-documents.net/wced-ocf.htm>.

<sup>6</sup> <http://habitat.igc.org/agenda21/>.

<sup>7</sup> United Nations Global Compact, <http://www.unglobalcompact.org/>.

<sup>8</sup> Lisbon European Council 23 and 24 March 2000, Presidency Conclusions, [http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_en.htm#](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm#).



2.5. През 2001 г. Европейската комисия публикува документ<sup>9</sup>, обобщаващ разбирането за същността на социалната отговорност на бизнеса: *„Европейският съюз е загрижен за корпоративната социална отговорност, тъй като тя може да допринесе съществено за постигането на стратегическата цел от Лисабон – ЕС да се превърне в най-конкурентоспособната и динамична икономика, основана на знанието”*.

2.6. Европейската комисия<sup>10</sup> подчертава също, че: *„От изключителна важност е компаниите да бъдат подготвени да поемат инициативата и на доброволна основа да демонстрират пред Комисията и пред своите заинтересовани лица, че възприемат КСО сериозно. КСО винаги изисква да се изпреварят изискванията на закона. В идеалния случай, КСО е тактика, при която всички участници печелят, като компаниите увеличават своите печалби и едновременно с това се облагодетелства обществото”*.

2.7. През юни 2009 г. председателят на Европейската комисия Жозе Мануел Барозо, като призова за *„нова култура на етика и отговорност”*, заяви: „Кризата беше резултат, поне до известна степен, от неуспеха на някои бизнеси да разберат своите по-широки етични отговорности. Сега всеки бизнес трябва да израсне до ниво, на което да може да се справи с това предизвикателство<sup>11</sup>”.

2.8. През последното десетилетие се наблюдава тенденцията *КСО да бъде насърчавана все по-активно чрез различни държавни, Европейски и международни политики*, като България също е силно ангажирана в този процес.

### 3. СЪЩНОСТ, ФОРМИ НА ПРОЯВА И МОТИВАТОРИ НА КСО

3.1. Икономическият и социален съвет приема за работна дефиницията за корпоративна социална отговорност като *„концепция, съгласно която компаниите на доброволна основа проявяват загриженост за обществото и ангажимент за опазване на околната среда при своите бизнес операции и при*

<sup>9</sup> Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, Green Paper, [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2001/com2001\\_0366en01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2001/com2001_0366en01.pdf).

<sup>10</sup> Меморандум на ЕК от 16 март 2009 г., „Корпоративна социална отговорност”, <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/09/109&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>.

<sup>11</sup> Реч на Председателя на ЕК Мануел Барозу пред Общото събрание на CSR Europe, 11. 06. 2009 г., [http://www.csreurope.org/data/files/2009\\_ga/barroso\\_csreurope\\_speech\\_final.pdf](http://www.csreurope.org/data/files/2009_ga/barroso_csreurope_speech_final.pdf).

**взаимоотношенията с партньорите си**<sup>12</sup>. В нея се открояват три основни акцента:

- 3.1.1. КСО надгражда законовите и нормативни изисквания и от тази гледна точка може да бъде практикувана единствено от фирми, които изрядно спазват „правилата на играта”;
- 3.1.2. Понятието КСО се отнася не само до съобразяване на бизнеса с интересите на обществото, но и с тези на околната среда и в по-широк смисъл – **с принципите на устойчивото развитие**.
- 3.1.3. Корпоративната социална отговорност означава **доброволен ангажимент на бизнеса** – т.е. не може да бъде налагана чрез закони и регулативни принудителни механизми.
- 3.1.4. Социалната отговорност следва да се разглежда като **неразделен елемент от цялостната стратегия за развитие на компаниите**. Тя не е еднократен акт, а постоянен процес, който съдейства за балансиране на трите стълба на устойчивото развитие – икономически растеж, развитие на обществото и опазване на околната среда.

3.2. Интегрирането на концепцията за КСО в корпоративната стратегия и прилагането на принципите на КСО в практическата дейност, предлага множество **предимства за компаниите**, сред които могат да бъдат посочени:

- 3.2.1. **Повишаване на производителността на труда и качеството на продукцията**. Компаниите, които инвестират във възможностите за обучение на персонала и добрата обстановка на работното място получават в замяна по-висока лоялност от страна на своите служители<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Дадена в разработената през 2001 г. от Европейската комисия Зелена книга за насърчване на европейска рамка за КСО, Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, Green Paper, [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2001/com2001\\_0366en01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2001/com2001_0366en01.pdf). Определението на Световната банка „КСО е ангажиментът на бизнеса да допринесе за устойчивото икономическо развитие и да гарантира връзка с работниците, техните семейства, местната власт и обществото като цяло, с цел повишаване качеството на живота, което да бъде приемливо както за бизнеса, така и за развитието” описва някои от основните заинтересовани страни, но не се различава съществено от определението на ЕК. Вж. Mazurkiewicz, Corporate Environmental Responsibility: Is a Common CSR Framework Possible?, <http://siteresources.worldbank.org/EXTDEVCOMSUSDEVT/Resources/csrframework.pdf>.

<sup>13</sup> Меморандум на ЕК от 16 март 2009 г., „Корпоративна социална отговорност”, <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/09/109&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>.

