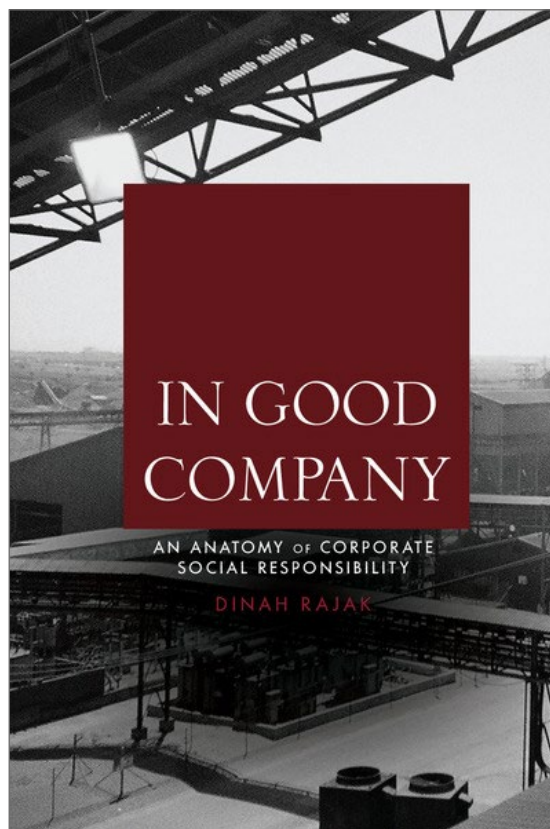


**Басов А.С. Теория корпоративной социальной ответственности Дины Раджак. Рец на: Rajak, D. In Good Company: An Anatomy of Corporate Social Responsibility. Stanford University Press, 2011.**



Корпоративная социальная ответственность (КСО) – один из популярных дискурсивных тропов в теме устойчивого развития. С идеей КСО связываются ожидания продуктивного приложения универсальной рациональности и эффективности бизнеса к вопросам развития, уместное сочетание «рынка» и «морали». Именно взаимодействие и взаимопроникновение практик, процессов, действий, стоящих за этими взятыми в кавычки понятиями, оказывается в центре работы антрополога из британского университета Сассекса Дайны Раджак. Оставляя в стороне как нерелевантные такие вопросы как «Как следует реализовывать КСО, чтобы корпорации справились с развитием лучше государств?» или «Как именно КСО реализует функцию прикрытия для хищнического капитализма?», исследовательница фокусируется на том, что именно могут делать корпорации, используя ресурсы и инструменты, предоставляемые в рамках КСО, каких эффектов добиваться, как меняют с ее помощью свое социальное окружение и как меняются сами. В основе исследования лежат этнографические материалы о работе Anglo American, крупнейшей горнодобывающей компании в мире.

В целом, теоретическое утверждение, которое Раджак выстраивает в своей работе, можно сформулировать следующим образом: КСО есть такой способ организации деятельности корпорации, который, с одной стороны, развивает заразительный (в том смысле, что им охотно

---

**Басов А.С.** | a.basov@iea.ras.ru | <https://orcid.org/0000-0003-3518-1852> | младший научный сотрудник Института этнологии и антропологии РАН | Ленинский пр. 32а, Москва, 119991, Россия  
 Публикуется в соответствии с планом научно-исследовательских работ Института этнологии и антропологии РАН

**Для цитирования:** Басов А.С., Теория корпоративной социальной ответственности Дины Раджак. Рец на: Rajak, D. In Good Company: An Anatomy of Corporate Social Responsibility. // Антропологии/Anthropologies. 2022. No 1. С. 161-166. <https://doi.org/10.33876/2782-3423/2022-1/161-166>

пользуются самые разные люди и организации) дискурс, обещающий гармонично сочетать экономические и этические ценности – «логику рынка» и «логику морали», а именно использовать универсальную рациональность и эффективность бизнеса, а также ресурсы глобального рынка для решения социальных вопросов и достижения целей местного развития (1–7). С другой же стороны, взаимодействие с контрагентами «местного развития» выстраивается в таком сочетании указанных логик, которое в итоге производит отношения патронажа и зависимости, а не обещанных автономии и самостоятельности – тем самым способствуя (вос)производству власти корпорации, а не общему благу (236–237). При этом первая, дискурсивная, сторона устроена так, что делает менее заметной вторую, позволяя корпорациям сохранять и умножать моральный авторитет. Несколько упрощая, это можно резюмировать так: добывающая компания, реализующая КСО, создает среди местных жителей и организаций отношения зависимости и неравенства и расширяет свою власть и полномочия, сохраняя при этом моральный авторитет и репутацию.

