

питалу, развития инноваций, взаимодействия с потребителями, выхода на новые рынки и в целом дает возможности для роста. И, на мой взгляд, ничего страшного в этом нет. Если компания получает преимущества, решая проблемы общества — это win-win. Другое дело, когда компания пытается выглядеть лучше, чем она есть на самом деле. Например, рекламирует свою экологическую работу, хотя всего лишь исполняет обязательные требования законодательства, или заявляет об использовании экологически чистых материалов, доля которых на самом деле ничтожно мала», — рассуждает госпожа Майорова.

«Легко заявить о каком-то продукте или проекте как об экологичном, ответственном и социальном, когда заинтересованные стороны не задают вопросы и не подвергают сомнению маркетинговые слоганы и рекламу. Это касается, например, состава моющих средств, на этикетке которых может значиться «эко», однако реальный состав далек от этого», — добавляет господин Дурдыев.

В результате страдают не только потребители, которых вводят в заблуждение, но и добросовестные компании, так как из-за гринвошинга снижается доверие общества к КСО в целом. ■

23 → В отличие от зарубежных компаний, где личные предпочтения собственника меньше влияют на выбор, позиционирование компании важнее. Также из-за сравнительно низкого уровня доверия к благотворительным организациям, часто встречается следующая логика: я лично знаю руководство данного благотворительного фонда, поэтому буду помогать ему, так как уверен в прозрачности его деятельности. А на Западе этот вопрос уже не стоит, поэтому благотворительные организации выбираются в первую очередь исходя из бизнес-стратегии», — говорит Ирина Шанаева, аккаунт-менеджер агентства социально ориентированного маркетинга RedMe.

Еще один нюанс заключается в том, что и в России, и на Западе в тренде помощь и соучастие «нулевого километра». «Даже трансконтинентальные корпорации следуют принципу максимальной локальности. Самые успешные и яркие проекты КСО связаны с тем, когда компания делает мир лучше вокруг себя в буквальном смысле слова. На этом фоне «теории локальных дел» острее воспринимаются даже просто заявления о «неожиданных» (расходящихся с принятым позиционированием) флуктуациях КСО. Бурное непонимание общественности мы наблюдали недавно

в ответ на заявление лидера банковско-го сферы России о намерении помочь с восстановлением Нотр-Дама. Несмотря на то, что ход компании понятен (это один из бренд-мейкеров России, оперирующий на международной арене, поэтому инициатива имеет право на существование), в России она вызвала смешанную реакцию. Образовалось расхождение с предыдущими КСО-инициативами банка, которые были как раз укоренены в регионах. Ситуация показательная: на заре капитализма в России широкое общественное мнение не ставило молодому бизнесу в вину непатриотизм любых благотворительных начинаний — в системе КСО или спонтанных, разовых», — поясняет Наталия Белякова, директор по маркетингу Domina Group в России, доцент НИУ ВШЭ.

Стоит отметить, что волонтерская помощь как вид благотворительности в российских компаниях сегодня тоже присутствует, правда, пока системный подход к вопросу здесь тоже находится на пути становления, в то время как за рубежом такие программы давно не редкость.

«Так, например, финансовый гигант Wells Fargo предоставляет своим работникам два оплачиваемых дня в год для любого рода волонтерских работ, то есть сотрудник компании может предупредить

офис, что не придет в конкретный день, а будет спасать собак или ухаживать за больными стариками, и компания оплатит ему полноценный рабочий день. Так Wells Fargo дает стимул и возможность своим сотрудникам попробовать себя в волонтерстве, и, как показывает статистика, многие из них начинают делать это намного чаще уже по своей инициативе», — рассказывает Юлия Пескова, креативный директор и совладелец компаний Kawaii Factory и Monogoom.