3.2.2. **Положително въздействие върху имиджа и репутацията на фирмата.** „Днес добрите корпоративни граждани се радват на по-голямо уважение от всякога, не само защото тяхното поведение е по-видимо за широката общественост, но и защото потребителите все по-често предпочитат продуктите и услугите на социално отговорните компании, което от своя страна се отразява върху печалбата на последните”<sup>14</sup>. Тази взаимовръзка се потвърждава и от проучване, според което над половината от европейските потребители са готови да заплатят по-висока цена за продукти, произведени с грижа за околната среда<sup>15</sup>.

3.2.3. **По-лесен достъп до капитали.** Инвеститорите разглеждат социално отговорните компании като по-ниско рискова инвестиция, вследствие както на по-добрата им репутация, така и на по-високата степен на прозрачност. Темата за социално отговорното инвестиране придобива все по-голяма популярност. Основната част<sup>16</sup> (86 %) от инвеститорите в Европа считат, че социално отговорното инвестиране е свързано с дългосрочно повишаване стойността на компанията. В ЕС постоянно нараства броят на фондовете за социално отговорно инвестиране, като понастоящем в такива фондове са насочени над 160 млрд. евро<sup>17</sup>.

3.2.4. **Подобряване на отношенията с държавните институции и органи на национално и местно равнище и с целевите аудитории** – като следствие на приноса към изпълнението на политиките в областта на подобряване на заетостта, квалификацията и условията на труд.

3.3. Възприемането на КСО от стопанските субекти могат да бъдат мотивирани от **два основни източника: вътрешен и външен**, като разбира се е възможна и комбинация между тях.

3.3.1. Когато КСО практиките са мотивирани и свързани с **интервенции към вътрешни за субекта целеви аудитории** – основно персонала и неговото непосредствено

---

<sup>14</sup> Пак там.

<sup>15</sup> Chadwick, G., Profit with a Conscience, The Independent 21/03/2005.

<sup>16</sup> Според проучване на CSR Europe/Avanzi, Green, Social and Ethical Funds in Europe 2001, [http://www.avanzi-sri.org/pdf/Complete%20report%202001%20\(final\).pdf](http://www.avanzi-sri.org/pdf/Complete%20report%202001%20(final).pdf).

<sup>17</sup> Eurosif, European SRI Study,

[http://www.eurosif.org/content/download/580/3548/version/1/file/Eurosif\\_SRIStudy\\_2006\\_complete.pdf](http://www.eurosif.org/content/download/580/3548/version/1/file/Eurosif_SRIStudy_2006_complete.pdf).

обкръжение, действа системата от вътрешни мотиватори. Основното при тях е, че ефектът от КСО дейностите се постига на основа на постепенно разпространение на положителните въздействия от вътрешните аудитории навън чрез техните мрежи от контакти.

3.3.2. Когато КСО практиките са мотивирани и свързани с интервенции към **външни за субекта целеви аудитории** – потребители, доставчици, конкуренти, местна, регионална и национална общественост, са възприети външни мотиватори.

3.4. Традиционно, въвеждането на КСО в практиката се свързва с действия в няколко направления: **осигуряване на справедлива възвращаемост на собствениците/акционерите, осигуряване на честно заплащане, на здравословни и безопасни условия на труд и на възможности за професионално развитие, без дискриминация на работниците и служителите, предлагане на качествени и безопасни продукти и услуги на справедлива цена на потребителите, минимизиране на негативните въздействия от дейността върху околната среда и стремеж към устойчиво усвояване на природните ресурси, прозрачност и диалогичност в отношенията с основните заинтересовани групи и аудитории, принос към икономическата стабилност и устойчивото развитие на населените места в непосредствена близост, прилагане на добри практики на корпоративно управление и придържане към най-високи стандарти за бизнес етика.**

3.5. **Съвременният подход** към прилагането на концепцията КСО<sup>18</sup> в дейността на фирмите разширява обхвата на стандартните нейни форми и прояви, като се простира и в следните направления:

3.5.1. **Повишаване на информираността относно ключовите ценности и принципи** на КСО – чрез разработване на ISO (26000) стандарт по КСО<sup>19</sup>, чрез работа по въпросите на миграцията и интеграцията, включително посредством повишаване на информираността, чрез дискусии и признаване на разнообразието, чрез популяризиране на концепцията за устойчивостта и ролята на КСО и др.

---

<sup>18</sup> BusinessEurope, European Multi Stakeholders Forum Review Meeting, 10. 02. 2009, Brussels.

<sup>19</sup> Стандартът със заглавие „Ръководни насоки за социална отговорност“ се очаква да бъде публикуван през септември 2010 г. За повече информация: [www.iso.org/wgscr](http://www.iso.org/wgscr).