Это теоретическое положение Раджак развивает на материале деятельности Anglo American в ЮАР. Чтобы продемонстрировать как работает КСО в этой компании, она приняла географически разбросанное (multisited) полевое исследование – основные ее данные собраны в 2004–2005 гг. в Лондоне, Йоханнесбурге и Рюстенбурге. В Лондоне находится головной офис компании, здесь Раджак наблюдала за взаимодействием Anglo American с глобальными НКО, за тем, как формируется публичный корпоративный дискурс о социальной ответственности в нарративах элитных акторов глобального уровня. Этот материал представлен в первой главе, в которой Раджак показывает, как международные мероприятия КСО отбирают определенных участников и дискурсы и через нарратив о партнерстве дают компаниям мощные ресурсы дискурсивного могущества.

В Йоханнесбурге, где находится головной офис дочерней компании, непосредственно занимающейся добычей платины, Раджак наблюдает за публичным корпоративным дискурсом в нарративах элитных акторов национального уровня. В соответствующих главах (2–4) она показывает, как компания работает с прошлым, выстраивает нарратив о себе, легитимирует свою гегемонию на национальном уровне; как сочетается локальная вовлеченность и глобалистичное видение; как выстраивается взаимодействие с государственными органами по отдельным социальным вопросам национального уровня – на примере программ лечения вируса иммунодефицита человека (ВИЧ).

В Рюстенбурге, горнопромышленном городе на севере ЮАР, в котором расположены месторождения и происходит, собственно, добыча полезных ископаемых, Раджак интересуют материальные последствия корпоративных дискурсов в локальных практиках. В наиболее этнографически насыщенных главах (5–7) речь идет о том, как локальные практики КСО, связанные с борьбой с ВИЧ, разделяют бенефициаров корпоративных программ и исключенных из участия в них, при этом корпоративная дисциплина глубоко проникает в повседневную жизнь бенефициаров, увеличивая зависимость и подчиненность последних. Также и программы КСО для «сообщества» (прежде всего образовательные и для местного бизнеса) работают в логике дара, который невозможно вернуть, и который потому порождает иерархию и зависимость, а не равенство, автономию и расширение возможностей. При этом дискурс КСО, создавая удобное для демонстрации развития «сообщество», тем самым вытесняет неудобных людей за пределы этого сообщества (и лишает их возможностей стать бенефициарами КСО) в неформальные поселения. Таким образом, вместо всеобщих «трансформации и развития», производится частный патронаж удобных и исключение неудобных.

Кажется, аргумент Раджак достаточно последователен, так что его можно выразить в нескольких общих суждениях, которые затем можно попробовать применить к разным случаям реализации программ КСО. Итак, КСО утверждает, что может достигать одновременно экономических выгод (рынок) и целей местного развития (общее благо, мораль), но скрывает различия между ними и на деле подчиняет вторые первым – тем самым способствуя (вос)производству власти корпораций, а не общему благу. Если это верно, то любые мероприятия, программы, обобщая – социальные процессы, инициированные какой-либо корпорацией в рамках КСО, должно быть возможно разложить на соответствующие составляющие: 1) социальный процесс (анализируемая программа, мероприятие); 2) цель развития (предполагаемое общее благо); 3) экономическая выгода (предполагаемое благо корпорации); 4) предполагаемая связь между общим благом и выгодой корпорации такая, что достижение общего блага означает одновременное достижение выгоды корпорации и наоборот; 5) существенное несовпадение между общим благом и выгодой корпорации такое, что достижение экономической выгоды не означает одновременного достижения общего блага, но анализируемый социальный процесс направлен на достижение именно выгоды; 6) (вос)производство власти корпорации в результате достижения выгоды при недостижении общего блага.

Чтобы показать, как этот аргумент работает на конкретном материале, обратимся к тексту пятой главы, посвященной деятельности компании Anglo American Platinum, направленной на борьбу с ВИЧ в Рюстенбурге.

