

доц. д-р РУМЕН КАЛЧЕВ
ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ – ВАРНА

**СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ НА БИЗНЕСА И ЗАПЛАЩАНЕТО НА ТРУДА В
БЪЛГАРИЯ**

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND LABOR PAYMENT IN BULGARIA

Associate Prof. Dr. RUMEN KALCHEV
UNIVERSITY OF ECONOMICS – VARNA

Abstract: In this article, without seeking to theorizing, the author aims to clarify the nature of CSR and on this basis to justify the state of payment of labor in Bulgaria. Exposed to view on the possibilities to increase labor compensations and business commitments in this regard.

Key words: corporate social responsibility, business, labor payment

Въведение

Темата за отговорността на биз неса към обществото или така нарече ната корпоративна социална отговорност (КСО) придобива все по-нарастваща актуалност у нас. Допълнителен тласък за въвеждане на социално отговорни биз нес инициативи на ниво предприятия даде процесът на интеграция с ЕС и пълноправното членство от началото на 2007. Разшириха се обществените дискусии по тази проблематика. Днес е всеобщо мнението, че всяка ползваща се с добро име в обществото и уважаваща себе си компания следва да бъде социално ангажирана. Правителството на Република България разработи съответна стратегия в тази област. Българският институт за стандартизация издаде с превод на български език международния стандарт за социалната отговорност – БДС ISO 26000:2012 „Указания за социална отговорност”. Стандартът, разработен с участието на експерти от над 90 страни и 40 международни или регионални организации разглежда принципите на социалната отговорност и дава указания за нейното прилагане на практика в организациите

Отговорност за общественото благополучие носят държавата, която исторически изпълнява и продължава да

изпълнява тази своя роля и бизнесът, към когото са отправени не малко надежди за справяне с обществените проблеми. Екологията, образованието, меценатството, дарителството са само една малка част от традиционните области, в които той се изявява, но на заден план често остава предоставянето на заплащане на труда на собствените работници и служители, което да дава възможност на тях и техните семейства да ползват в максимална степен постиженията на цивилизацията. А тези хора също са част от обществото, към което е насочена идеята за КСО.

В общия случай представителите на бизнеса изхождат от позицията, че заплащат труда, изразходван при производството на стоки и услуги според дълго, адекватно на работните умения и вложените усилия. Много често като причини за ниските възнаграждения у нас се изтъкват финансовото състояние на предприятието, съществуващото равнище на заплащане на тази или подобна позиция, увеличаването на производствените разходи и оттам на цената, което води до опасност продукцията да стане непродаваема и т.н.

Има ли реални възможности за подобряване заплащането на труда в българските организации? Това е предиз

викателството и въпросът, на кой то търси отговор авторът в тази статия.

Ангажименти на бизнеса във връзка със заплащането на труда според концепцията за КСО

Концепцията за КСО се допълва и обновява през годините в съответствие с новите реалности и социални рискове, в нея присъстват редица дискуссионни моменти, тя има както привърженици, така и противници. В общественото пространство са в обръщение множество дефиниции и коментари относно нейната същност, обхват и необходимост¹.

Поради разнообразния характер на областите, в които се проявява КСО, тя понякога се формулира твърде всеобхватно и неясно. Типичен пример за това са някои от най-известните дефиниции за нея:

- „КСО е поемането на ангажимент за подобряване на общественото благополучие чрез доброволчески бизнес практики и използване на корпоративни ресурси” (Котлър, Лий, 2011);

- „Управление на бизнеса по начин, който отговаря или надвишава етичните, нормативните, търговските и публичните очаквания, които обществото има към него” – дефиниция на организацията „Бизнесът за социална отговорност”

(цит. по Котлър, Лий, 2011);

- „Концепция, при която компаниите интегрират на доброволна основа дейността си по опазване на околната среда и социалните си инициативи в своите бизнес стратегии и във взаимното действие с всички заинтересовани лица” – формулировка на Европейската комисия (ЕК), изразена в Съобщението на

¹ Тук няма да правим опити за пределна изчерпателност при представянето на дефиниции за КСО, защото изясняването на същността на КСО не е цел на разработката. Ще посочим само някои от тях за да акцентираме върху вниманието, което според концепцията за КСО следва да отделят бизнесорганизациите на собствения си човешки ресурс.

