Global Business Companies' Ethical Behaviour: Universalism vs Relativism

Ch. Assist. Prof. PhD Silviya Dimitrova
University of Economics - Varna, Varna, Bulgaria
silvia_dimitrova@ue-varna.bg

Abstract

In the context of globalization, managing an organization affects communities, citizens and customers, employees, and different civil society associations. It concerns awareness of choices which managers make and that affect people's lives. The article examines how to deal with such situations in terms of universalism and relativism in international management, with the accompanying benefits and criticisms of each one. It also presents conveying the impact of organizations' activities in the daily lives of diverse populations around the world is, whose interests or even existence may at great extent be absent from the organization's decision-making. Measures for fostering ethical behaviour are also presented, respectively at international, national, community and intra-company levels. At the finale, we also highlight the main concerns about "best" rules and their applicability.

Keywords: universalism, relativism, ethical behaviour, MNE

JEL Code: F23,F69, Q010; doi:10.36997/IJUSV-ESS/2019.8.1.191

Въведение

Глобализацията повишава обществената осведоменост и загриженост относно условията и събитията в други страни, което води до повишен контрол на бизнес дейностите. Това приковава вниманието върху етиката, занимаваща се с ценности, с добро и лошо, с правилно и грешно. В бизнеса е трудно да се избегне етиката, защото това, което правим - и това, което не правим - винаги е възможен обект на етична оценка. Етиката на международните компании не е просто сравняване на етичните ценности на едно общество с друго. Всъщност събитията в сферата на бизнеса през последните години ясно подчертават, че етичността на управлението в организациите е нещо, което представлява предмет на дискусия със значителен и широк социален отзвук. Мащабните корпоративни срывове, повишената осведоменост за нечестните бизнес сделки като нелоялна търговия, вътрешна търговия, както и продължаващите проблеми с корупцията и експлоатацията на работници в глобален мащаб привличат значително внимание в света на бизнеса, в сферата на политиката и в обществото като цяло.

В международния бизнес, който е все по-фрагментиран и в който безброй етични традиции непрекъснато влизат в контакт помежду си (понякога с насилие), прости решения за създадени сложни етични проблеми, никъде не са открити. Освен това, понятието за етични въпроси, имащи „решения“, само по себе си изглежда проблематично, тъй като етичните ситуации, в които се намират организациите, изглеждат все по-сложни и непредсказуеми. В този контекст, практиката на мениджмънта е пропита с отговорност за моралния избор, който може да бъде възприет по много начини (Clegg, Rhodes, 2006).

Това кореспондира с въпросите на глобалните норми, които представляват трудно предизвикателство за международните корпорации. В много ситуации няма да има ясен избор между „правилно“ и „грешно“ действие. По-скоро ще възникнат етични дилеми, при които могат да се направят основателни аргументи за няколко конкурентни алтернативи. Предизвикателството се превръща в това как да вземете решение за „най-доброто“ действие, а не просто да решите да направите това, което е „правилно“. Осъществяването на „най-добрият“ избор, когато се сблъскате с етична дилема, също повдига въпроси относно това кой трябва да вземе решение. В много случаи международните корпорации може да не са най-отговорният участник. (Kline, 2010).

Решението към какви ценности да се придържат мениджърите при задграничните си дейности представлява един лабиринт. Международните фирми оперират все още в глобална

икономика, която се управлява от национални закони. Това представлява парадокс - от една страна се търсят международни универсални модели на поведение и ценности за тях, а от друга, те да се регулират от национални законодателства, определени от местни културни и етични ценности. Изглежда, че се появява глобален социален договор, при който международните компании са все по-отговорни за спазването на етични стандарти, които надхвърлят и дори могат да противоречат на преобладаващите норми в дадена държава. Факт на съвременния глобален живот е, че между националните правителства няма достатъчно консенсус по отношение на основните обществени цели в подкрепа на споразуменията относно стандартите за бизнес поведение (Kline, 2010). Бизнес етиката в световната политическа икономика включва също така определяне на начина на разпределяне на отговорностите между съответните международни участници. От тази позиция търсенето на някакъв всеобхватен набор от универсални морални ценности, приложими във всички общества и култури, е жизненоважно за решаването на морални въпроси от позицията на международния мениджмънт. Може да се окаже изключително предизвикателно да се достигне до такъв набор от универсални ценности.

Целта на статията е да представи възможностите за етично поведение на глобалните компании като правила и стандарти, които се предоставят от гледна точка на универсализма и релативизма в международен, национален, местен и вътрешнофирмен аспект.

Какво всъщност представляват универсализмът и релативизмът и как те се отразяват на етичното поведение на международните компании по света? Отговор на този въпрос ще се опитаме да дадем в следващите параграфи.

1. Универсализъм и релативизъм - ограничения и възможности

Една от основните дилеми в международния бизнес е проблематиката, свързана с избора между прилагането на универсални правила за етично поведение или придържането към норми и ценности, възприети на дадено място. В полето на етиката в международния бизнес подобна дискусия е налична отдавна и то без да получи еднозначен отговор.