При этом в России эксперты отмечают развитие нестандартных благотворительных проектов. «Например, в настоящий момент „большая тройка“ сотовых операторов запускает совместно с фондом проект „Лиза Алерт“, где большие данные и трекинг-возможности компаний будут синхронизированы ради эффективного поиска пропавших», — отмечает госпожа Белякова. Правда, считает эксперт, пока российский рынок в этой сфере еще достаточно неорганизован. В условиях слабого МСБ инструменты и философия КСО используются в основном крупными корпорациями, причем реализаторами выступают их отделы и сотрудники in-house. А это тормозит развитие общего инструментария, понятного для применения разными игроками разных бизнесов. ■

ПРАВО НА ТРУД МНОГИЕ РОССИЙСКИЕ КОМПАНИИ, НЕСМОТЯ НА ТРЕБОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, ПОКА НЕ ЗАНИМАЮТСЯ ТРУДОУСТРОЙСТВОМ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ, НО УЖЕ ЕСТЬ ТЕНДЕНЦИИ К ИСПРАВЛЕНИЮ СИТУАЦИИ. АРТЕМ АЛДАНОВ, ДЕНИС КОЖИН

Согласно федеральному законодательству люди с ограниченными возможностями имеют право на трудовую деятельность. Их обязаны принимать на работу все организации с численностью от 35 сотрудников. Если численность штата компании от 35 до 100, квота на инвалидов не выше 3%, если численность от 100 человек, то квота от 2 до 4%. Если работодатель не выделяет необходимого количество мест для трудоустройства данной категории граждан, его ждет административный штраф

СОБЛЮДАЯ КВОТУ В Петербурге квотирование трудоустройства инвалидов регулируется как федеральным, так и региональным законом. В соответствии с ними в организациях с численностью от 100 человек 2,5% рабочих места должны быть отданы людям с инвалидностью. Согласно данным комитета по труду и занятости Петербурга, информацию о квотировании рабочих мест для трудоустройства данных людей предоставляют 2572 предприятия города. Организациями выделено 21 797 рабочих мест, из них занято инвалидами 14 733, что составило 67,6% от общего количества созданных в счет квоты рабочих мест. Данный показатель самый высокий в стране.

В структуре Смольного отмечают, что даже на крупном предприятии не всегда есть возможность трудоустроить людей с ограниченными возможностями. В связи с этим в прошлом году были внесены поправки в региональное законодательство.



В ПЕТЕРБУРГЕ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ВЫДЕЛЕНО 21 797 РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ, ИЗ НИХ ЗАНЯТО 14 733, ЧТО СОСТАВИЛО 67,6% ОТ КВОТЫ. ДАННЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ САМЫЙ ВЫСОКИЙ В СТРАНЕ

В соответствии с ними у работодателя появилась возможность заключить договор с частным агентством занятости, которое вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников. Данная структура выступает работодателем по отношению к инвалиду и может предоставлять сотрудников с инвалидностью в формате аутстаффинга (в соответствии со статьей 56.1 ТК РФ). Это будет удобно компаниям, которые готовы трудоустроить человека с инвалидностью, но хотят избежать ущерба от частых больничных такого работника или сложностей, связанных с особым режимом работы.

Второй вариант исполнения квоты — создание совместных рабочих мест по договоренности между несколькими работодателями. Это актуально для тех компаний, которые не могут «вписать» инвалидов в существующие процессы и вынуждены создавать специальные подразделения. Третий способ схож с предыдущим. Он предполагает заключение соглашений об организации рабочих мест для трудоустройства инвалидов на квотируемые рабочие места в другой организации. Отмечается, что данный вариант сейчас особо популярен среди работодателей, особенно среди тех, кому сложно

выделить специальные рабочие места в связи со спецификой своей деятельности.

Никита Костров, эксперт Клуба кадровиков, заместитель главного редактора ClubTK.ru, говорит: «Все эти три способа весьма сомнительны, поскольку по факту все равно не дают организации выполнять квоты в полной мере. Квота устанавливается для конкретного юрлица, и если даже к нему и попадут инвалиды через аутстаффинг, это юрлицо не станет для них работодателем, его вакансии по квотам останутся при нем. Заключение договора ГПХ также не освобождает организацию от необходимости принимать инвалидов. Решение проблемы скорее в дроблении более или менее крупных компаний на мелкие, численностью до 35 сотрудников, под общим управлением единой управляющей компании. В итоге и под квоту не попадаешь, поскольку персонал числится в разных организациях, и на производственный процесс ограничение численности не влияет».

Между тем сейчас Минтруд вынес на рассмотрение законопроект, позволяющий заменить создание рабочих мест в счет квоты выплатами в специальный фонд. При этом есть планы и по повышению размера штрафов за несоблюдение законодательства о квотировании. Если законопроект будет принят, это может стать дополнительным стимулом к исполнению закона и за счет денежных средств, поступающих в фонд, повысить уровень трудоустройства людей с инвалидностью. → 26