

И.С. Калмыков, О.Ю. Патласов

**КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В РАМКАХ ВНЕДРЕНИЯ
МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ КСО**

Статья посвящена рассмотрению вопросов применения корпоративной социальной ответственности как инструмента защиты работников от негативного воздействия моббинга на сотрудников, а также влияние моббинга на имидж и экономическую стабильность компании. Организация, допускающая по отношению к своим работникам применение различных форм дискриминации, в том числе моббинга или стаффинга, не обеспечивает охрану здоровья работников, снижает мотивацию персонала к труду. Применение технологий моббинга на рабочем месте нарушает право работника на свободный и безопасный труд, создает предпосылки нанесения материального ущерба сторонам социально-трудовых отношений. Конкуренентоспособность хозяйствующего субъекта зависит от имиджа компании, влияние на который оказывает, в том числе, и отношение организации к своим работникам. В результате продолжительного и непрерывного процесса эволюции отношений бизнеса и государства в западных странах сложилась система взаимоотношений бизнеса, государства и общества в сфере социально-экономического развития государств. В России процесс создания подобной системы находится на начальных этапах становления, протекает в условиях жесткого доминирования позиции государства и слабого развития институтов гражданско-правового общества. Авторами проведено сравнение международных стандартов, которые устанавливают критерии социальной ответственности организаций. Разработаны предложения по распространению международных стандартов социальной ответственности в хозяйствующих субъектах. Предложенные меры предусматривают поэтапное внедрение ряда международных документов и позволяют минимизировать затраты и максимизировать синергетический эффект от применения международных стандартов социальной ответственности бизнеса. Авторами предложена концептуальная модель рекомендации Международной организации труда, направленная на противодействие моббинг-действиям в трудовых коллективах организаций. Рассмотрены меры поддержки развития корпоративной социальной ответственности со стороны власти и экономические перспективы применения корпоративной социальной ответственности на пространстве СНГ.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, SA 8000, ISO 26000, моббинг, социальное партнерство, трудовое законодательство.

Продвижение в практику трудовых отношений концепции внутреннего маркетинга и инструментов HR-брендинга сопряжено с вопросами социального партнерства в сфере трудовых отношений. В связи с этим особую актуальность приобретает исследование и расширение взаимоотношений трудового права и этических норм, принятых на международном, национальном, региональном, локальном, корпоративном и отраслевом уровнях. Привести отношения бизнеса и общества к единообразию и гармонизировать сложившиеся отношения общества и бизнеса призвана корпоративная социальная ответственность бизнеса (далее – КСО). Корпоративная социальная ответственность – это обязательство бизнеса осуществлять добровольный вклад в развитие общества, включая социальную, экономическую и экологическую сферы, принятое компанией сверх того, что требует закон и экономическая ситуация [7].

Особый научный интерес представляет сравнение государственных предприятий, частных компаний и транснациональных компаний, по восприимчивости корпоративной социальной ответственности. В литературе доказывается, что в

Китае на корпоративную социальную практику и бизнес-среду влияет и китайская философия. Помимо учета различий в преимущественной философии и религии, типа организаций, важное значение имеют региональные различия. Так, С. Сива Раджу демонстрирует, как социальный аудит и картирование заинтересованных сторон корпоративной ответственности в Индии может учитывать влияние отдельных региональных групп в деятельности компании в районе [14]. В книге «Этапы корпоративной социальной ответственности» собраны не только примеры из разных стран и регионов мира, а также примеры из разнообразных глобально значимых отраслей. Авторы рассмотрели различные этапы развития КСО на профессиональном, концептуальном и стратегическом уровне, и интегрировали их в единую комплексную систему для определения надлежащего курса действий для каждого этапа [13].

Заслуживает внимания вклад международных экспертов из Австралии, анализировавших бизнес-среду Бангладеш, Нигерии, Испании и др. стран в анализ попыток со стороны малых и средних предприятий по продвижению КСО инициатив.