Европейската комисия (ЕК) от март 2006 г. „Прилагане на партньорство за растеж и работни места: да направим Европа пример за подражание за прилагане на КСО” и възприета от прави телството на Република Бъл гария при създаването на Стратегия за КСО 2009 -2013 г.;

- „Декларирайки сво ята социална отговорност и доброволно поемайки за дъл жения, които надхвърлят общите закони и обичайни изисквания, които трябва да се спазват при всички случаи, фирмите се стараят да повишат стандартите за социално развитие, защита на околната среда и уважение на основните права и приемат да прилагат отворено управление, да съгласуват интересите на всички заинтересовани страни в общ подход за качество и устойчивост” – Зелена книга на ЕК (цит. по Нисторов, И., 2010);

- „КСО се разбира като популяризиране на практиките на отговорния бизнес, които носят полза на бизнеса и обществото и подпомагат социалното, икономическо и екологично устойчиво развитие чрез максимизиране на положителното влияние на бизнеса върху обществото и минимизиране на негативното” – Международен форум на бизнеслидерите (цит. по Захариев, Е., 2012);

- „Отговорността на предприятията за техните въздействия върху обществото” – определение на ЕК в изготвената обновена Европейска стратегия за КСО

- 2011-2014, публикувано в съобщение на ЕК от 25.10.2011 г.²

От представените по-горе определения за КСО се вижда, че тя е противоречива категория с разнопосочни измерения. Могат да се направят редица изводи относно нейната същност и форми на проявление. Според нас най-важните от тях са следните:

² Вж. Обновена стратегия на ЕС за периода 2011—2014 г. за корпоративната социална отговорност. <http://eur-lex.europa.eu>

Първо, тезата за доброволността на поеманите ангажименти се застъпва широко в разбиранията за КСО. Идеята за доброволно изпълнение на дейности, излизащи извън сферата на формалните задължения на бизнеса и допринасящи за просперитета на обществото се споделя от бележити учени, които я поставят в основата на нейната същност. Така например Котлър и Лий, коментирайки своята дефиниция поясняват, че „ключов елемент в това определение е думата доброволчески. Тук не става въпрос за бизнес дейности, определени от закона, или морални или етични по своята същност и в този смисъл очаквани, а се има предвид съзнателно и безвъзмездно поемане на ангажименти от страна на бизнеса да избира и прилага тези практики или да реализира своя принос. За да бъде наречена една компания социално отговорна, подобен ангажимент трябва да бъде показан и да бъде осъществен чрез възприемане на бизнес практики и/или финансов принос.” (Котлър, Лий, 2011). К. Каменов и Кр. Хаджиев също отбелязват, че „за разлика от юридическата отговорност, която има задължителен характер, социалната отговорност е своеобразен отклик към социалните проблеми на обществото. Тя не зависи от законите и държавното регулиране.” (Каменов, Хаджиев, 2000).

По наше мнение е излишно да се акцентира в толкова голяма степен на доброволността. На всички е известно, че бизнесът в лицето на работодателите има редица ангажименти, продиктувани от сключените договори с работници и служители, доставчици, клиенти, банки и др. Също така, той трябва да спазва наложените от държавната и местната власт изисквания, касаещи околната среда, инфраструктурата, безопасността и здравето при работа, данъчната дисциплина и пр. Изпълнявайки своите задължения без административна или наказателна принуда, работодателите показват своето отношение към обществото. Това прави възможно бизнеспартньорите им

да спазват договорите си, бюджетът да акумулира достатъчно средства за разпределение сред социално слаби, пенсионери, безработни, работниците и служителите им да издържат своите семейства и т.н. В този смисъл, не би могло да се нарече социално безотговорно поведението на даден собственик на фирма, който изплаща редовно и навреме договорените работни заплати, данъците си, задълженията към доставчици и подизпълнители, но не разходва регулярно допълнителни средства от своята печалба за благородни каузи.