Универсализмът е убеждението, че съществува широко разпространен и обективен набор от насоки за поведение, които надхвърлят страните и културите. Защитниците на тази позиция твърдят, че има набор от морални правила, които всеки трябва да следва. За тях съществува универсална етика и това е полезно ръководство за разграничаване на това, което е приемливо и кое не е приемливо в общество, различно от нашето собствено. Те посочват факта, че дори привидно разнородните религии споделят някои основни ценности и съответно съществува поведение, което повечето култури смятат за погрешно, като например нараняването на хората или посягане върху чуждата собственост. Всички общества и култури имат норма, която осъжда убийствата и причинява ненужни страдания на други хора. (Jackson, 2011).

Всички модернисти по различни начини споделят Декарт, че чрез стриктното прилагане на разсъждения човешките същества могат да достигнат до редица абсолютно доказани неопровержими и универсални знания и правила. Такива абсолютно доказани положения са олицетворени от математическите теореми. Но много модернисти също смятат, че трябва да се търсят универсални истини в области като моралната и политическата философия. Примери са моралните философии на Имануел Кант, утилитаризма на Бентам или политическите философии на Хобс, Лок, Русо и др. (O'Sullivan, Smith and Esposito, 2012).

Представителите на универсализма посочват също, че широко възприети са някои основни принципи за правене на бизнес. Например, почти във всяка страна в света съществуват закони, които забраняват подкупи, лъжи и кражби в бизнеса. Такива закони могат да се прилагат по различен начин в различните нации, но основополагащ морален кодекс съществува и по този начин те са широко приложими „правила“ за правене на бизнес, които всеки трябва да спазва.

Универсалната декларация за правата на човека, приета от Общото събрание на ООН на 10 декември 1948 г., е най-широко приетото международно изявление за нормативни ценности (UN, 1948). Близко две десетилетия по-късно, Генералната асамблея на ООН се опита да даде на тези принципи по-точна правна формулировка, като одобри два отделни пакта през 1966 г., които разглеждат гражданските и политическите права в един документ и икономически, социални и културни права в друг документ. Само страните, ратифицирали споразуменията, са обвързани с техните разпоредби. Действията на ООН въпреки това определят параметрите на съвременния дебат относно използването на правата на човека за оценка на действията и ръководството на поведението на международните участници, включително бизнес предприятия, в глобалната политическа икономика. Принципът е, че ако не се позоваваме на някои по-важни нормативни принципи, като правата на човека, управлението на корпоративното поведение би било в зависимост единствено от правните стандарти, определени от суверенните национални политически власти.

Концепцията за правата на човека се опитва да установи глобални деонтологични стандарти, които дават приоритетна стойност на индивида, а не на групи или институции. На практика, специфичното изброяване на принципите на правата на човека, включително потенциалните конфликти между различните права, представлява трудности при прилагането им като насоки за консенсус. Въпреки това практическо предизвикателство, дебатите в международната политика все повече привличат концепциите и принципите на правата на човека като основа за зараждащите се глобални стандарти за поведение (Kline, 2010).

На практика обаче, при прилагането на универсалните принципи възникват поне два проблема. Първо, тъй като правилата се опитват да бъдат широки и универсални, има много неясноти относно начина, по който те трябва да се тълкуват. Това е довело до непоследователност в начина, по който различните мултинационални компании разглеждат (и използват) принципи като „благоприятни условия на труд“ и „сътрудничество с местните власти“. Благоприятни условия за труд ли са тези, дефинирани от 10-часов работен ден, от редовни почивки и минимална заплата?

Масовно проучване на над 30 000 респонденти от 29 страни показва, че страните от Близкия изток (като Египет и Саудитска Арабия) са по-склонни да подкрепят универсалистката позиция по отношение на етиката, отколкото тези от над 20 други страни от Запада и Изтока. Това може да има важни последици за бизнес отношенията като преговори и разрешаване на конфликти в тези култури (Sweeney, McFarlin and Dean, 2015).

Вторият въпрос е, че много страни и компании не са приели официално всички (или дори някои) от тези етични задължения. Например, въпреки че САЩ често се възприемат като силно загрижени за етичните въпроси, те бавно се присъединят към някои групи от тези глобални принципи. Приложимостта на споразуменията след подписването на страните е свързан проблем. Глобалният договор на ООН, например, не съблюдава прилагането или не измерва действията на компании, които са го подписали. От членовете се изисква да докладват ежегодно за напредъка си, докато ООН подава жалби за груба или системна злоупотреба с принципите. Ако има някакви доказателства за злоупотреба, компаниите ще бъдат помолени да отговорят. Ако не бъде получен отговор или ако е недостатъчен, дружествата просто се отстраняват от Договора.

Правата на човека могат също така да оправдаят използването на принуда или намеса за нарушаване на защитната бариера на националния суверенитет, когато държавните органи грубо нарушават правата на собствените си граждани (Kline, 2010).