В настоящий момент хозяйствующими субъектами применяется ряд международных стандартов, а также основанных на них национальных стандартов корпоративной социальной ответственности. Данные стандарты разрабатываются международными и национальными структурами, опираясь на руководящие принципы, которые зафиксированы в авторитетных международных документах, таких, как: Глобальный договор ООН (UNGlobalContract), Зеленая книга Европейской комиссии «Поддержка европейской структуры корпоративной социальной ответственности» (Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility. GreenBook). Наряду с этими документами распространение получили Глобальные принципы Салливана (Global Sullivan Principles), Руководящие принципы Организации экономического сотрудничества и развития для транснациональных корпораций (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) и Соглашения Международной Организации Труда (ILO Conventions) [3].

Многие государства-участники Содружества Независимых Государств (далее – СНГ) методично работают над совершенствованием системы управления охраной труда. В качестве перспективной системы рассматривается система Международной организации труда – СУОТ 2001. Применение системы СУОТ 2001 способствует упрощению научно-технического и торгового взаимодействия между государствами СНГ. Разработка и принятие модельных законодательных актов, в сфере регулирования вопросов миграции населения, труда и занятости – важнейшее направление деятельности Межпарламентской Ассамблеи стран СНГ. Среди таких законодательных актов следует выделить:

- Рекомендательный законодательный акт «Миграция трудовых ресурсов в странах СНГ» от 13 мая 1995 г.;
- Модельный закон «Об охране труда» принят постановлением № 9-8 от 8 июня 1997 г.;
- Модельный закон «О коллективных договорах и соглашениях» принят постановлением № 9-10 от 8 июня 1997 г.;
- Модельный закон «О службах охраны труда», принят постановлением № 16-8 от 9 декабря 2000 г.;
- Модельный закон «Об особенностях регулирования труда моряков», принят постановлением № 18-14 от 24 ноября 2001 г.;
- Модельный закон «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин», принят постановлением № 26-11 от 18 ноября 2005 г.;
- Модельный закон «О статусе работника образования», принят постановлением № 27-13 от 16 ноября 2006 г.;

- Модельный закон «О социальном партнерстве», принят постановлением № 27-14 от 16 ноября 2006 г.

В плане современного развития законодательства в сфере трудовых отношений на территории стран СНГ значимым документом является Концепция модельного Трудового кодекса, которая принята Межпарламентской ассамблеей стран СНГ 9 декабря 2000 г. [2].

Базовыми отечественными документами, регламентирующими социально ответственное поведение организаций, считаются:

- Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования». Настоящий стандарт подготовлен на основании перевода документа Международной организации труда ILO-OSH 2001 Guidelines on occupational safety and health management systems (Руководство по системам управления охраной труда);

- Социальная хартия российского бизнеса. Хартия принята в 2004 году на Съезде Российского союза промышленников и предпринимателей. В 2008 году была принята новая редакция документа, к которому присоединилась 261 организация с общей численностью работников более 7 млн. человек;

- проект Меморандума о принципах профессиональной честности и добросовестности при заключении соглашений о социальном партнёрстве и реализации программ корпоративной социальной ответственности в субъектах Российской Федерации.

Фундамент применения вышеперечисленных документов на территории Российской Федерации заложен в Разделе II Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) «Социальное партнерство в сфере труда». В частности, ст. 24 ТК РФ закрепляет, в качестве основных следующие принципы социального партнерства:

- принцип взаимного уважения интересов и равноправия всех сторон партнерства;
- принцип содействия, со стороны государства, укреплению социального партнерства на демократической основе;
- принцип соблюдения сторонами партнерства, а также их представителями трудового законодательства и иных правовых актов, которые содержат нормы трудового права.

Одной из форм реализации социального партнерства выступает коллективный договор. Законодатель определяет коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей [1]. Хорошим примером такого документа является коллективный договор ОАО «РЖД» на 2017-2019 гг.