Второ, според нас дефиницията на организацията „Бизнесът за социална отговорност” в най-голяма степен отговаря на възгледите за КСО. Най-естественото очакване от страна на обществото е управлението на бизнеса да отговаря на етичните, нормативните, търговските норми. Разбира се, добре би било тези очаквания да бъдат надвишени. Тази дефиниция игнорира доминиращата позиция на големите компании в сферата на КСО и дава правото на всички стопански субекти, независимо от техния размер и финансови възможности да се причислят към категорията на социално отговорните.

Трето, може да се заключи, че границите на КСО са много размити. Единственият по-категорично деклариран ангажимент (въпреки че и той има многообразни измерения) в конкретна област е по отношение опазването на околната среда. Всички останали (икономическо, социално и устойчиво развитие, основни права) имат изключително широко тълкуване и могат да се възприемат като добри намерения на бизнеса, които той не е длъжен да изпълни. Тоест, ако в което и да е направление се случи нещо положително, което излиза извън рамките на законовата регламентация и обичайната практика, то трябва да се възприема като проява на социална отговорност. Надали, обаче би могло да се възприеме като социално отговорно поведение проявата на благотворителност и/или финансирането на образо-

вателни програми в съчетание със съзнателното поддържане на критично ниско ниво на заплащането на труда в собственото предприятие в интерес на запазването и нарастването на печалбата.

Във втора група дефиниции се среща по – детайлно открояване на обектите, към които е насочена КСО. Така например Световният бизнес съвет за устойчиво развитие я определя като „ангажимент на бизнеса да допринесе за устойчивото икономическо развитие като работи със своите служители, техните семейства, местната общност и обществото като цяло за подобряване качеството на техния живот” (цит. по Котлър, Лий, 2011). Приблизително същата е формулировката на Световната банка, според която „КСО е ангажиментът на бизнеса да допринесе за устойчивото икономическо развитие и да гарантира връзка с работниците, техните семейства, местната общност и обществото като цяло с цел повишаване качеството на живота, което да е приемливо както за бизнеса, така и за развитието” (цит. по Нисторов, И., 2010). Виждаме, че в цитираните определения по – отчетливо се фиксира ангажиментът спрямо човешките ресурси на организацията, свързан с подобряване на качеството на техния живот.

Начините, по които отговорният бизнес може да участва в решаването на проблемите на работниците и служителите са разнообразни. Без да навлизаме в подробности тук могат да се посочат (Данев, 2006):

- Навременен плащане на работните заплати;
- разкриване на нови работни места;
- осигуряването на адекватни условия за работа и живот на работниците чрез повишаване на квалификацията им;
- профилактично лечение;
- строителство на жилища;
- осигуряване на безопасни условия на труд;
- сигурност на разплащанията;

- поддържане на адекватно заплащане на труда;
- допълнително медицинско и социално осигуряване на сътрудниците;
- развитие на човешките ресурси чрез обучаващи програми и програми за подготовка и повишаване на квалификацията;
- подпомагане на работниците в критични ситуации и др.

Присъствието на заплащането в разбирането за КСО у нас е логично предвид степента на икономическото развитие на България. „В западните дискусии по проблемите на социалната отговорност на бизнеса въпросите, свързани с работната заплата и данъците не фигурират. Плащането на данъци и осигуряването на достойна работна заплата се разбира като естествен момент от функционирането на фирмата, който няма пряко отношение към онези допълнителни отговорности, които поемат субектите, претендиращи за статус на социално отговорни.”(Соболева, 2005) Цитираното мнение не може да бъде отнесено към бизнеса в нашата страна. Разбира се, има изключения, но е всеизвестен факт, че средната работна заплата в България е най-ниската в ЕС, а непрестанното увеличение на заплащането на труда е задача с постоянна актуалност пред правителството и икономическите субекти у нас. Някои български бизнесмени споделят мнението, че КСО означава работодателят да е положил достатъчно грижи за създаването на подходящи условия за работа на своите работници и служители. Според тях няма нищо по-скъпо от това да поддържаш евтина работна ръка защото това означава „демотивиран човек, който няма интерес да си върши работата, а достойното заплащане и колегиалните отношения са особено важна част от КСО”¹