Международното право предлага малко ефективно регулиране на бизнеса, тъй като не съществува международен орган, който да има политическа власт и правоприлагаща способност да следи и регулира МНК на глобално ниво. Съществуват фундаментални различия между нациите по отношение на правилната роля, целите и методите на частните

бизнес дейности, както и подходящото разпределение на търговските ползи и разходи. Тези различия пречат на постигането на широк консенсус, необходим за формулиране на подробни международни правни стандарти, които могат да се прилагат директно върху корпорациите. Там, където възниква международното право, споразуменията обикновено изискват подписаните правителства да приемат и прилагат стандартите чрез механизма на националното законодателство. Правителствата могат да не разполагат с достатъчно административни ресурси, експертиза или политическа воля за пълно и ефективно прилагане на законовата власт. Суверенитетът на националната държава като цяло ограничава действията на правителството в рамките на собствените му териториални граници.

Трудността за правителствата да постигнат обвързващи споразумения, регулиращи международния бизнес, води до разработването на алтернативни „меки закони“, които се стремят да ръководят корпоративното поведение, например Насоките на ОИСП за многонационални предприятия (Kline, 2010).

Тази неспособност на националните държави да се споразумеят за приложимите международни правни стандарти поражда въпроса дали наистина съществуват глобални норми относно етичното поведение на бизнеса. Все пак универсалните стандарти за етично поведение винаги е трудно да се установят от някаква предполагаема позиция на неутралитет. Във философски план съществуването на универсални (или по-скоро глобални) норми се оспорва именно от гледна точка на това, че етичните стандарти са относителни и варират според културните или религиозни системи, преобладаващи в различните общества. В социалните науки не може да има мнение от нищото и отникъде. Винаги трябва да е от *някъде*. И тук възниква следващият от основните проблеми, а именно въпросът за етноцентричността. Ако имаме избор да определим чии ценности са най-добри, ще изберем собствените си. Много национални проучвания по етика са свързани с това кои нации са етични и кои не.

Това "*някъде*" води до другата алтернативна гледна точка, а именно тази на културния релативизъм. Привържениците на релативизма вярват, че етичното поведение в която и да е страна се определя от собствената му уникална култура, закони и бизнес практики.

Културният **релативизъм** представлява антитезата на глобалната култура. В различни културни условия има различни морални ценностни системи (често произтичащи от различни религии) и всички те са достоен за равно уважение и пр. Няма морални абсолюти. Според релативистките етични възгледи съществуващите културни вярвания и практики в различните общества не трябва да бъдат преценявани или отменяни от противоречащи външни стандарти (Kline, 2010). Причините етиката да се възприема по различен начин в различните страни и общества произтича от нейните елементи. Те могат да включват избор, ценности, правила, власт, контрол, култура, институции, цели и заинтересовани страни. Тези аспекти може да се различават, докато се движим от страна на държава и от общество към общество (Jackson, T. 2011).

Максимата „Когато си в Рим, постъпвай като римляните“ отразява релативистката перспектива. Тя често се обосновава с няколко пункта. Може би най-важният аргумент е, че в противен случай не се зачита културата, в която сте гост. Очевидното значение на този аргумент е, че международните мениджъри трябва да следват приетите практики на страната, в която работят, тоест да прилагат местното законодателство. При възприемане на горепосочената максима обаче възниква въпросът „Кога в Рим правят като римляните?“. Ние трябва да действваме във всяка общност точно, както местните хора действат (или да твърдим, че трябва да действат). Главен принцип е, че „няма абсолютни или универсални морални ценности; всички морални ценности са по-скоро културно относителни“ (O'Sullivan, Smith and Esposito, 2012). Полезният подход в международните сравнения е разглеждането на това, което се счита за етично от мениджърите и персонала в различни страни. Следователно, ако е обичайно да се предостави на държавен служител номинално плащане

за обработка на документите за внос, това може да е нещо, което е незаконно във вашата страна.

Тази максима може да даде практически насоки, когато дружествата оперират в автономни национални икономики. Проблемен е фактът, че стандартите за операциите на МНК произтичат от регламентите на приемащата държава, въпреки че практическият ефект от такова управление често варира в зависимост от легитимността и ефикасността на определени държавни режими. Освен това, по-голямата глобална взаимозависимост води до нарастваща обществена критика. Тогава компаниите използват етичен релативизъм, за да избегнат отговорността за трудния избор, в който националните норми си противоречат.

Аргументите срещу релативизма са свързани с притесненията относно адекватността на националните мерки, които стимулират движението към развитието на глобални стандарти по въпроси като трудови отношения и безопасност на работното място. Това, от своя страна, представлява потенциално предизвикателство пред националния суверенитет и конкурентни стратегии за икономическо развитие.