Данный договор закрепляет положения, на которых основывается социальная ответственность компании, обязательства в сфере развития кадрового потенциала и трудовых отношений, в том числе обязательства, касающиеся оплаты труда и социальных гарантий, предоставляемых работодателем. Кроме прочего, в коллективном договоре ОАО «РЖД» закреплены обязательства сторон социального партнерства [10]. Коллективный договор как форма проявления социального партнерства указывает на источники социально ответственного поведения работодателя, содержит обязательные для исполнения сотрудниками и профсоюзами нормы допустимого поведения [12].

Взаимодействие норм права и норм социальной ответственности бизнеса осуществляется как диалектическое единство права и морали. Право, активно воздействуя на мораль, способствует ее более глубокому укреплению в обществе [9]. Соглашаясь с таким видением взаимодействия морали и права, перспективным видится регулирование корпоративной социальной ответственности, как этического поведения бизнеса, нормативными документами, например, стандартами.

Деятельность организаций в рамках КСО происходит по следующим направлениям:

- производство качественной продукции и оказание качественных услуг для потребителей;
- создание рабочих мест, с достойными условиями труда, в том числе выплата «белой» заработной платы и инвестиции в развитие потенциала работников;
- соблюдение трудового, налогового и экологического законодательства;
- ориентация на общественные ожидания и общепринятые нормы морали и этики;
- вклад в формирование гражданского общества через программы развития гражданского общества [7, с.5].

Большинство экспертов и исследователей сходятся во мнении, что наиболее полно суть КСО раскрывает определение, сформулированное в международном стандарте ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности»: «Социальная ответственность – это ответственность организаций за последствия ее решений и деятельности на окружающую среду и общество, посредством: этического и открытого поведения, которое:

- поддерживает устойчивое развитие общества, включая здоровье и благосостояние его членов;
- соответствует действующему законодательству и отвечает международным нормам поведения;
- опирается на ожидания заинтересованных сторон;
- действует во всей организации» [5].

Компании, придерживающиеся концепции социальной ответственности, уделяют внимание разработке комфортной и безопасной трудовой среды. Устойчиво развивающиеся компании стремятся к росту мотивации персонала путем обеспечения достойной оплаты труда, предоставления социального пакета, а также защиты здоровья работников от воздействия вредных факторов производства. Здоровье работников, уровень их культуры и профессиональной подготовки относятся к важным социально-экономическим характеристикам, формируя трудовой потенциал организации, и являются предметом защиты со стороны трудового законодательства [7]. Распространение КСО потребовало разработки и внедрения системы стандартизации и оценки соответствия параметрам социально ответственной фирмы. Существует ряд стандартов социальной ответственности, которые разработаны как правительствами некоторых стран, так и неправительственными объединениями [9, с.106].

Совместно с Международной организацией труда неправительственными международными организациями разрабатываются своды правил и руководства для организаций, следующих концепциям корпоративной социальной ответственности.

Для целей настоящей статьи наибольший интерес представляет сравнительный анализ стандарта SA 8000 (Social Accountability 8000) и стандарта ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности» (табл. 1). Наряду с описанными стандартами, часто применяется серия стандартов AA 1000, которая включает в себя:

- стандарт AA 1000, содержащий основные положения (издан в 1999 г.);
- стандарт AA 1000AS – стандарт проверки или верификации (издан в 2003 г.);
- стандарт AA 1000 SES – стандарт, регламентирующий взаимоотношения с заинтересованными сторонами (издан в 2006 г.).

Серия AA 1000 по своей функциональной направленности отличается от стандартов SA 8000 и ISO 26000. Стандарты данной серии не содержат норм сертификации или каких-либо рекомендаций относительно социальной ответственности. Серия стандартов AA 1000 применяется организациями для создания системы нефинансовой отчетности. Предполагая проведение как внешнего, так и внутреннего аудита нефинансовой отчетности организации, включая этические и социальные отчеты, стандарты серии AA 1000, содержат нормы такого аудита и требования к его качеству [4].