- 3.5.2. **Събиране, обмяна и разпространение на информация** по КСО – включително по това как да бъде интегрирана концепцията за доброволен труд в КСО стратегиите на фирмите, разяснения за ресурсите, необходими за корпоративно доброволчество, предизвикателства пред управлението на процеса за постигане на оптимални резултати, организиране на кампании за повишаване на информираността по КСО и поощряването им посредством обществено признание чрез учредяване и администриране на конкурси и награди (както за общо представяне, така и за отделни компоненти на КСО – например за най-добри условия на труд и други подобни).
- 3.5.3. Провеждане на **изследвания и подобряване на знанията относно действията за въвеждане на КСО** – включително разясняване на влиянието на КСО върху повишаване на производителността на труда и на конкурентоспособността, организация на обучения за ограничаване на корупцията и сивата икономика, разработване на он-лайн наръчници за генериране на стандартни кодекси за поведение по отношение на веригата за доставки, наръчници на добрите КСО практики, публикуване на данни.
- 3.5.4. Включване на **КСО в програмите за обучение** – включително разработване на програми и участие при изпълнението на обученията, при тясно сътрудничество между академичните среди, социалните партньори и заинтересованите групи и подкрепа от страна на държавата.
- 3.5.5. Осигуряване на **благоприятна среда за КСО** - насърчаване на доброволни споразумения по енергийна ефективност и прилагане на енергоспестяващи технологии, сътрудничество между заинтересованите страни за насърчаване на равните възможности на работното място, на кариерното развитие и т.н.
- 3.5.6. **Развитие на диалога между заинтересованите страни** – КСО съвети, обществени съвети и други тела.
- 3.5.7. Насърчаване на **финансовото включване на социално уязвими и пред риск от изключване групи** посредством предоставяне на консултации за основни банкови и финансови услуги, привличане за участие в схеми за

финансово ограмотяване и образование, насърчаване на достъпа до микрокредитиране и др<sup>20</sup>.

3.5.8. **Насърчаване на местната заетост и преодоляване на социалното изключване на местно равнище.** Пример за постижения в тази насока е ENGAGE - мрежа от бизнес и местни организации, които си сътрудничат, за да повишат качеството и количеството на включването на работодателите и работниците в действия в местните общности и по този начин да създадат благоприятна среда за инвестиции в тях<sup>21</sup>.

3.6. Традиционно, **КСО е концепция, основно прилагана от публичните компании, от компаниите, доставчици на услуги от общ интерес и от големите мултинационални корпорации.** Тези групи стопански субекти са по-заинтересовани и участват по-активно в насърчаването на прилагането на КСО и повишаването на информираността на целевите аудитории по този въпрос<sup>22</sup>. Те са по-тясно свързани с местните, регионални и национални публични власти и често активно прилагат КСО, без да назовават действията си по този начин. Основно участват в регионалното развитие и опазването на околната среда. Собственият им интерес също е свързан с обединяването на всички партньори и заинтересовани лица в процеса на предоставяне на обществени услуги.

3.7. Наред с горепосочените групи стопански субекти, **възприемането и активното прилагане в практиката на КСО от МСП** е изключително важен аспект. В България има около 700 големи предприятия и над 250 000 МСП. Ето защо, усилията следва да се насочат именно в тази посока. При работата в това направление следва да се вземат предвид следните съображения<sup>23</sup>:

3.7.1. **МСП са силно заинтересовани да развият КСО**, дори и когато оцеляването им е трудно, поради финансови проблеми, интензифициране на конкуренцията, неблагоприятна икономическа ситуация. В основната част от

---

<sup>20</sup> European Saving Banks Group, [www.esbg.eu](http://www.esbg.eu).

<sup>21</sup> [www.engageyouremployees.org](http://www.engageyouremployees.org).

<sup>22</sup> Европейски Център на работодателите и предприятията, предоставящи услуги от общ интерес (СЕЕР), European Multi Stakeholders Forum Review Meeting, 10. 02. 2009, Brussels.

<sup>23</sup> Предложения на UEAPME, представени по време на European Multi Stakeholders Forum Review Meeting, 10. 02. 2009, Brussels.

случаите действията в тази посока са мотивирани основно от личните ценности на предприемачите.

- 3.7.2. **Много МСП прилагат КСО практики, но не на систематична, стратегическа основа.** Не е трудно да се посочат добри КСО практики в МСП, но рядко се случва те да бъдат разработвани и въвеждани на стратегически принцип, в рамките на дългосрочен процес. Предизвикателство е наличните множество добри практики в МСП да не се реализират спорадично, а да се интегрират системно, като част от една комплексна стратегия.
- 3.7.3. Преодоляването на тези предизвикателства може да бъде реализирано посредством **интензифициране на работата по предоставяне на готови за употреба инструменти, добри практики и ролеви модели за подражание, предоставянето на експертна подкрепа, адекватна комуникация** на постиженията. Ключова роля тук имат социалните партньори и структурите на организираното гражданско общество, включително за удовлетворяване на растящата потребност от консултантска и съветническа подкрепа на МСП.
- 3.7.4. Насърчаването на въвеждането на КСО в МСП може да се активизира и посредством ползването на тяхната **роля и значение като част от веригата за снабдяване, включително при ползване на клъстерния подход.**

#### 4. ИЗТОЧНИЦИ И РЕФЕРЕНЦИИ НА КСО

4.1. **Принципите на ОИСП за корпоративно управление**<sup>24</sup> са разработени през 1999 г. съвместно с правителствата на държавите - членки, международни организации и представители на частния сектор. Те понастоящем са единствените международно приети принципи, изцяло обхващащи корпоративното управление и правните, институционалните и регулаторни структури и практики, създаващи средата, в която функционират компаниите. Тяхното спазване е признато от **Форума за финансова стабилност като един от дванадесетте основни стандарта за здрава финансова система.** Принципите **нямат задължителен характер.** Тяхната цел е да

---

<sup>24</sup> OECD Principles of Corporate Governance, 2004, <http://www.oecd.org/dataoecd/32/18/31557724.pdf>.