¹Вж. Корпоративната социална отговорност. Крачка напред. 06.07.2007. <http://www.capital.bg/biznes>.

Според нас въпросът за навременното, сигурно и адекватно заплащане на труда е изключително важен за българското общество. Той се отнася до формирането и обновяването на човешкия капитал на нацията и респективно на бизнеса. Работната заплата, която обрича работниците, служителите и техните семейства на лишения и бедност не може да изпълнява възпроизводствената и мотивиращата си функция.

Заплащането на труда в България – предизвикателство пред КСО

Ниското заплащане на положения труд традиционно се свързва с възникването на бедност сред работещите лица. Една от петте основни цели, поставени със стратегия „Европа 2020“ е относно бедността и социалното изключване - поне 20 милиона по-малко бедни или застрашени от бедност и социално изключване хора¹. От своя страна държава членка на ЕС в техните национални програми за реформа конкретизират тази цел, като за нашата страна тя се изразява в 260 000 души по-малко, застрашени от бедност и социална изолация.² Стратегията се отнася до цялото население на ЕС, но сред застрашените от бедност има и немалко заети лица.

Бедността е свойствена за всяка икономическа система и във всички времена, но нейната острота в обществото се различава рязко в зависимост от обема на произведения брутен вътрешен продукт (БВП) и натрупаното богатство, производствения потенциал на страната, благосъстоянието на народа, начина на разпределение на богатата и т.н. Развити страни, които по правило са ориентирани към постигането на социален мир и мощна средна класа имат неголеми различия в равнището на доходите

¹ За повече подробности Вж. „Европа 2020“. Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж. <http://www.ec.europa.eu>.

² За повече подробности вж. www.ec.europa.eu.

и неголям слой бедни, докато в много други страни обществото е крайно поляризирано.

Европейската статистика³ публикува редица показатели за измеренията на бедността. От чисто статистическа гледна точка положението с бедността сред работещите у нас не би могло да се нарече катастрофално. Така например през 2011 г. в риск от бедност е 7,8% от наемния персонал, докато в Люксембург това се отнася за 9,5% от него, в Италия – за 9%, в Латвия – за 8,5%, в Литва – за 9,2%. Стойности над 7% се наблюдават също в Гърция, Германия, Испания, Полша и Кипър.

Подобна е ситуацията и с индикаторите за неравенство в доходите. Квантилното съотношение S80/S20 у нас през същата година, въпреки че е сред най-високите в ЕС (6,5), не контрастира рязко на фона на останалите държави, а в Испания и Латвия е по-високо. Коефициентът на Джини в България (35,1) е по-нисък отколкото в Латвия и е близък до същия в Испания, Гърция, Португалия, Румъния, Великобритания и др.

По-горе посочихме, че един от ангажиментите на социално отговорния бизнес е да поддържа подходящи условия за работа, включително и заплащане на своите работници и служители. Далеч сме от илюзията, че тази отговорност е достатъчно осъзната от всички работодатели. Безусловно, между тях има хора с добри и такива с не толкова чисти намерения. По-важният въпрос обаче е дали те имат реални възможности за предоставяне на мотивиращи и позволяващи воденето на нормален цивилизован живот трудови възнаграждения.

Интересен коментар на бедността сред заетото население в Русия прави авторски колектив с ръководител Д. Львов, според който ниското равнище на заплащането на труда на наемните работници, наложен в руската икономика е главната диспропорция на социалното

³ Вж. <http://www.ec.europa.eu/eurostat>.