- 1) Социальный процесс, описываемый здесь, касается локальных практик по борьбе с ВИЧ, реализуемых в рамках КСО. Раджак наблюдала за процессами, происходящими на руднике, в расположенном на территории последнего госпитале, в хостелах, в которых живут рабочие («monthly or daily paid» – рабочие, получающие зарплаты ежедневно или еженедельно, большинство из них проживают в 6 мужских хостелах компании, в комнатах по 6 человек; хостел представляет собой отделенный забором район с общежитиями, спортивными площадками, столовой, баром), в офисе департамента социально-экономического развития компании, в центральных хабах программы по предотвращению ВИЧ и заботе об инфицированных (142). Программа «Круг надежды» предполагает вовлечение сотрудников в процесс добровольного получения консультаций и тестирования (кампания под лозунгом «Знай свой статус») для выявления ВИЧ-позитивных рабочих и включает, помимо, собственно, консультаций и тестирования, информационные материалы, плакаты, стенды, семинары, воркшопы, лекции, обучение среди рабочих по принципу «равный-равному». ВИЧ-позитивные работники затем могут бесплатно записаться на программу оздоровления, включающую диету, физические упражнения, профилактику и лечение оппортунистических заболеваний и, наконец, антиретровирусную терапию (АРВТ). Участвовать в программе могут только сотрудники, соответственно, люди неспособные больше работать, или уволенные по другим причинам (текучесть рабочей силы довольно высока – в течение 5 лет состав работников полностью обновляется) могут получать АРВТ еще в течение трех месяцев, после чего должны быть «репатрированы» – переданы государственным службам на территории проживания работника. Термин «репатриация» сохранился со времени, когда большинство ВИЧ-положительных сотрудников приезжали в ЮАР из других африканских стран, прежде всего из Малави. Однако, по утверждению собеседников Раджак, государственные службы обеспечены совершенно недостаточно, поэтому «передача» пациента происходит обычно «в никуда» (152).

- 2) Цель развития состоит в борьбе с ВИЧ и улучшении социальной ситуации (172), то есть, в данном случае, в предоставлении, в партнерстве и гармонии с государством (174), общего блага в виде здравоохранения (лечение ВИЧ-инфицированных, профилактика новых случаев заболевания). Партнерство с государством – важный пункт дискурса КСО. Предполагается, что корпорации берут на себя часть обязательств, традиционно находившихся в зоне ответственности государств, но делают это не случайно или вынужденно, а осознанно – закрывая «бреши», оставленные государством.
- 3) Экономическая выгода (бизнес аргумент в пользу КСО) состоит в том, что люди, не заболевшие ВИЧ, или вовремя получившие лечение, представляют собой лучший человеческий капитал (173), более продуктивных сотрудников.
- 4) Предполагаемая связь между общим благом и выгодой компании достаточно ярко выражена в словах руководителя медицинского департамента Anglo American, которые цитирует Раджак: эффективная борьба с ВИЧ синонимична эффективному менеджменту, последний же означает хороший бизнес, а хороший бизнес – это хорошее вложение инвестиций (173). Другими словами, вкладываясь в лечение ВИЧ, корпорация одновременно улучшает ситуацию в здравоохранении в ЮАР, эпидемиологическую обстановку в мире в целом, а также хорошо управляет собственным бизнесом, поскольку не позволяет сотрудникам не выполнять свои обязательства из-за болезни или заботы о заболевших близких.
- 5) Существенное несовпадение между общим благом и выгодой компании состоит в том, что забота о людях противоречит заботе лишь о человеческом капитале: бесплатное предоставление АРВТ сотрудникам преподносится как общее благо, однако, общность этого блага существенно ограничена. Язык и практика реализации программы оздоровления (которая в том числе предполагает «репатриацию»), а также разделение на «предотвращение» (оказываемое департаментом социально-экономического развития компании «внешнему сообществу») и «лечение» (оказываемое медицинским департаментом только постоянным сотрудникам компании) указывают на искусственное выделение «сообщества сотрудников» (трудоустроенных мужчин, живущих в хостеле) из всего остального сообщества, включая их семьи, часто проживающие в неформальных поселениях у заборов хостелов. Компания направляет заботу избирательно и случайно, поскольку ее представления о собственных сотрудниках не верны относительно связности и сложности их социальных отношений (173). Таким образом, издержки на АРВТ и проч. ограничиваются масштабами только необходимого бизнесу. КСО под именем местного развития преподносит поддержание производительности труда; под именем социальной ответственности – заботу о профильной деятельности; под именем солидарности, доверия и расширения возможностей (empowerment) – воплощенную в нежном патернализме управляющего хостелом гегемонию по отношению к проживающим в нем рабочим, чьи питание, отдых, развлечения, сексуальная жизнь оказываются предметом заботы и сопутствующего контроля; под именем партнерства с государством скрывается разрыв – уволенные ВИЧ-позитивные сотрудники, как правило, не получают лечения, и ни государство, ни корпорация не берут ответственность за неформальные поселения (173–174).
- 6) (Вос)производство власти корпорации касается, в первую очередь, сотрудников компании и проявляется в том, что они структурно подталкиваются к жизни в хостеле (пособие на жизнь вне хостела недостаточно для обеспечения достойного жилья), где в целях управления эпидемией ВИЧ они подвергаются дисциплине – контролируются их питание, тесты, возможности свиданий, употребление алкоголя, навязываются образовательные



мероприятия и различная агитация. При этом прекращение рабочих отношений для ВИЧ-позитивных означает фактически прекращение лечения. Другими словами, из сложного социально-политического контекста физически и дискурсивно выделяется только необходимый для функционирования корпорации «человеческий капитал» (работающие на предприятии мужчины), и усилия направлены на поддержание продуктивности этого ресурса.