Сравнение международных стандартов КСО

Стандарт SA 8000:2001 [6]	Стандарт ISO 26000:2010
Сущность стандарта	
Содержит нормы социальной ответственности и критерии оценки соответствия организации. Формирует стандарты социальной ответственности по следующим аспектам: здоровье и техника безопасности; рабочее время; свобода профессиональных объединений и право на переговоры между нанимателем и профсоюзами о заключении коллективного договора; дискриминация; детский труд; принудительный труд; дисциплинарные взыскания; компенсация, системы управления	Руководство по принципам, которые лежат в основе социальной ответственности бизнеса, основным проблемам и способам интеграции социально ответственного поведения [7].
Цель стандарта	
Подтверждение организациями использования подходов социальной ответственности	Предоставление информации о нормах корпоративной социальной ответственности, а также важности улучшения результативности организации
Применяемость стандарта	
Применим в организациях различных масштабов и отраслей экономики	Применим во всех организациях, независимо от масштаба, функционирующих в странах с развитой и развивающейся экономикой. Не все части стандарта являются одинаково полезными для различных организаций
Разработчики стандарта	
Международный консультативный совет, разработавший стандарт на основе конвенций Международной организации труда	Эксперты более чем из 90 стран и 40 международных экспертов
Применяемость стандарта для целей сертификации	
Сертификация, подтверждающая соответствие требованиям стандарта. Прохождение сертификации по данному стандарту свидетельствует о том, что деятельность организации, производимая продукция или оказываемые услуги соответствуют общепринятым стандартам социально приемлемых ценностей [7].	Добровольное применение. Не подходит для целей сертификации или обязательного применения. Не может являться основой для юридически значимых действий (подача жалоб или защиты в судах), а также для цитирования в качестве развития обычного международного права [5].

Проведенный сравнительный анализ положений стандартов социальной ответственности, свидетельствует о различном назначении рассматриваемых стандартов. Стандарт ISO 26000, в виду отсутствия обязательной сертификации, предполагает возможность частичной реализации, содержащихся в нем норм. Стандарт SA 8000, напротив, предполагает сертификацию. Наличие сертификата соответствия данному стандарту

предполагает соблюдение организацией норм, изложенных в нем.

Несмотря на достаточно долгий срок существования рассмотренных стандартов, масштабы их внедрения в отечественные организации заметно ниже, чем в странах Европы. Процесс формирования и развития корпоративной социальной ответственности связан с влиянием ряда факторов (рис. 1).

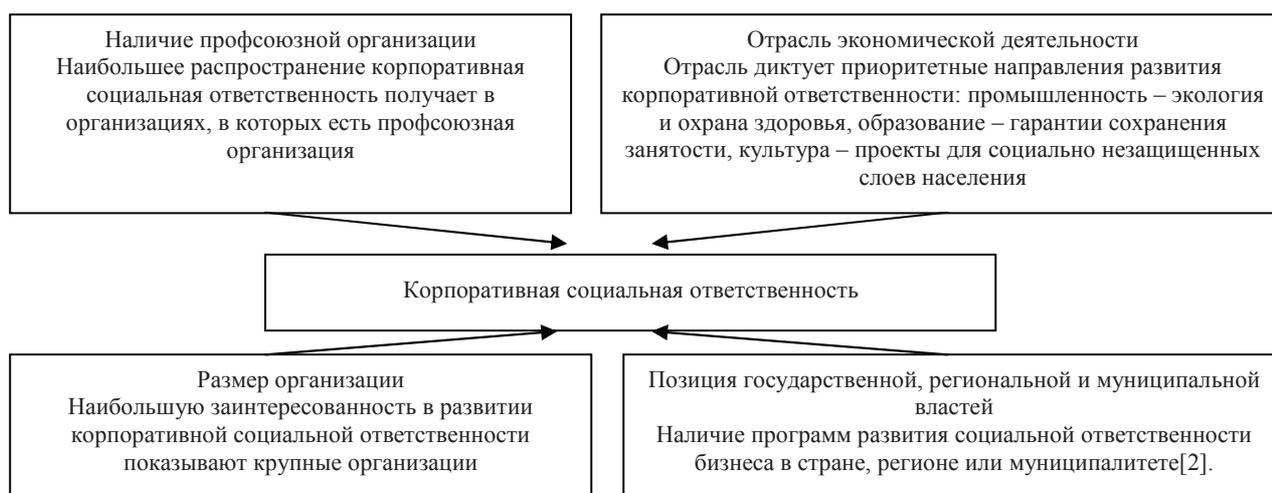


Рис. 1. Факторы, оказывающие влияние на развитие корпоративной социальной ответственности