развитие: „Относителният дял на работната заплата в БВП на Русия е примерно 2-2,5 пъти по-нисък отколкото във всяка западна страна. За 1 долар работна заплата нашият средностати стически работник произвежда 2,5-3 пъти повече БВП от работника в САЩ. Това означава, че такава, като в Русия експлоатация на труда няма в нито една

страна с нормална пазарна икономика.” (Лъвов, Гранберг, Егоршин, 2005).

Ако приложим подобен подход (използваме брутна добавена стойност (БДС) вместо БВП) спрямо страните от ЕС, ще получим следните резултати за мястото на трудовите възнаграждения в БДС (Вж. Таблица 1):

Таблица 1. Относителен дял на трудовите възнаграждения в БДС в страните от ЕС и други страни за периода 2007-2012 г.

(%)

Страни	Години					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Белгия	41.39	42.15	42.91	41.94	42.23	:
България	34.11	34.73	36.99	38.31	37.44	36.76
Чехия	34.51	35.23	35.42	35.38	35.90	:
Дания	59.05	59.83	62.75	58.82	58.64	:
Германия	44.35	45.20	47.36	46.15	46.69	:
Естония	39.79	43.10	44.77	41.25	39.54	:
Ирландия	44.03	47.87	47.65	45.38	43.47	:
Гърция	31.33	31.34	32.47	31.95	30.85	:
Испания	41.44	42.16	42.23	41.67	40.41	:
Франция	42.64	42.82	43.70	43.69	43.48	43.57
Италия	33.31	33.86	34.72	34.45	34.50	:
Кипър	43.27	43.30	44.25	43.54	43.23	:
Латвия	45.50	48.97	43.96	39.93	39.65	:
Литва	37.50	38.51	38.78	36.47	34.68	:
Люксембург	41.60	45.15	47.65	44.74	44.12	:
Унгария	42.54	42.24	43.16	43.34	42.28	:
Холандия	43.37	43.68	45.72	44.57	44.27	:
Австрия	42.83	43.78	45.30	44.53	43.96	:
Полша	35.13	37.36	36.22	36.43	35.73	:
Португалия	44.21	44.53	44.80	44.38	:	:
Румъния	36.19	39.62	37.64	33.67	:	:
Словения	48.68	49.88	51.99	52.66	51.51	:
Словакия	31.43	30.86	32.73	32.17	32.12	:
Финландия	43.64	45.10	48.75	48.14	47.90	:
Швеция	45.19	46.49	48.25	46.27	46.35	:
Великобритания	50.43	50.42	51.37	50.15	:	:
Лихтенщайн	43.02	42.92	51.03	48.22	:	:

Норвегия	39.43	38.42	42.92	41.57	40.62	40.68
Швейцария	51.70	51.76	54.35	52.42	:	:
Македония	32.25	32.97	36.66	37.16	34.96	:

Източник: Собствени изчисления на автора по данни от Евростат: - няма данни

От данните в таблицата може да се направи изводът, че идеята за прекомерната експлоатация на наемния персонал у нас може да се отхвърли. Относителният дял на възнагражденията в БДС у нас бележи тенденция на повишение до 2010 г., след което се връща на равнището от 2009 г. Сравненията на стойностите на този производен индикатор с останалите европейски страни също са показателни за ангажиментите на българския бизнес към работниците и служителите. Тук трябва да се направи уговорката, че средните величини прикриват доста аномалии.

Безспорен лидер като социално ориентирана икономика в ЕС е Дания, в която около 60% от генерираната БДС се изразходва за изплащане на трудови възнаграждения. Със стойности над 50% са също Великобритания, Швейцария, а през последните години от наблюдения периода – Словения. Показателите на България, макар и с известни вариации през периода са по-високи от тези на Чехия, Италия, Гърция, Полша, Словакия и Македония. Страните, в които е постигнато високо благосъстояние и се славят със силна социална политика като Германия, Франция, Люксембург, Холандия, Австрия, Финландия и Швеция поддържат равнище между 42 и 48%. Изненадващо Норвегия не е между първите страни по участие на възнагражденията в БДС.