допринесат за подобряване на правната, институционалната и регулативната рамка на корпоративното управление. С оглед насърчаване прилагането в Република България на Принципите на ОИСР за добро корпоративно управление, през 2003 г. Комисията за финансов надзор въведе изискване към публичните дружества в страната да разработват и прилагат **Програма за прилагане на международно признатите стандарти за добро корпоративно управление**<sup>25</sup>.

4.2. Подчертан акцент върху защитата на интересите на всички заинтересовани страни се поставя в **Глобалния договор на ООН**<sup>26</sup>, който може да бъде определен като **най-обхватната в световен мащаб инициатива за корпоративно гражданство**, събираща в единна доброволна мрежа представители на държавните органи, на бизнеса, социални партньори, неправителствени организации. Всички те са обединени от идеята за постигане на устойчиво развитие посредством спазване на десет фундаментални принципа, отнасящи се до защита правата на човека, въвеждане на здравословни и безопасни условия на труд, опазване на околната среда и възприемане на антикорупционни инициативи. Присъединилите се към Договора компании се задължават да публикуват на електронната страница на инициативата годишен отчет за прилагането на принципите в тяхната практика. Най-голямата в света отворена доброволна платформа на корпоративна социална отговорност обединява по настоящем 7000 членове, от които 5 139 са бизнес оператори и организации.

4.3. Декларация на МОТ за Фундаменталните принципи и права на работа (1998)<sup>27</sup>, **утвърждаваща свободата на сдружаване и на колективно трудово договаряне, забрана на принудителния и на детския труд и на дискриминацията**. Тази декларация е потвърдена от Декларацията на МОТ за Социална справедливост за честна глобализация, приета през юни 2008 г.<sup>28</sup>.

4.4. Тристранната Декларация на МОТ за **принципите по отношение на мултинационалните предприятия и социалната**

---

<sup>25</sup> Наредба № 2 на КФН от 17. 09. 2003 г. за проспектите при публично предлагане и допускане до търговия на регулиран пазар на ценни книжа и за разкриването на информация от публичните дружества и другите емитенти на ценни книжа.

<sup>26</sup> United Nations Global Compact, <http://www.unglobalcompact.org/>.

<sup>27</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work - 86th Session, Geneva, June 1998, <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang--en/index.htm>.

<sup>28</sup> ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_099766.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_099766.pdf)



*политика* (2000)<sup>29</sup> отправя препоръки за заетост, обучение, условия на труд, живот и индустриални отношения. Тя е подкрепена и от Препоръките на ОИСР към мултинационалните компании<sup>30</sup>.

4.5. *Глобалната инициатива за отчитане* насърчава разкриването на информацията относно въздействието на дейността на фирмите върху състоянието на обществото и околната среда посредством разработване и публикуване на социални и екологични отчети. Рамката, предложена от тази инициатива има предимството, че предоставя възможност за сравнение между компаниите, посредством измерване на постигнатите от компаниите резултати чрез шест групи индикатори за оценка на: *икономическите резултати, влиянието върху околната среда, трудовите практики и условията на труд, съблюдаването правата на човека, влиянието върху обществото, продуктовата отговорност.*

4.6. Разработването на *Стратегия за Корпоративна социална отговорност, 2009 – 2013 г.* бе инициатирано от Министерство на труда и социалната политика през юли 2008 г. В работната група по изготвянето на документа взеха участие широк кръг представители на държавната администрация, социалните партньори и заинтересованите страни. Стратегията е одобрена от Министерски съвет, заедно с План за нейното изпълнение. Икономическият и социален съвет със задоволство отбелязва, че приемането на двата документа е сериозна стъпка по посока на развитието и практическото прилагане на концепцията за КСО в страната.

4.7. С оглед насърчаване прилагането в Република България на принципите на добро корпоративно управление, през 2007 г. бе приет *Национален кодекс за корпоративно управление*<sup>31</sup>. Той се определя като крачка напред по пътя на установяване на съвременни правила и норми на управление на публичните дружества в страната. Адресиран е основно към публичните дружества, както и към дружествата с преобладаващо държавно и общинско участие и оказващи услуги от общ интерес. В основата на Кодекса е разбирането за корпоративното управление като *балансирано взаимодействие между акционерите,*

<sup>29</sup> Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 2000, <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/english.pdf>.

<sup>30</sup> The OECD Guidelines for Multinational Enterprises, <http://actrav.itcilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/guide/oecd.htm>.

<sup>31</sup> Национален кодекс за корпоративно управление, [http://www.bica-bg.org/uploads/CGCode\\_final%20version\\_Bg\\_09%2010%202007\\_launch%204\\_.pdf](http://www.bica-bg.org/uploads/CGCode_final%20version_Bg_09%2010%202007_launch%204_.pdf).

*ръководствата на фирмите и заинтересованите лица.* Това дава основание да определим Кодекса като крачка напред към налагане принципите на КСО, доколкото върху отношенията със заинтересованите лица се поставя по-отчетлив акцент и се подчертава, че доброто корпоративно управление означава лоялни и отговорни корпоративни ръководства, прозрачност и независимост, както и отговорност на дружеството пред обществото.

4.8. Всички описани източници и референции на КСО предлагат *устойчива рамка, позволяваща на бизнеса да добавя стойност към своите операции* в три насоки – грижа за хората, за планетата и за икономическата ефективност, при осигуряване на устойчив характер на своите дейности. Прозрачността и процедурите за вътрешно съответствие и верификация са изключително важни аспекти на прилагането на КСО практиките.

