

6. Конституція України [прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р.] [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=254%EA%2F96-%C2%D0>
7. Оболенський О. Ю. Державна служба : [підруч.] / Оболенський О. Ю. — К. : КНЕУ, 2006. — 472 с.
8. Закон України “Про державну службу” від 16.12.1993 р. № 3723-XII [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3723-12>
9. Наказ Головного управління державної служби України “Про затвердження Загального порядку проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань” від 31.10.2003 р. № 122 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z1063-03>
10. Постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців” від 28.12.2000 р. № 1922 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.center.uct.ua/distants/courses/ru01/m4/8.5/a2.htm>
11. Постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців” від 15.02.2002 р. № 169 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua> — Назва з титул. екрана.
12. Указ Президента України “Про Стратегію реформування системи державної служби в Україні” від 14.04.2000 р. № 599/2000 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/> — Назва з титул. екрана.
13. Ткач В. Виступ на Національному семінарі з питань соціального діалогу у підвищенні кваліфікації державних службовців України 18.04.2007 р. [Електронний ресурс] / Ткач В. — Режим доступу : <http://www.guds.gov.ua> — Назва з титул. екрана.

УДК 339.15:005.35

Є. О. Катихін,
аспірант,
НАДУ при Президентіві України

Соціальний аудит в Україні: історичні тенденції, сучасний стан, виклики та необхідність розвитку

Проаналізовано передумови виникнення соціального аудиту, досліджено його основні параметри та наслідки упровадження в Україні. Запропоновано нове визначення соціального аудиту як інструменту оцінювання впливу діяльності певного суб'єкта на суспільство в цілому.

Ключові слова: соціальний аудит, соціальна відповідальність, соціальний діалог.

У теперішній час усе актуальнішими стають питання соціального діалогу між державою, роботодавцями та найманими працівниками, створення умов для рівноправного спілкування між сторонами, а також соціальної відповідальності бізнесу перед споживачами. Це зумовлено постійним розвитком підприємництва, зростанням ролі найманого працівника у ньому та необхідністю формування позитивного іміджу національних компаній як у межах країни, так і за кордоном. Інструментом вирішення цих питань у провідних країнах світу став соціальний аудит. На жаль, в Україні його впровадження потребує суттєвих зусиль, оскільки цей процес знаходиться на початковому етапі.

Значний внесок у розкриття поняття “соціальний аудит”, вивчення етапів його становлення та інших аспектів проблематики зробили такі вітчизняні вчені, як М. Гаврицька, А. Гриненко, А. Колот, В. Матросов, С. Мельник та ін. Проте відсутність нормативно-правової бази та досвіду проведення соціального аудиту в Україні зумовлюють необхідність подальших досліджень.

Мета роботи – дати визначення поняття “соціальний аудит”, з'ясувати його суть, дослідити параметри, обґрунтувати необхідність його впровадження та розглянути етапи його становлення.

Історія соціального аудиту розпочалася в 1940-х рр. у США, коли побудова соціальних рейтингів компаній стала постійною складовою їх діяльності [1]. Ці рейтинги оцінювали відносини компанії з персоналом та профспілками, з місцевою громадою, філантропічною (пожертвування) та волонтерською діяльністю, інші програми, що проводилися для місцевих спільнот (community based programs). У 1960–1970-х рр. почало поширюватися суспільне невдоволення через негативні наслідки збільшення обсягів виробництва. Все частіше економічне зростання відбувалося за рахунок забруднення навколишнього середовища, зниження безпеки виробництва, погіршення якості товарів. При цьому урядом і суспільством основний тягар відповідальності за соціальну несправедливість і економічну нерівність був покладений на бізнес. Населення стало менше довіряти корпораціям, і, як наслідок, кількість покупців скоротилася. Такий суспільний тиск на бізнес мав на меті регулювання соціально значущих аспектів діяльності компаній. У відповідь на це бізнес став частіше виступати ініціатором “соціально відповідальної поведінки”.

Спочатку такі прогресивні компанії, як Dayton Hudson, Levi Strauss, Cummings Engines віддавали до 5% оподаткованого прибутку на соціальні потреби. Проте наприкінці 1970-х рр., коли спала перша хвиля руху ентузіастів “соціально відповідаль-

ної поведінки”, американський бізнес почав більш прагматично ставитися до філантропії. Через це в урядовців виникли побоювання, що корпорації зовсім перестануть піклуватися про потреби своїх громад (communities). Тому в 1977 р. Конгресом США було прийнято документ, згідно з яким американським банкам було наказано робити інвестиції в території, на яких вони функціонують. Закон про реінвестиції у місцеві спільноти (Community Reinvestment Act) і нині залишається основним інструментом заохочення до соціальної діяльності банків на місцевому рівні. Зауважимо, що цей закон, який фактично запровадив з середини 1980-х рр., не передбачав жодних каральних санкцій: банк не могли позбавити ліцензії або оштрафувати за “невиконання плану” з інвестицій у місцеві спільноти. Уряд вчинив так: кожен банк, якому виділили “підшефну територію”, був закріплений за місцевим урядовим агентством, що спостерігало за перебігом виконання програми. Наприкінці року банк звітував про виконану роботу. За підсумками звіту складався список активності банків у сфері соціальних інвестицій. Пізніше список був опублікований найбільшими діловими виданнями з поясненням, набраним дрібним шрифтом, що цей рейтинг стосується лише показників соціальної залученості. Але американці, які не побачили знайомі банки у перших рядках списку, сприйняли це за ознаку їх фінансової неспроможності та почали переводити свої рахунки у фінансові інститути з вищими рейтингами [1]. Після цього банки стали намагатися довести своє бажання працювати на місцеве співтовариство.