При этом важно отметить, что из цитат и наблюдений Раджак не создается ощущение наличия какой-либо злой воли у руководителей корпораций или ответственных за КСО людей. Напротив, она не раз подчеркивает, что указанные эффекты часто являются ненамеренными (сотрудники обычно убеждены, что делают хорошее дело и делают его хорошо), однако, выгодными для корпорации и стабильно воспроизводящимися. Именно здесь, как мне кажется, лежит загадка КСО: как получается, что поведение людей стабильно приводит к одному, в то время как они убеждены, что стремятся к другому?

Ответ – ловкость дискурса, красота риторики, которая заложена в утверждении гармонии между успешным бизнесом и общим благом, вернее, в предпосылке, на которой строится это утверждение. Раджак не выражает ее эксплицитно, но можно предположить следующую формулировку. Если принимается, что расширение возможностей, автономия и участие в глобальном рынке хороши тем, что позволяют эффективно распределить ресурсы (в конце концов, именно этим хорош бизнес, именно это он обещает принести в общее дело), то тем самым уже задается определенный подход к достижению блага. Оно достигается эффективным распределением ресурсов, а не, например, выстраиванием справедливых отношений между людьми. Но если это принято, то невозможно сопротивляться аргументам от эффективности распределения – например, что в условиях ограниченности средств на лечение ВИЧ, эффективное управление требует от корпорации потратить их именно на «человеческий капитал», который участвует в ее производственной деятельности, которая и обеспечивает наличие средств на лечение ВИЧ. Более того, попытки сопротивляться таким аргументам не с точки зрения распределения ресурсов будут казаться аморальными, препятствующими достижению общего блага.

Именно этот ход позволяет сотрудникам компаний и их контрагентам в рамках КСО соглашаться с тем, что не справедливо, когда бенефициары требуют от корпорации большего, чем она готова дать (этот сюжет подробно раскрывает шестая глава) – в конце концов, это было бы вмешательством в ее автономию и нарушением эффективности ее деятельности. В то же время вполне справедливо, когда корпорация требует что-либо от своих бенефициаров – они получили от нее некоторые средства и, с точки зрения эффективности распределения ресурсов, должны показать адекватную «отдачу» на инвестиции. Поскольку же в стремлении к так понятому общему благу корпорация, использующая КСО, оказывается вполне эффективной с точки зрения распределения своих ресурсов (расширение власти предполагает обеспечение доступа к необходимым ресурсам) и даже производит некоторое общее благо – постольку поддерживается убеждение в том, что путь к общему благу лежит именно в эффективном распределении ресурсов.

Подводя итог, можно заметить, что книга участвует в нескольких антропологических дискуссиях, касающихся антропологии развития, антропологии корпорации и неолиберализма, но более всего, по-видимому, описанный аргумент релевантен для экономической антропологии. Этнография Раджак демонстрирует, какую роль может играть дар в отношениях между корпорациями и бенефициарами их программ в сфере социальной ответственности. Несмотря на ссылки на Мосса, Поланьи, Бурдые, Гребера, основным собеседником Раджак здесь

---

оказывается Маршал Салинс. Раджак важно показать, что если в «примитивном обмене», как показывал Салинс, дары создают материальные потоки, направленные на создание или изменение социальных отношений, то в случае с КСО происходит обратное – социальные отношения, созданные благодеяниями корпорации, используются для того, чтобы обеспечить определенные материальные потоки (236).

#### **Book Review**

**Basov, A.S. A Theory of Corporate Social Responsibility by Dina Rajak [Teoriia korporativnoi sotsial'noi onvetstvennosti Diny Radzhak]. Review of Rajak, D. In Good Company: An Anatomy of Corporate Social Responsibility. Stanford University Press, 2011. Anthropologies, 2022, no 1, pp. 161-166, doi 10.33876/2782-3423/2022-1/161-166**

© **Institute of Ethnology and Anthropology RAS**

**Aleksandr Basov** | Institute of Ethnology and Anthropology, Russian Academy of Sciences | 32a Leninsky prospekt, 119991, Moscow, Russia | [a.basov@iea.ras.ru](mailto:a.basov@iea.ras.ru) | <https://orcid.org/0000-0003-3518-1852>