## **5. ОСНОВНИ ДЕЙСТВИЯ НА ФИРМЕНО РАВНИЩЕ ЗА ВЪВЕЖДАНЕ КСО ПРАКТИКИ – СТАТИСТИКА И СЪСТОЯНИЕ В БЪЛГАРИЯ**

5.1. Не само в световен мащаб, но и в нашата страна *бизнесът постепенно осъзнава необходимостта от възприемането на социално отговорни практики* за гарантиране на своето дългосрочно успешно развитие. Така например проучване сред ръководния персонал на българските предприятия разкрива следните данни<sup>32</sup>:

- 65 % от анкетираните ръководители считат, че социалната дейност подпомага *повишаването на положителния имидж и репутация* на компаниите;
- 27 % оценяват, че развитието на КСО практики позволява да *създадат взаимноизгодни отношения с централната и местните власти*;
- 25 % оказват социална *подкрепа на организации и хора*, към които изпитват лични симпатии;
- 14 % споделят, че социалната дейност позволява да се подобри *взаимодействието с целевите аудитории*;
- 16 % оценяват ролята на КСО за *формиране на благоприятно обществено мнение*;

---

<sup>32</sup> Корпоративната социална отговорност – принцип или стандарт, 2005 г., [http://analysis.expert.bg/analysis\\_163/](http://analysis.expert.bg/analysis_163/).

- В 68 % от случаите ръководителите ориентират действията си според **социалния резонанс в общественото съзнание** и оказват социална подкрепа на деца, на пенсионери и за развитие на спорта.

5.2. Като слабост по отношение разбирането на същността и на реализирането на практика на КСО от страна на представителите на бизнеса в нашата страна се откроява честото **отъждествяване на КСО с дарителство и спонсорство**. Това се потвърждава от скорошно проучване<sup>33</sup>, което разкрива, че фаворит в приоритетите за дарителство са децата в институции (над 52 %), служителите на фирмата (44 %), хората с увреждания (32 %), деца и млади хора (19 %). Все повече компании отделят средства за обществени дейности, обикновено в размер на средно 5000 лв. годишно.

5.3. Друга слабост при реализирането на КСО на практика се състои в това, че дори в случаите на дарителство и спонсорство **фирмите не винаги се ориентират към социалния ефект от провежданите благотворителни кампании**. Това се потвърждава от проучването сред висшия ръководен персонал на български предприятия<sup>34</sup>, според което:

- В 35 % от случаите изборът на обект на подкрепа зависи от **личните предпочитания** на ръководството;
- В 25 % от случаите оказването на подкрепа зависи **от личното познанство** на ръководителя с получателите на помощта;
- В 27 % от случаите изборът на обект за подкрепа зависи от това дали съответната акция ще може да бъде **отразена от средствата за масово осведомяване**.

5.4. За да се преодолеят така посочените слабости, могат да бъдат отправени следните основни **препоръки за подготовка и реализиране на добри КСО проекти**<sup>35</sup>:

- 5.4.1. Пресичане на **интересите на фирмата и на целевите групи за осигуряване на социален ефект от споделен бизнес**, на основа на добро проучване и познаване на

<sup>33</sup> Корпоративната социална отговорност в българския контекст, Алфа Рисърч, 2006 г.

<sup>34</sup> Корпоративната социална отговорност – принцип или стандарт, 2005 г., [http://analysis.expert.bg/analysis\\_163/](http://analysis.expert.bg/analysis_163/).

<sup>35</sup> Презентация на Фондация Помощ за благотворителността в България, Конференция Корпоративната социална отговорност – другото лице на бизнеса, 22 октомври 2009 г., организирана от в. Пари.

проблемите на бенефициентите, както и на познаване на държавните политики и инструменти. Основа на този процес е разбирането, че водещи са нуждите, а не желанието на фирмата.

5.4.2. **Адекватните партньорства** могат чувствително да добавят стойност към КСО инициативите. Когато се привлекат специалисти по проблема и се разпределят добре задълженията, се постига ефект на синергия и допълнително популяризиране.

5.4.3. **Иновативността и ползването на разнообразни форми** също повишават ефекта на КСО дейностите. По-лесно е да бъдат ползвани активите на фирмата, а не само паричните средства. Комбинирането на бизнес цели и обществени нужди води до постигане на ефект на лоста.

5.4.4. **Планиране на конкретен ресурс, като определен бюджет, със стратегическо изражение.** Програмата да бъде планирана, например чрез откриване на фонд, с ясни правила, открита към обществото и при ползване на човешкия ресурс на компанията (посредством дарителство по ведомост, доброволчество, про боно услуги, удвояващи програми, маркетинг, свързан с каузата и др.).

5.4.5. Дългосрочност на основа на степенуване на очакваните резултати с визията, че **сложните проблеми изискват време и устойчиви усилия и баланс между публичност и ползи.**

5.5. Според скорошно проучване<sup>36</sup>, **Програма за прилагане на международно признатите стандарти за добро корпоративно управление** са разработили 44 % от публичните компании у нас.

5.5.1. Прочитът на тези програми показва, че в тях се засягат предимно въпроси, свързани с конкретни мерки за:

- **Защита правата на акционерите** (61 %);
- **Функции и задачи на членовете на борда** (59 %);
- Методи за **разриване на информация** към акционерите и обществеността (43 %);
- **Насърчаване участието на акционерите** в процеса на управление, по-конкретно за участие в общото събрание (36 %);

---

<sup>36</sup> Данкова, П., Управление на интересите в публичните корпорации в Република България, дисертационен труд, 2007 г.