Релативистката философия се прилага особено в областта на моралната философия и културните изследвания, където се разглежда като знак за толерантност и уважение. Но при по-внимателно разглеждане този морален релативизъм може да стане изключително опасен и да бъде повод за тоталното изоставяне на всички морални ценности. При увеличената степен на взаимодействие между хора от различни култури и морални ценности може да възникне цял набор от практически случаи, при които различните култури дават различни и често директно противоречиви морални съвети. Тогава какво да правим? Коя система трябва да следваме? Така не може да има ясен морален съвет, който да дадем. Следователно опасността е моралният релативизъм в мултикултурен контекст да се превръща в това, което в най-добрия случай може да се нарече морален нихилизъм: пълното изоставяне на всякакви морални стандарти или компас (O'Sullivan, Smith and Esposito, 2012).

Предполагането за универсалност на етиката, както и предположението за културни различия в това, което представлява етичност, не води непременно до противоречие. Но това създава проблеми на мениджърите, работещи в различни страни. Те са по-силно повлияни от това, което виждат от колегите си там. Изследванията показват, че може да има разлики в придържането към универсалистката спрямо релативистката позиция. Промяната на поведението в конкретни ситуации, а не на абсолютните правила, има по-голямо влияние при вземането на техните решения.

Следва да се отбележи, че някои автори вместо да разискват кой е по-добър морален кодекс от правила при различни случаи на международния бизнес, възприемат "мета-етика" като критичен морал на морала (O'Sullivan, Smith and Esposito, 2012). Тя ще включва критично рационално оценяване на нормите на различните общности, когато те са в конфликт, с оглед да се развие към подходяща всеобхватна универсална морална ценност, свързана със съответната ситуация.

Други обаче посочват, че етичните последици от дейностите се увеличават, както в мащаба, така и в обхвата. Аналогично възможността за универсализиране на мета-етиката, приложима за всички организации, всички общества и всички култури по всяко време, се намалява до такава степен, че е едновременно несъстоятелна и нежелателна (Clegg, Rhodes, 2006).

2. Насърчаване на етичното поведение на компаниите

Прилагането на универсализма и релативизма се свързва на практика с определянето кой трябва да действа и на какви нива (тоест какво, кога и къде, както и как може да се направи от човек). Подобен процес включва идентифициране на мястото на всеки съответен участник във веригата на субсидиарност на етичната отговорност - правителства, междуправителствени организации, НПО, МНК, местни производители, работници,

общности, чуждестранни вносители и търговци на дребно, както и потребителите. На следващо място, се изисква претегляне на факторите на случая като причинно-следствена връзка, съучастие, близост, осъзнатост, знания и способности. Решението за това кога и къде трябва да се предприемат действия от международните компании включва оценка на въпросите на националния суверенитет и международните бизнес връзки. Крейн и Матен отбелязват, че докато северноамериканската бизнес етика е много фокусирана относно поведението на служители и мениджъри в рамките на компаниите, европейската бизнес етика е насочена повече към ролята и моралните отговорности на компанията като цяло, отношението ѝ към обществото, в което се намира и извършва бизнес (Crane and Matten, 2006).

Последователно ще представим универсалните правила, които се следват от бизнеса, както и редица релативистки реакции и мерки по света. Едновременно с това те са структурирани на световни, международни и национални до такива, засягащи местните общности и самите компании. С течение на годините е възприета общ подход за разработване на набор от универсални насоки, които да представляват приемливо поведение за всички. Универсалистите обикновено не са доволни да седят пасивно с надеждата, че хората ще открият тези основни принципи сами и след това ще действат съответно тях. Понастоящем съществуват няколко глобални етични правила за бизнеса. Това са:

- Всеобща декларация на ООН за правата на човека
- Насоки на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие за многонационални предприятия
- Европейска конвенция за правата на човека
- Заключителен акт от Хелзинки
- Декларация на Международната организация на труда относно принципите на многонационалните предприятия и социалната политика
- Конвенциите за принудителен труд
- Международен пакт за икономически, социални и културни права
- Международен пакт за граждански и политически права
- Кодекс за поведение на ООН за транснационалните корпорации
- Кодекс за поведение на Европейската икономическа общност за дружества с интереси в Южна Африка

След фундаменталната Декларация на ООН за правата на човека следващият важен етап в отношенията между националните правителства и международните компании представляват Насоките за многонационални предприятия, приети през 1976 г. от Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР). Неприложими като законови изисквания, насоките на ОИСР са по-скоро „меки законови“ стандарти.

Стъпка от страна на универсалистите са и минимални права за международните работници, които включват правото на физическа сигурност, свобода на словото, препитание и недискриминационно отношение (ILO, 2014). Също към тях спада и забраната на детския труд (ЕС, 2016). Въпреки това, че глобалната общност се стреми към еднакви стандарти за морал, не съществува достатъчно подробен консенсус по повечето въпроси на правата на труда, за да се установят приложими в международен план правила. Различията в националните практики предоставят възможност за други заинтересовани страни да се насърчават поне минимални етични стандарти относно трудовите отношения и условията на работното място.