В рамках данного исследования целесообразным видится рассмотрение фактора влияния государства на процесс распространения КСО. Степень распространенности и развития корпоративной социальной ответственности связана с отношением власти к данному вопросу. Позиция и управленческая воля властей влияет на темпы развития остальных факторов развития корпоративной социальной ответственности. Анализ стратегии социально-экономического развития Омской области показывает, что развитие корпоративной социальной ответственности не входит в стратегические задачи развития региона [3, 9]. Необходимо отметить, что реализация ряда стратегических задач, изложенных в анализируемом документе, возможна через развитие корпоративной социальной ответственности. Осуществление хозяйствующими субъектами региона деятельности, в соответствии с принципами экономической, правовой и этической ответственности, способствует повышению эффективности производства на территории региона, формирует инвестиционную привлекательность региона, способствует выравниванию инфраструктурного обеспечения сельских и городских территорий Омской области. Для целей укрепления торгово-экономических связей региона с другими субъектами Российской Федерации, а также с сопредельными государствами, видится целесообразным внедрение международных стандартов социальной ответственности, с целью формирования общих стандартов осуществления деятельности.

Авторы считают необходимым внесения изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части дополнения требований, предъявляемых к

защите здоровья работников. Считаю необходимым конкретизировать и уточнить положение о защите здоровья работников, а именно внести требования защиты как физического, так и психологического здоровья работников. В связи с отсутствием в законодательстве Российской Федерации понятий «моббинг» и «моббинг-действия», считаем целесообразным закрепление понятия «моббинг» в трудовом и гражданском законодательстве Российской Федерации. Авторы считают необходимым закрепление в статье 22 Трудового кодекса Российской Федерации положений о недопущении применения сторонами трудовых отношений технологий моббинга [11].

Аналогично рекомендациям МОТ, авторами разработана концепция и проект рекомендации МОТ «О неприемлемости форм моббинга». Проект основан на понимании социальной ответственности работодателя как более узкого понятия, относительно понятия «социальная ответственность бизнеса».

Для целей соблюдения трудового законодательства, перспективным видится внедрение международных стандартов социальной ответственности бизнеса в организациях различных отраслей экономики, а также формирование региональными и федеральными и муниципальными органами власти благоприятной среды для использования данных стандартов. Помимо гармонизации норм трудового права в странах СНГ, на наш взгляд, важно подготовить и принять стандарты социальной ответственности с целью разработки дорожной карты развития корпоративной социальной ответственности на пространстве СНГ, ШОС, ЕврАзЭС.

Библиографический список

1. *Трудовой кодекс* Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) [Электронный ресурс] Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения: 26.05.2017).
2. *Документы* МПА СНГ [Электронный ресурс] Официальный сайт Межпарламентской Ассамблеи государств-участников Содружества Независимых Государств // URL: <http://iacis.ru/activities/documents/> (дата обращения 30.05.2017г.)
3. *Стратегия* социально-экономического развития Омской области до 2025 года [Электронный ресурс] Омская Губерния Портал Правительства Омской области // URL: <http://www.omskportal.ru/ru/government/strategy2025.html> (дата обращения: 22.05.2017).
4. *Стандарт AA 1000* Стандарт взаимодействия с заинтересованными сторонами [Электронный ресурс] // URL: <https://www.accountability.org/standards/>
5. *ИСО 26000* – Социальная ответственность [Электронный ресурс] // ИСО. Международная организация по стандартизации-2011. URL: <https://www.iso.org/standard/42546.html> (дата обращения: 22.05.2017).
6. *Стандарт SA 8000*. Социальная ответственность. [Электронный ресурс] // URL: [http://www.saintl.org/_data/global/files/SA8000Standard2014\(3\).pdf](http://www.saintl.org/_data/global/files/SA8000Standard2014(3).pdf) (дата обращения: 22.05.2017).
7. *Бондаренко В.В.* Корпоративная социальная ответственность: Учеб. пособие / Под ред. В.В. Бондаренко. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 304 с.