- **Процедури** за изпълнение на програмата на практика, с конкретни задачи, срокове и отговорни лица (21 %).

5.5.2. Анкета, проведена с представители на корпоративните ръководства сочи, че според 45 % от запитаните **Програмата реално подпомага подобряването на процеса на корпоративно управление**, както и въвеждането на международни стандарти за управление в българските публични дружества. Като принос към добрия имидж на дружеството разглеждат програмата 40 % от анкетираните. За съжаление, 9 % от запитаните все още разглеждат програмата като формално изискване, чието съблюдаване не се отразява върху работата на дружеството.

5.6. В Република България Глобалният договор на ООН стартира през януари 2003 г. Към октомври 2009 г. **41 български компании са присъединени към Глобалния договор**, което представлява ръст от 24 % за период от 2 години (към октомври 2007 г. броят им е 33). Не всички от тях, обаче, публикуват регулярно на интернет страницата на Договора Комюнике за напредъка в съответствие с препоръките на ООН (към октомври 2007 г. делът на тези компании е 18 %, а към октомври 2009 г. той е 20 %). Отстраняването на този пропуск, наред с привличането на повече компании към подкрепяне на инициативата, представляват бъдещо предизвикателство.

5.7. Към април 2008 г. **40 компании са приели да спазват Националния кодекс за корпоративно управление** и техните корпоративни ръководства са декларирали, че ще се съобразяват с принципите, залегнали в този документ. Статистиката сочи, че за 18 месеца броят на компаниите, възприели Националния кодекс, е нараснал с 45 %, като към октомври 2009 г. техният брой е 58. Въпреки, че тенденцията е в посока увеличаване броя на дружествата, следва да се подчертае, че тена практика представляват само 25 % от публичните дружества, листвани на БФБ София. Доколкото Кодексът е адресиран към публичните компании в България, този дял може да се определи като незадоволителен и очертаващ предизвикателство за бъдеща активна работа в посока насърчаване възприемането на принципите на доброто корпоративно управление. Тъй като до момента за съжаление няма дружества с държавно и общинско участие, както и такива с монополно положение, които да са присъединени към Кодекса, тяхното активизиране предлага широко поле за бъдеща работа.

5.8. Проучване сред присъединилите се към Националния кодекс за корпоративно управление разкрива<sup>37</sup>, че делът на компаниите, **доброволно оповестили своята социално отговорна политика** в годишните си отчети (в отделен документ или в корпоративните си електронни страници) е нарастнал от 25 % към 30.09.2008 г. на 30 % към 30.09.2009 г. Това е една позитивна тенденция, чието запазване и развитие ще е предизвикателство за бъдеща работа.

5.9. **Защита правата на акционерите.** Публичните дружества са единодушни, че препоръките на Националния кодекс за защита на основните права на акционерите са изключително важни и дружествата трябва да правят необходимото, за да гарантират практическото прилагане на тези права<sup>38</sup>.

5.9.1. **Всички дружества декларират, че признават основните права на акционерите** (право на надеждни методи за регистриране на собствеността, право на трансфер на акции, право на регулярно получаване на актуална информация за корпорацията, право на трансфер на акции, право на участие и гласуване в общите събрания на акционерите и избор на членове на съвета, участие в печалбата на корпорацията). Спазването на тези права се посочва като дейност от първостепенна важност за дружествата.

5.9.2. Когато става дума за правата на акционерите за информирано участие при вземането на решения, касаещи фундаментални корпоративни промени, **налице са високи относителни дялове на дружествата, определили спазването на тези права като средно важна и важна дейност.** Според проучването, на акционерите своевременно се предоставя информация за датата, мястото и дневния ред на общите събрания, както и пълна и навременна информация за въпросите, по които ще се вземат решения на събранието. Над 83 % от дружествата твърдят, че гарантират при всички случаи възможността на акционерите да гласуват лично или при отсъствие, както и

---

<sup>37</sup> Ежегодно проучване на Асоциацията на директорите за връзки с инвеститорите в България, [www.abird.info](http://www.abird.info).

<sup>38</sup>Изследване на АИКБ, проведено по проект проекта “Укрепване капацитета на структурите на гражданското общество за подобряване на корпоративното управление и развитие на корпоративната социална отговорност”, финансиран по ОП АК със средства на ЕСФ, февруари 2008 – август 2009 г.

считат за еднакво валидни гласовете, подадени лично и при отсъствие. Правото на акционерите, обаче, да задават въпроси на ръководните органи на компанията и да включват въпроси в дневния ред на общото събрание, извън законно установения ред, се обезпечава от около половината от дружествата в извадката.