Европейският съюз също предприема сериозни стъпки в тази посока. Пример е проектът CLEAR COTTON - Елиминиране на детския труд и принудителния труд във веригите за стойност на памук, текстил и облекла: Интегриран подход. Той е съфинансиран от ЕС и се изпълнява от Международната организация на труда в сътрудничество с Организацията за прехрана и земеделие (ILO, 2018; European Union, 2018). Доброволният

Глобален договор на ООН осигурява широка подкрепа за одобряването на основните стандарти на МОТ. Той засяга правата на човека, трудовите стандарти, опазването на околната среда и предотвратяване на корупцията.

Много държави все още се противопоставят на прилагането на тези стандарти чрез търговски санкции от страна на Световната търговска организация (СТО). Предложенията за включване на трудовите стандарти в търговските преговори на СТО поражда спорове и противопоставяне. Развиващите се страни се опасават, че развитите страни ще поставят високи стандарти, за да обезсилят предимствата, произтичащи от ниската цена на труда в развиващите се страни, възпрепятствайки преките чуждестранни инвестиции (ПЧИ) и търговията, като същевременно защитават по-високите разходи за работни места в развитите страни.

Понякога националните правителства налагат правила, ограничения с цел предотвратяване на неетично поведение и/или стимулиране на етично поведение. Такива примери могат да се открият в инициативата на Канада. В началото на 2018 г. тя обяви, че създава независим мониторингов орган, който да наблюдава и разследва твърденията за нарушения на човешките права от страна на компаниите, работещи в чужбина, описвайки го като първата по рода си инициатива в света. Органът първоначално ще бъде насочен към сектора на минното дело, петролния и газовия сектор и сектора на облеклото (Mordant, 2018). Също в сферата на добивната промишленост през 2018 г. беше приет нов Кодекс за минно дело от парламента в Демократична република Конго, засягащ издаването на лицензии за концесии (Ross, 2018). Очакванията са за сериозна съпротива от страна на МНК. През 2003 г. правителството на Обединеното кралство стартира Инициативата за прозрачност на добивната промишленост (EITI), която се стреми да подобри управлението на приходите от нефт, газ и добив. На първо място, тя насърчава мултинационалните корпорации да бъдат прозрачни и отговорни в своите минни операции (Harsch, 2007). МНК са ограничени от законите на съответните страни и са длъжни да изпълняват разпоредби на съда, дори и да не са в техен интерес. Така например, може да се стигне и до затваряне на мини в Гватемала (Garcia, 2018) и Перу (Taj, 2017). Подобни действия отправят предупреждение към фирмите да подхождат по-внимателно към проблемите с коренното население или да заплащат последствията от дейността си. Според универсалните стандарти, дейности на мултинационалните компании, които корумпират правителствените процеси или подкопават националните интереси, за да увеличат корпоративните си печалби, се смятат за неетични.

От своя страна, участието в политическия живот на МНК, се простира от предупреждения за неутралност до по-сложни и понякога противоречащи призови за компаниите. Именно първият опит от страна на МНК да демонстрират етично поведение във вътрешнополитически план се свързва с Принципите Съливан. С течение на времето те се възприемат с ранг на универсални правила относно правата на човека. Първоначално обаче са написани за реакцията на GE за апартейда в Южна Африка. Те демонстрират възможностите им да упражняват политическо влияние и етично поведение в зависимост от волята на компаниите за промяна в страни с нарушени човешки права. Простират се от игнориране на действителността и отричане на тяхната отговорност, през премахване на пряк апартейд в нейните операции и медийна кампания и публичност и финансиране на лобита до преустановяване на дейността в страната. Първоначалната позиция на преподобния Съливан е била GE да напусне страната. Впоследствие той предприема пътуване в нея и среща много местни. Като резултат твърди, че единственото етично оправдание за МНК да останат в Южна Африка произтича от способностите им да доведат до положителна промяна за черното население. Сходна история имат и Shell в Нигерия в случая с Кен Саро-Вива. Най-скандалното събитие, свързано с Shell, е арестът, съкратеният процес и екзекутирането през 1995 г. на известния нигерийски писател Кен Саро-Вива, заедно с осем други активисти срещу операциите на Shell в региона Огони. Ранните критики към Shell се фокусират върху бездействието на компанията. Критиците държат Shell

отговорна в случая, тъй като правителството защитава нефтените съоръжения на компанията. Нейните операции предизвикват протестите и тя е способна да се намеси, за да предотврати обесването. Според съобщенията, главният изпълнителен директор на Shell е изпратил факс на военния диктатор на Нигерия, за да поиска помилване за Саро-Вива, но екзекуциите са извършени въпреки това (Kline, 2010). По-късно Shell цитира усилията си в делтата на река Нигер, включително лобирайки пред правителството през 1998 г. да изтегли мобилната полиция от земята Огони и подкрепя за най-високите стандарти за правата на човека след ареста на активиста на Огони, Баром Мити.