От представената информация може да се заключи, че що се отнася до задоволяването на базовите потребности на персонала, българските работодатели са социално отговорни в степен, съответстваща на икономическото и социалното развитие на страната. Младият български бизнес все още не може да се конкурира с този в страните, натрупали сериозни предимства далеч преди

започването на демократичните промени и установяването на пазарна икономика в България. Не бива да се забравя и това, че първият основен негов ангажимент е да съществува за да може да осигурява работни места. Това означава да бъде достатъчно печеливш и да се развива. За целта са необходими съответните финансови ресурси. Според нас напълно постижима цел при съществуващите икономически условия е такова равнище на заплащане, при което делът на възнагражденията в БДС ще надвиши 40%, т.е. повишение на средната работна заплата в България с 10-15%.

Разбира се, дори и след подобно нарастване на заплатите у нас, те ще останат сред най-ниските в Европа, но бизнесът ще е изпълнил част от ангажимента си за КСО. За да има трайно решаване на проблема с ниското заплащане на труда в България е необходимо да бъдат направени множество реформи както от негова страна, така и от страна на правителството, които по наша преценка ще отнемат много години. Това обрича България още дълго да остане най-бедната страна в ЕС.

Основната причина за лошото заплащане на труда в България се крие в малкия размер на създаваната БДС – факт, който не е необходимо да се доказва статистически. Ако размерът на генерираната БДС у нас беше 2 или 3 пъти по-голям, дори и при настоящото им участие в нея, то и работните заплати можеше да са 2 или 3 пъти по-големи. Съществуват много причини за текущото състояние на българската икономика и респективно на заплащането на труда, но според нас особено голяма роля имат структурата на българската икономика и качеството на труда, който се упражнява в голяма част от нейните сектори.

В тази връзка Г. Ганчев пише, че "... структурните дефекти на икономиката се проявяват главно чрез пазара на труда, който не създава достатъчно работни места или заплащането на заетите е недостатъчно за покриването на определена жизнен минимум.... Структурните дефекти почти винаги са свързани с недостатъчни инвестиции в човешкия капитал. ... Съкращаването на броя на работещите бедни може да се реализира или посредством административни мерки като повишаване на минималната работна заплата или чрез подпомагане създаването на нови високоплатени работни места." (Ганчев, 2011) Отричайки ролята на селското стопанство и туризма като приоритетни направления в развитието на страната ни В. Никифоров отбелязва: "... без творчески услуги и без индустрия, като правило, творческо пазарно стопанство няма. А има беднотия и дефицити.... Услугите фигурират като елемент на разглежданата тук формула за добрата отраслова структура за България. От контекста на тази формула обаче се разбира, че става дума не за творческите, а за стандартните, за простите, за евтините услуги." (Никифоров, 2008)

Като изразяваме съгласие с цитираните мнения ще посочим, че в свое предишно изследване акцентирахме върху пропорциите в секторната заетост в България и несъответствието им със същите в развитите европейски страни: „В момента съотношението между заетите от трите сектора (аграрен, индустриален и услуги) е 20:27:53. Нереалистично е да се очаква преминаване от това състояние към 5:25:70, каквото е средното към 2010 г. за ЕС." (Калчев, 2012) Според нас ограничаването на заетостта в аграрния сектор чрез насочване на част от заетите в него неплатени семейни работници и самонаети, които по същество прилагат нископлатен труд, към индустриалния сектор и сектора на услугите ще окаже позитивно влияние върху средната работна заплата в България.