8. *Бородина О.Н.* Корпоративная социальная ответственность как фактор социально-экономического развития региона : монография – [О.Н. Бородина и др.] ; под общ. ред. Т.А. Лапиной. – Омск : Изд-во Ом. гос. ун-та, 2016. – 130 с.

9. *Гончаров С.Ф.* Корпоративная социальная ответственность в системе социально-экономических отношений // Российское предпринимательство. – 2009. – №11. – С. 106-110.

10. Коллективный договор открытого акционерного общества «Российские железные дороги» на 2017-2019 годы. Дата официального опубликования: 27.12.2016г. [Электронный ресурс] Официальный сайт ОАО «РЖД» // URL: http://doc.rzd.ru/doc/public/ru?STRUCTURE_ID=704&layer_id=5104&id=6745#4704969(Дата обращения 26.05.2017).

11. *Патласов О.Ю.* Технологии противодействия моббингу персонала на рабочем месте [Текст] / О.Ю. Патласов, И.С. Калмыков // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – 2016. – №1. – С. 234-242.

12. *Шохин А.Н.* Нефинансовые отчеты компаний, работающих в России: практика развития социальной отчетности // Аналитический обзор / Под общей ред. А.Н. Шохина – РСПП, – М., – 2006 г. – 108 с.

13. *Idow S., Vertigans S.* Stages of Corporate Social Responsibility. From Ideas to Impacts. [Электронный ресурс] / Samuel O. Idow, Stephen Vertigans. – Режим доступа: <https://rd.springer.com/book/10.1007/978-3-319-43536-7>

14. *Raju S. Siva* Corporate Social Responsibility in India. Some Empirical Evidence [Электронный ресурс] / S. Siva Raju – Режим доступа: <https://doi.org/10.1007/978-981-10-3902-7>

References

1. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 03.07.2016) (s izm. i dop., vstup. v silu s 01.01.2017) [Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 N 197-FZ (as amended on July 3, 2016)] Mode of access: Spravochno-pravovaja sistema «Konsul'tantPljus» (data obrashhenija: 26.05.2017).

2. Dokumenty MPA SNG [IPA CIS documents]. Mode of access: iacis.ru/activities/documents/ (data obrashhenija 30.05.2017g.).

3. Strategija social'no-jekonomicheskogo razvitija Omskoj oblasti do 2025 goda. [The Strategy of Social and Economic Development of the Omsk Region until 2025] Mode of access: www.omskportal.ru/ru/government/strategy2025.html (data obrashhenija: 22.05.2017).

4. Standart AA 1000 Standart vzaimodejstvija s zainteresovannymi storonami [AA Standard 1000 Stakeholder Engagement Standard]. Mode of access: www.accountability.org/standards (data obrashhenija: 22.05.2017)

5. ISO 26000 – Social'naja otvetstvennost'[ISO 26000 - Social responsibility] Mode of access: www.iso.org/standard/42546.html (data obrashhenija: 22.05.2017).

6. Standart SA 8000. Social'naja otvetstvennost'. [Standard SA 8000. Social responsibility]. Mode of access: [www.sa-intl.org/_data/global/files/SA8000Standard2014\(3\).pdf](http://www.sa-intl.org/_data/global/files/SA8000Standard2014(3).pdf) (data obrashhenija: 22.05.2017).

7. Bondarenko V.V. Korporativnaja social'naja otvetstvennost': Ucheb. posobie Pod red. V.V. Bondarenko. / – M.: INFRA-M, 2017. – 304 s. [Corporate Social Responsibility: Proc. Allowance / Ed.]. Moscow, 2017, 304 p.