Първоначалните принципи на Съливан очертават шест стандарта за реформа на работното място, обхващащи въпроси като равно заплащане за равен труд, обучение и повишаване на квалификацията на не-белите служители и десегрегация в корпоративните помещения. Шестият принцип се простира извън работното място, търсейки подобрения в общността като жилища, образование и здравни заведения.

Тези принципи са били предназначени за етични правила на една компания. Днес много компании разписват собствени правила за етиката като вградена в практиките на собственици, мениджъри, служители и други стейкхолдери. Вътре в компаниите те се очертават в етичните кодекси. По-голямата част от фирмените кодекси и стандарти на ниво отрасъл се появяват след средата на 70-те години. Все още съществува голямо разнообразие между тях по отношение на техния подход, съдържание и прилагане. Многонационалните корпорации публикуват етични кодекси, които забраняват даването и получаването на бизнес подаръци, други корупционни прояви, непотизъм, връзкачество, конфликт на интереси, дискриминация.

Проблем е, че някои кодекси имат малка връзка с вземането на решения на оперативното ниво и представляват малко повече от средства за връзки с обществеността, насочени към външни стейкхолдери, за да отклоняват критика или да представят положителен корпоративен образ. Други компании приемат по-подробни политики и оперативни насоки, но ограничават тези документи до вътрешна употреба, оставяйки ги недостъпни за външни заинтересовани страни. По-балансираният подход се стреми да разработи кодекс на поведение, който да апелира, както на вътрешната, така и на външната аудитория. Той трябва да предоставя достатъчно подробности към реални дейности, за които служителите могат да използват насоките за практическо вземане на решения.

Освен слабости с приложимостта някои от кодексите и принципите на компаниите не се спазват навсякъде, където компанията оперира. Възможностите за това се предоставят от самите национални правителства и слабите законодателства по отношение на веригата на доставките, правата и условията на работниците, опазването на околната среда. Такова релативистко поведение от тяхна страна се наблюдава не само за различните територии и държави, но и за конкретни ситуации.

Част от съвременните правила в кодексите са в резултат на грешки на компаниите, станали публично достояние. Корективните мерки на засегнатите компании се превръщат в повечето случаи в стандарт и за индустрията, към която принадлежат. Спрямо експлоатацията на детския труд могат да се посочат Nestlé Responsible Sourcing Standard (Nestlé, 2018), с който го забранява във веригите си на доставка и въвежда Child Labour Monitoring and Remediation System; Протоколът Харкин-Енгел (International Cocoa Initiative, 2001), доброволно споразумение на членовете на какаовата индустрия и политиките да работят за прекратяване на най-лошите форми на детски труд. Примерите демонстрират, че се приемат доброволни трудови стандарти за прилагане в глобалните вериги за доставки. Кое то дава отговор на въпроса дали етичната отговорност за чуждестранните производствени процеси изисква връзка със собствеността на ПЧИ или дали отговорността се разпростира и до веригите за доставка на глобални търговски отношения. Обичайната практика днес е, ако не се спазват техните условия, МНК да прекратяват дейността си там и договорите си със съответните подизпълнители. При подобни ситуации роля могат да

изиграят профсъюзите в съответната страна, които да привлекат вниманието на правителството.

В редица страни от Югоизточна Азия също се променят условията. Обикновено след голям отзвук в световен мащаб се предприемат мерки, които от регионално/национално ниво се превръщат в морален коректив и за други нации. В Бангладеш в резултат на профсъюзите се променя дневната ставка за работещите в текстилната промишленост и се изплащат редовно възнагражденията. Етичната търговска инициатива (ETI) заявява, че международните търговски марки трябва да намерят по-ефективни начини да използват своето влияние за изкореняване на възможностите за злоупотреби с труд на жени в Индия (Buttle, 2017). Редица световни марки като H&M се замесват с експлоатацията на труд. Те предприемат кампании за ексклузивна колекция, наречена *conscious*, от устойчиви материали. (Siegle, 2012).

Всичко горепосочено показва, че в допълнение към установяването на индивидуални корпоративни кодекси, в днешно време компаниите търсят нови начини и средства за етично поведение в общностите и районите, където работят. Тези случаи илюстрират, че на този етап широко застъпени са социално-отговорните практики. На равнището на местните общности, почти всички големи фирми се опитват да установят по-добри отношения, като разработят многостранна програма в рамките на концепцията за „политика за добри съседни“. Елементите на такъв подход, които се отнасят най-пряко до икономическото развитие, включват наемането на местни жители в проекти, използване на местни средства, подкрепа за развитието на нови предприемачи, осигуряване на инфраструктура, обучение, помощ, стипендии. Те включват още и социално инвестиране, опазване на биоразнообразието, борба с промяната на климата, намаляване емисиите на парникови газове.