**5.10. Разкриването на информация и осигуряване на прозрачност в дейността** се извършва и гарантира посредством института „Директор за връзка с инвеститорите”, въведен в българската нормативна уредба през 2002 г.<sup>39</sup> В допълнение, вменено бе и задължение за публичните компании да ползват услугите на една или повече информационни агенции, за да се осигури най-пълна прозрачност и да достигне информацията до най-голям кръг потребители<sup>40</sup>. В изпълнение на тази препоръка и напълно доброволно, 25 % от публичните компании разкриват често или сравнително често допълнителна информация, която надхвърля рамките на минималните изисквания, а 91.7 % обновяват корпоративната си страница при всяко настъпване на важно за дружеството корпоративно събитие, като при 8.3 % от дружествата обновяването се прави за публикуване на всеки междинен финансов отчет<sup>41</sup>. Данните разкриват и потребности от още информация, а именно: допълнителна друга регулирана и финансова информация (50 % от акционерите) и допълнителна нефинансова информация (25 % от акционерите). В това направление, основното предизвикателство е насочено към **усъвършенстването на ключовите компетенции на ДВИ и повишаване на значимостта на тяхната роля като основен канал за комуникация и прозрачност на публичните дружества**. Важно е и **разпространението на тези добри практики към дружествата с държавно и общинско участие и дружествата, предлагащи услуги от общ интерес и с монополно положение**. **Предизвикателство е и включването на МСП в процеса**.

<sup>39</sup> Промени в ЗППЦК от 2002 г., чл. 116г.

<sup>40</sup> Това изискване е въведено с промени от 2007 г. в Наредба № 2 на КФН за проспектите при публично предлагане и допускане до търговия на регулиран пазар на ценни книжа и за разкриването на информация от публичните дружества и другите емитенти на ценни книжа, по-конкретно чл. 43 - 43ж.

<sup>41</sup> Изследване на АИКБ, проведено по проект проекта “Укрепване капацитета на структурите на гражданското общество за подобряване на корпоративното управление и развитие на корпоративната социална отговорност”, финансиран по ОП АК със средства на ЕСФ, февруари 2008 – август 2009 г.

5.11. Отношения с целевите аудитории и заинтересовани лица. Националният кодекс за корпоративно управление дефинира *заинтересованите лица като „групи лица, на които дружеството директно въздейства и които от своя страна могат да повлияят на дейността му, в т.ч. доставчици, клиенти, служители, кредитори, групи за обществен натиск и други.“* Проучване<sup>42</sup> разкрива наличието на предизвикателства по отношение подобряването на КСО в областта на връзките с целевите аудитории и заинтересованите лица. Те се конкретизират по отделните направления така:

5.11.1. **Права на човека.** Наред със спазването на определения от закона набор от права и свободи, анализът на данните от изследването сочи<sup>43</sup>, че в част от дружествата е започнала подготвителна работа за системни стратегически действия в това направление. Практически, спазването на човешките права<sup>44</sup>, се гарантира в основните документи на дружествата, като например: Правила при наемане на служители, План за управление на риска, Правила за избор на доставчици, Правила на инвестиционна политика, Системи за отношения с клиентите, План за информиране и обучение на служителите, Политика за дарения, спонсорства и други социални дейности и Организационна структура на дружеството. В 2/3 от дружествата принципите за опазване на човешките права са инкорпорирани в Плана за информиране и обучение на служителите<sup>45</sup>. В 16,7 % от дружествата е назначен човек или е сформиран екип за провеждане на политика за опазване на човешките права. При 25,0 % от дружествата се помества на корпоративната страница информация за различни индикатори за разнообразието на работещите във фирмата като съотношението мъже/жени, включително в управителните тела и други. При 8,3 % се работи по проекти за подпомагане

---

<sup>42</sup> Пак там.

<sup>43</sup> Пак там.

<sup>44</sup> Разбирано като „зачитане и подкрепа за опазването правата на човека и предоставяне на гаранции за необвързване с действия, нарушаващи правата на човека“, съгласно Глобалния Договор на ООН.

<sup>45</sup> Изследване на АИКБ, проведено по проект проекта “Укрепване капацитета на структурите на гражданското общество за подобряване на корпоративното управление и развитие на корпоративната социална отговорност”, финансиран по ОП АК със средства на ЕСФ, февруари 2008 – август 2009 г.



и интегриране на групи в неравностойно положение. Възможностите за бъдещо подобряване могат да се търсят при разработването на проекти, развиващи знанията и компетенциите в областта на трудовото законодателство, в сътрудничество между социалните партньори и с помощта на НПО, работещи по тези проблеми. Държавата е необходимо да играе ролята на фасилитатор на този процес, както посредством провеждането на съответните политики, така и чрез обезпечаването им с ресурси, например със средства от фондовете на ЕС.

5.11.2. **Норми, регулиращи трудовите отношения.** Спазването на разпоредбите на трудовото законодателство и въвеждането на добри практики в тази посока се гарантира в редица фирмени документи, като: Колективен трудов договор, Правила при наемане на служители, План за информиране и обучение на служителите, Доклади от одити, Политика за равни възможности. Анкетно проучване показва<sup>46</sup>, че дружествата обръщат внимание предимно на премахването на формите на насилствен и принудителен труд (в 100 % от случаите), на ефективното премахване на детския труд (според 91,7 % от дружествата) и изкореняване дискриминацията по отношение на правото на труд и на упражняване на професия (отново според 91,7 % от дружествата). Приемането свободата на сдружаване и ефективното признаване на правото на колективно договаряне се оценява като изключително важно от 66,7 % от дружествата, като важно – от 25,0 % и като не до там важно – от 8,3 %. Срещат се и случаи на тяхното игнориране или заобикаляне чрез предлагане на индивидуализирани форми на трудови отношения<sup>47</sup>. В това отношение, предизвикателство е и поемането на ангажимент от страна на правителството за разпространение на подписаните браншови колективни трудови договори, така че да бъдат мотивирани страните да участват по-активно в този процес.