Що се отнася до високоплатените работни места, те изискват да се полага висококвалифициран труд, труд с високо качество, който може да създава голямо количество добавена стойност. Това е направление, което безусловно трябва да се постави като приоритет и да получава подкрепа от правителството, при това изразяваща се не само в данъчни облекчения, а и в директни плащания, насочени на бизнеса, който развива високотехнологични производства. Полза от това ще имат не само пряко заетите работници и служители, а и цялото общество. Това ще направи възможно българските работодатели да изпълняват по-адекватно мисията си, свързана с КСО.

Заклучение

Разглежданият аспект е нищожна част от концепцията за КСО. От изложението може да се направи заключение, че бизнесът у нас към настоящия момент е достатъчно отговорен по отношение на заплащането на труда, но неговите възможности не кореспондират с потребностите на обществото.

Осъществявайки на практика модернизация на производството и услугите, насочвайки средства към закупуването на съвременна техника и технологии работодателите у нас ще предизвикат необходимостта от обучение и преквалификация на собствените си човешки ресурси, от промяна в качеството на образователните и обучаващите услуги и най-общо от инвестиции в човешки капитал. Това ще рефлектира в подобряване на условията на труд и живот на наетите лица, в това число върху заплащането на техния труд.

Тук съществена роля може да изиграе правителството на страната. През последните години у нас са разработени над 200 стратегии, програми и планове за развитие на един или друг сектор и на икономиката като цяло, които не дават очакваните резултати. Необходимо е да се разработи концепция за развитие на

страната, в която главно място да заеме изграждането на съвре менна индустрия, произвеждаща конкурентноспособни стоки, търсени на външ ния пазар. На нейна основа ще се формира силен сектор на услуги, при това на скъпите и творчески услуги. На света няма просперираща и богата държава със слаба индустрия.

В заключение ще отбележим, че изложените мисли са израз на вътреш-

ната убеденост на автора, че проблемите със заплащането на труда могат да бъдат решени, но за целта не са достатъчни само заявени намерения, а и отговорни и целенасочени действия както от страна на бизнеса, така и от страна на институциите, разполагащи с информацията и властта в страната.

Литература:

1. Ганчев, Г. Макроикономически проблеми на борбата с бедността в България през периода 2012 – 2020// Икономика и управление, 2011, бр.3, с. 2-20.
2. Данев, Б. Корпоративната социална отговорност - принцип или стандарт. 02.10.2006. <http://www.expert.bg>.
3. „Европа 2020”. Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж. <http://www.ec.europa.eu>.
4. Захариев, Е. Основни бизнес приоритети на индустриалния метиджмънт. Свищов: АИ „Ценов”, 2012, с. 146-185.
5. Калчев, Р. Развитие на секторната заетост в България// Известия на ИУ – Варна, 2012, бр. 2, с. 36-48.
6. Каменов, К. Кр. Хаджиев. Човешкият фактор и екипната дейност в управлението. София: ИК „Люрен”, 2000, с. 133-143.
7. Корпоративната социална отговорност. Крачка напред. 06.07.2007. <http://www.capital.bg/biznes>.
8. Котлър, Ф., Н. Лий. Корпоративна социална отговорност. София: Рой Комюникейшън, 2011, с. 2-4.
9. Никифоров, В. Как да се формира творческото пазарно стопанство в България. София: Сиела, 2008, с. 124 - 128.
10. Нисторов, И. Социалното включване (основа за икономиката на развитието). София: Kimberly – Clark Professional, 2010, с. 36-43.
11. Обновена стратегия на ЕС за периода 2011—2014 г. за корпоративната социална отговорност. <http://eur-lex.europa.eu>
12. Соболева, И. Социальная ответственность бизнеса: глобальный контекст и российские реалии// Вопросы экономики, 2005, бр. 10, с. 90-102.
13. Стратегическое управление: регион, город, предприятие. 2-е изд., доп. Под ред. Львова, Д.С., А.Г. Гранберга, А.П. Егоршина. Москва: Экономика, 2005, с. 23-24.
14. Стратегия за корпоративна социална отговорност 2009 – 2013. София, 2009.
15. <http://www.ec.europa.eu/eurostat>.