Характерно е и възприемане на концепцията за устойчиво развитие и възобновяема енергия. Усилията са не само към индивидуални практики, но МНК могат да се присъединят и към нарастващ брой споразумения за сътрудничество, които популяризират и насърчават стандарти за бизнес поведение. Опции за сътрудничество, които обхващат различни видове предприятия относно корпоративната социална отговорност са Кръглата маса на Кокс или Форума на бизнес лидерите на Принц Уелс (Caux Roundtable; Prince of Wales Business Leaders' Forum, 2000). Social Accountability International предлага широко приложими стандарти (SA8000) за проверка на спазването на системата на управление с основните условия на труд на работното място (Social Accountability International). Други усилия се фокусират върху конкретни продукти, като например стандартите на Федерацията за международна футболна асоциация (FIFA) за футболни топки, произведени с детски труд в "sweatshop".

От 1989 г. насам Коалицията за екологично отговорна икономика насърчава 10 принципа, насочени към корпоративната отговорност за околната среда, като над 60 фирми са одобрили принципите (CERES). Проектът CERES разработи Глобалната инициатива за отчитане (GRI), която представлява по-широкообхватно усилие за мониторинг на корпоративните социални, финансови и екологичните резултати (Global Reporting Initiative). Международната организация за стандартизация разработи стандарт от серията ISO 14000, който определя стандартите за управление на околната среда. Тези стандарти обаче се фокусират върху оценяването на системата за управление, използвана от организацията, а не върху действителните екологични резултати или въздействието на корпоративните дейности. (Utting, 2000).

На финала бихме посочили опасенията на някои автори (Reed, 2002) относно приложимостта и справедливостта на практиките. Те повдигат важния въпрос дали често цитираните стандарти за „най-добри практики“ са справедливи. Според тях от нормативна теоретична гледна точка „най-добрите стандарти“ изглеждат съмнителни критерии, макар че на практика могат да представляват важни минимални критерии. Начинът, по който се определят тези критерии остава неясен, но изглежда, че отразява съществуващите властови отношения между фирми и групи от заинтересовани страни, а не здрава нормативна теоретична обосновка. Второто притеснение, което възниква, е дали стандартите за най-

добри практики е вероятно да бъдат спазвани от повечето фирми (въпрос, който се отнася не само до икономически въпроси, но и до екологични и социални въпроси). Вариантите са те да бъдат мотивирани да спазват тези стандарти или от прагматична мотивация (т.е. от съображения относно ефектите върху производителността на компанията, опериращи чрез натиск на заинтересованите страни, обществено благоволение и т.н.) или от етична мотивация (т.е. правилното нещо трябва да се направи). Твърде малко вероятно е фирмите, работещи с прагматична (а не от етична) мотивация, да действат по социално отговорен начин и да спазват стандартите, които са официално възприети. Освен това, дори когато висшето ръководство очевидно е добре мотивирано и възнамерява да се справи с проблемите, за тях все още може да бъде изключително трудно да накарат дъщерните си компании да прилагат ефективно и да спазват стандартите, които главният офис разпорежда.

Заклучение

Очевидно е, че универсализиращите морални принципи са разположени в неяснотата и непредсказуемостта на практическите ситуации и са предназначени да успокоят тревожността. Въпросът, както виждаме, е как организациите се сблъскват с моралната отговорност при нееднозначни условия. Всъщност може да се каже, че моралният характер на една организация се определя от начина, по който тя се справя с такава сложност и от ориентацията, възприета към онези действия, които се предприемат от нейно име от онези, които „говорят“ за нея по някакъв начин. Това, което може да е правилно да направите в една ситуация, може да не е правилно в друга. Много МНК възприемат индивидуални кодекси и развиват партньорства със съответните обществени групи. Групите на гражданското общество използват медийни кампании, за да организират пазарен натиск срещу целеви МНК и да предизвикат промяна в корпоративните практики. Етиката определя принципите и общите закони, тя представлява фактор за вземане на правилно решение в дадена ситуация. От гледна точка на практиката, етиката може да се разглежда във връзка с отделни действия и поведение, при които хората правят избор, а не просто следват правилата.

References

1. Buttle, M. (2017) *The art of the possible: ETI works to improve garment workers' rights in India*. [Online] Available from: <http://news.trust.org/item/20171102121141-en6s3/> [Accessed 18/12/2018].
2. Caux Roundtable. (2000) *The Caux Round Table Principles for Business*. [Online] Available from: <http://www.cauxroundtable.org/> [Accessed 12/03/2018].
3. CERES, The Coalition for Environmentally Responsible Economies Principles. [Online] Available from: <https://www.gdrc.org/sustbiz/ceres-principles.html> [Accessed 20/10/2019].
4. Clegg St.. and Rhodes, C. (2006) *Management Ethics Contemporary Contexts*. New York: Routledge.
5. Crane, A. and Matten, D. (2006) *Business Ethics*. 2nd edition. Oxford: Oxford University Press.
6. ES. (2016) *Harta na osnovnite prava na Evropejskiya sayuz*. [Online] Available from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=EN> [Accessed 19/10/2019].
7. European Union. (2018) *Clear Cotton*. [Online] Available from: https://ec.europa.eu/europeaid/news-and-events/clear-cotton-project-against-child-labour-launches-brussels_en [Accessed 20.12.2018].
8. Garcia, D. A. (2018) *Guatemalan mine conflict alarms industry across Latin America*. Reuters, [Online] Available from: <https://www.reuters.com/article/us-guatemala-mining-indigenous/guatemalan-mine-conflict-alarms-industry-across-latin-america-idUSKCN1ON0ZG> [Accessed 15/01/2019].
9. Global Reporting Initiative. [Online] Available from:

- <https://www.globalreporting.org/information/about-gri/gri-history/Pages/GRI's%20history.aspx> [Accessed 20/10/2019].
10. Harsch, E. (2007) *Conflict resources: from 'curse' to blessing*. UN, [Online] Available from: <https://www.un.org/africarenewal/magazine/january-2007/conflict-resources-%E2%80%98curse%E2%80%99-blessing> [Accessed 20/01/2019].
 11. ILO. (2018) *Clear Cotton Project on Child Labour and Forced labour*. [Online] Available from: https://www.ilo.org/ipecc/projects/global/WCMS_649126/lang--en/index.htm [Accessed 15/10/2019].
 12. ILO. (2014) *Forced Labour Recommendation*. (No.203) [Online] Available from: <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--en/index.htm>, [Accessed 20/01/2019r.].
 13. International Cocoa Initiative. (2001) *Harkin-Engel Protocol*. [Online] Available from: <https://cocoainitiative.org/knowledge-centre-post/harkin-engel-protocol> [Accessed 15/10/2019].
 14. Jackson, T. (2011) *International Management Ethics: a critical, cross-cultural perspective*. Cambridge: Cambridge University Press.
 15. Kline, John M. (2010) *Ethics For International Business: decision making in a global political economy*. New York: Routledge, 2nd Ed.
 16. Mordant, N. (2018) *Canada creates watchdog to oversee companies conduct abroad*. Reuters, January 17, [Online] Available from: [HTTPS://WWW.REUTERS.COM/ARTICLE/CANADA-OMBUDSMAN-BUSINESS/UPDATE-1-CANADA-CREATES-WATCHDOG-TO-OVERSEE-COMPANIES-CONDUCT-ABROAD-IDUSL1N1PC1FJ](https://www.reuters.com/article/us-canada-ombudsman-business/update-1-canada-creates-watchdog-to-oversee-companies-conduct-abroad-idUSL1N1PC1FJ) [Accessed 25.01/2018].
 17. Nestlé. (2018) *Nestlé Responsible Sourcing Standard*. [Online] Available from: <https://www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/suppliers/nestle-responsible-sourcing-standard-english.pdf> [Accessed 20/10/2019].
 18. O'Sullivan, P., Smith, M, and Esposito, M, (Eds) (2012), *Business Ethics: a critical approach integrating ethics across the business world*. Francis&Taylor.
 19. Prince of Wales Business Leaders' Forum (PWBLF) and Amnesty International (AI). (2000) *Human Rights: Is It Any of Your Business?* London: PWBLF and AI, [Online] Available from: <http://www.pwblf.org> [Accessed 12/03/2018].
 20. Reed, D. (2002) Resource Extraction Industries in Developing Countries. *Journal of Business Ethics*. 39, pp.199-226.
 21. Ross, A. (2018) *Congo's Kabila signs into law new mining code*. Reuters, [Online] Available from: <https://www.reuters.com/article/us-congo-mining/congos-kabila-signs-into-law-new-mining-code-idUSKCN1GL2MB> [Accessed 16/01/2019].
 22. Siegle, L. (2012) *Is H&M the new home of ethical fashion?* The Guardian, [Online] Available from: <https://www.theguardian.com/> [Accessed 10/01/2019].
 23. Social Accountability International. *Overview of SA8000*. [Online] Available from: <http://sa-intl.org> [Accessed 12/03/2018].
 24. Sweeney, P. D., McFarlin and Dean. (2015) *International Management: Strategic Opportunities and Cultural Challenges*. New York: Routledge, p. 89, cit from Forsyth, D. R., O'Boyle, E. H., and McDanile, M. A. (2008). East meets West: A meta-analytic investigation of cultural variations in idealism and relativism. *Journal of Business Ethics* , 83, pp.813–833.
 25. Taj, M. (2017) *Land conflict halts output at Buenaventura's silver mine in Peru*. [Online] Available from: <https://www.reuters.com/article/buenaventura-protests/land-conflict-halts-output-at-buenaventuras-silver-mine-in-peru-idUSL2N1N914Q> [Accessed 25/01/2019].
 26. United Nations, (1948) *UN Universal Declaration of Human Rights*. [Online] Available from: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/> [Accessed 18/10/2019].
 27. Utting, P. (2000) *Business Responsibility for Sustainable Development*. Occasional Paper 2, January, Geneva: UN Research Institute for Social Development.