5.11.3. **Опазване на околната среда.** Основните дружествени документи, в които се отразява фирмения напредък в това

---

<sup>46</sup> Пак там.

<sup>47</sup> Източник: база данни на Конфедерация на независимите синдикати в България.

отношение са: План за управление на риска, Правила за избор на доставчици, Системи за отношения с клиенти, Маркетинг планове. В 66,7 % от дружествата има назначен специален човек или екип, отговарящ за провеждането на екологична политика. Според 25,0 % от дружествата, в рамките на корпоративните им действия са включени еко-политика и мерки за прилагането на Превантивния подход за опазване на околната среда. 25,0 % от дружествата реализират проекти, насочени към опазване на околната среда. Проучването сочи най-висока степен на готовност (75,0 %) на корпоративните ръководства за подкрепа на превантивните подходи за опазване на околната среда. 66,7% от дружествата считат, че е много важно да провеждат мероприятия и мерки, с които да насърчават развитието и разпространението на технологии, щадящи околната среда. По-нисък (58,3 %) е относителният дял на дружествата, които подемат инициативи, свързани с поемането на по-голяма отговорност към околната среда.

5.11.4. **Антикорупция.** Дружествата са относително по-слабо запознати с този тип препоръки на системна основа, като тук се разчита за постигане на ефект предимно на спазването на нормативните актове и на общата информираност. Поради това, практически в нито едно дружество няма назначен човек или екип за провеждането на антикорупционна политика. Изследване показва, че отделни елементи и антикорупционни мерки са залегнали във вътрешните документи на 16,7 % от дружествата<sup>48</sup>. Инцидентно или по силата на партньорските си отношения с браншови и работодателски организации, една малка част от дружествата (18,2 %) са включени в изпълнението на антикорупционни проекти. От тази гледна точка, извеждането на системни стратегически действия за борба с корупцията и неформалната икономика, може да бъде дефинирано като ключово предизвикателство за бъдеща работа.

---

<sup>48</sup> Пак там.

## 6. ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ТЕНДЕНЦИИ

6.1. Един възможен поглед към *интегрален подход за въвеждане на КСО* практиките във всички сфери на бизнеса и обществения живот би могъл да обхване следните направления<sup>49</sup>:

- 6.1.1. *Интегрирано работно място*, на което се зачитат различията и се гарантира равнопоставеност на половете, етично отношение към персонала, включване на всички групи работници и интегриране на мигрантите и хората в неравностойно положение, осигуряване на просперитет на работното място.
- 6.1.2. *Човешки капитал, на който е предоставена възможност за непрекъснато усъвършенстване на знанията и уменията, в тясно съответствие с потребностите от тях*, за кариерно развитие, за доброволно включване в КСО инициативи, при сътрудничество и обмяна на знания с научните и академични среди и в партньорство със социалните партньори и структурите на организираното гражданско общество. В това направление ключово предизвикателство е стимулирането на предприемаческия дух и насърчаване на обучението по предприемачество.
- 6.1.3. *(Р)еволюционни бизнес модели, позволяващи развитието на устойчив бизнес, при партньорство и зачитане на потребностите на обществото*, разпростиране на КСО по цялата верига за снабдяване, преодоляване на финансовото изключване на групите в неравностойно положение, активен ангажимент на бизнеса за насърчаване на регионалната кохезия и за развитие на заетостта на местно равнище. Изработването, прилагането и разпространението на тези модели ще бъде успешно единствено, ако бъде подкрепено от иновативни мрежи, включващи МСП и всички заинтересовани страни, особено социалните партньори и структурите на организираното гражданско общество.
- 6.1.4. *Устойчиво производство и потребление, основано на екологична ефективност и устойчив маркетинг.*

---

<sup>49</sup> Making Europe a Pole of Excellence on CSR, CSR Europe contribution to the European Multi Stakeholders Forum Review Meeting, 10. 02. 2009, Brussels.

6.1.5. **Комуникация и прозрачност**, посредством реална пазарна оценка на финансовото и нефинансово представяне на фирмите, про-активно поведение от страна на всички заинтересовани страни и насърчаване разкриването на информация и доброволните отчети за различни аспекти на КСО действията на компаниите, включително насърчаване на политиките на отворени врати.

6.2. Необходимо условие, за да се отговори адекватно на горепосочените предизвикателства, за да станат те реалност, е удовлетворяването на непрекъснатата необходимост от **свързване на националните (а също така и на Европейските) институции и провежданите от тях политики с гражданите, като се предлага централизиран ресурс за подкрепа на проучванията и разпространението на знания в областта на КСО**, за да се насърчава прилагането им на практика и да се повишава качеството им.

6.3. **Задълбоченото и по-широко разбиране за КСО ще насърчи по-доброто взаимодействие между бизнес и общество**<sup>50</sup>. Освен всичко друго, то ще подпомогне разработването на по-успешни подходи за ползването на ограничените ресурси за постигането на по-добри социални и екологични условия в ЕС, като стимулира стратегическите връзки на Съюза с останалия свят.

Доц. Лалко Дулевски  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ИКОНОМИЧЕСКИЯ И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ

---

<sup>50</sup> Препоръки на Европейската Академия по Бизнес и Общество (European Academy of Business and Society, EABIS), [www.eabis.org](http://www.eabis.org).