8. Borodina O.N. Korporativnaja social'naja otvetstvennost' kak faktor social'no-jekonomicheskogo razvitija regiona : monografija [O.N. Borodina i dr.] ; pod obshh. red. T.A. Lapinnoj. – Омск : Изд-во Ом. гос. ун-та, 2016. – 130 с. [Corporate social responsibility as a factor of socio-economic development of the region: monograph]. Omsk, 2016, 130 p.

9. Goncharov S.F. Korporativnaja social'naja otvetstvennost' v sisteme social'no-jekonomicheskikh otnoshenij [Corporate social responsibility in the system of social and economic relations] // Rossijskoe predprinimatel'stvo. – 2009. - №11. – S. 106-110.

10. Kollektivnyj dogovor otkrytogo akcionernogo obshhestva «Rossijskie zheleznye dorogi» na 2017-2019 gody. Data oficial'nogo opublikovanija: 27.12.2016g. [Collective agreement of the open joint stock company "Russian Railways" for 2017-2019. Date of official publication: 27.12.2016] Mode of access: doc.rzd.ru/doc/public/ru?STRUCTURE_ID=704&layer_id=5104&id=6745#4704969 (data obrashhenija: 22.05.2017).

11. Patlasov O.Ju. Tehnologii protivodejstvija mobbingu personala na rabochem meste [Technologies for countering the mobility of staff in the workplace] [Текст] / O.Ju. Patlasov, I.S. Kalmykov // Nauka o cheloveke: gumani-tarnye issledovanija. – 2016. -№1. – S. 234-242. Omsk, 2016, - №1. - P. 234-242.

12. Shohin A.N., Nefinansovye otchety kompanij, rabotajushhh v Rossii: praktika razvitija social'noj otchetnosti [Non-financial reports of companies, Work in Russia: the practice of developing social reporting]. Moscow, 2014, 108 p.

13. Idow S., Vertigans S.. Stages of Corporate Social Responsibility. From Ideas to Impacts. Mode of access: <https://rd.springer.com/book/10.1007/978-3-319-43536-7>.

14. Raju S. Siva Corporate Social Responsibility in India. Some Empirical Evidence Mode of access: <https://doi.org/10.1007/978-981-10-3902-7>.

7.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE FRAMEWORK OF THE IMPLEMENTATION OF INTERNATIONAL CSR STANDARDS

Igor S. Kalmykov,

Post-graduate Student, Omsk Academy of the Humanities

Oleg Yu. Patlasov,

Head of the Department of Commerce, Marketing and Advertising of the Private Establishment, Omsk Academy of the Humanities

Abstract. The article is devoted to issues of Corporate Social Responsibility application as a tool of workers' protection from the negative effect of mobbing as well as the influence of mobbing to the image and economic stability of the company. The comparison of international standards of social responsibility was made. Offers on distribution of the international standards of social responsibility in economic entities are developed. The proposed measures provide stage-by-stage introduction of a number of the international documents and allow to minimize expenses and to maximize synergetic effect of application of the international standards of social responsibility of business. Authors offered the conceptual model of the recommendation of the International Labour Organization directed to counteraction to mobbing-actions in labor collectives of the organizations. Measures of governance support of the Corporate Social Responsibility development and an economic potential of Corporate Social Responsibility application on the region of CIS were considered.

Keywords: Corporate Social Responsibility, SA 8000, ISO 26000, mobbing, social partnership, labour legislation.

Сведения об авторе:

Калмыков Игорь Сергеевич – аспирант кафедры коммерции, маркетинга и рекламы ЧУОО ВО «Омская гуманитарная академия» (644105, Российская Федерация, г. Омск, ул. 4-я Челюскинцев, 2А), e-mail: Kalmikov313@mail.ru.

Патласов Олег Юрьевич – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой коммерции, маркетинга и рекламы ЧУОО ВО «Омская гуманитарная академия» (644105, Российская Федерация, г. Омск, ул. 4-я Челюскинцев, 2А), e-mail: opatlasov@mail.ru.

Статья поступила в редакцию 14.12.2017 г.