Основним завданням діяльності кожного комерційного бізнесу є отримання максимального прибутку. В умовах сучасного розвитку компаній досягнення результатів і конкурентних переваг можливе лише при веденні соціально відповідального бізнесу. Останнім часом багато компаній підкреслюють, рекламуючи свою діяльність, що вона є соціально відповідальною. Це не лише підвищує їх авторитет серед громадськості, але і позитивно впливає на рейтинг.

Концепція корпоративної соціальної відповідальності була запропонована К. Девісом у 1975 році [2]. Вона охоплює п'ять ключових положень:

1. Соціальна відповідальність виникає із суспільної влади. Органи влади мають створювати умови і показувати приклади соціальної відповідальності.

2. Бізнес має діяти як двостороння відкрита система: з одного боку, враховувати вплив суспільства, ринкові сигнали, а з іншого – бути відкритим у своїх операціях для громадськості.

3. Соціальні витрати мають бути ретельно обчислені й розглянуті з погляду правомірності їх віднесення до собівартості виготовлення того чи іншого продукту, надання послуг.

4. Соціальні витрати, що розподіляються за кожним продуктом, послугою, видом діяльності, в кінцевому підсумку оплачуються споживачем.

5. Ділові організації, як і громадяни, залучаються до відповідальності за розв'язання поточних соціальних проблем, які перебувають за межами звичайних сфер їхньої діяльності.

Аналізуючи діяльність багатьох корпорацій, К. Девіс та інші дослідники дійшли висновку, що соціальна відповідальність сприяє розвиткові компаній, і навпаки, уникнення соціальної відповідальності звужує можливості успіху організацій. Це дало змогу сформулювати “залізний закон відповідальності”, згідно з яким у довгостроковій перспективі ті, хто не використовують наявну владу в такому напрямі, що його суспільство розглядає як відповідальний, можуть втратити цю владу [2].

Соціальна відповідальність – певний рівень добровільного реагування організації на соціальні проблеми. Розглянемо аргументи за і проти соціальної відповідальності. На її користь свідчить те, що вона забезпечує:

- сприятливі довгострокові перспективи для бізнесу;
- зміну потреб і очікувань широкої громадськості;
- залучення додаткових ресурсів для надання допомоги у розв'язанні соціальних проблем;
- моральні зобов'язання щодо вирішення суспільних проблем.

Аргументами проти соціальної відповідальності є:

- порушення принципу максимізації прибутку;
- додаткові витрати на відповідні заходи;
- недостатня звітність широкій громадськості;
- недостатня кваліфікація у розв'язанні соціальних проблем [3].

Соціально відповідальна компанія діє згідно з законодавством, етичними нормами і суспільними очікуваннями, забезпечує гідні умови праці та соціальні блага для своїх працівників, будує свої стосунки з партнерами на принципах дотримання професійних стандартів діяльності, фінансової відповідальності, робить внесок у покращання соціально-економічної ситуації в країні, підвищення якості життя населення, піклується про збереження довкілля.

Корпоративна соціальна відповідальність як одна з основних складових управління підприємством є умовою його стабільного і стійкого розвитку. Поліпшення умов праці та життєвого рівня працівників, створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, впровадження інноваційних рішень сприяють зростанню продуктивності праці, підвищенню лояльності, залученню кращих фахівців і утриманню кваліфікованого персоналу. Сучасні підприємства діють за стандартами соціальної відповідальності, оприлюднюючи цю інформацію як соціальну рекламу

підприємства та просуваючи його переваги на ринку в умовах PR-кампаній.

Сучасний соціальний аудит оцінює організацію з позиції її внеску у вирішення соціальних, економічних і екологічних завдань. Такий аудит дозволяє зрозуміти, наскільки діяльність організації відповідає суспільним цілям і цінностям, оцінити ступінь досягнення некомерційних цілей шляхом систематичного, регулярного моніторингу її діяльності та поглядів представників різних груп інтересів.

Складені за результатами соціального аудиту публічні звіти інформують суспільство, акціонерів, співробітників, партнерів і клієнтів про темпи реалізації планів підприємства у напрямі соціального забезпечення, економічної й екологічної стабільності [4].

У теперішній час є декілька визначень соціального аудиту. Так, відомий фахівець у галузі соціальної політики А. Гриненко зазначає, що останнім часом у країнах з розвинутою економікою соціальний аудит розуміють як інструмент регулярної та всебічної оцінки соціальних відносин як усередині компанії, так і в її зовнішньому оточенні, що дозволяє зрозуміти очікування всіх зацікавлених сторін, налагодити й підтримувати діалог з ними, проаналізувати фактори соціальних ризиків і окреслити шляхи мінімізації їх впливу. “Нині соціальний аудит – це інструмент контролю і управління, призначений для конкретної сфери, а саме – трудових відносин”, – підкреслює учений [4].

За іншим визначенням, соціальний аудит – це аналіз чинників розвитку колективу, соціальних ризиків і вироблення пропозицій щодо зниження їх впливу на результати господарської діяльності. Специфіка будь-якого аудиту пов’язана з його орієнтуванням на природу досліджуваного явища, що детермінує використання певних методів. Так, людські ресурси описуються в основному якісними характеристиками, що створює певні труднощі для аналізу та виявлення закономірностей розвитку колективу, тому соціальний аудит застосовує методи і техніку, притаманні соціальним наукам [5].

В. Мешков, директор АНО “Национальный институт социального аудита”, розглядає соціальний аудит як реальну систему діагностики соціально-економічних відносин на підприємстві, в галузі або у регіоні, що передбачає також аналіз ефективності діяльності органів виконавчої влади. Тобто соціальний аудит охоплює аналіз чинників розбалансованості соціальних критеріїв та розробку пропозицій щодо зниження їх впливу та подальшої нормалізації ситуації [6].

Он-лайн енциклопедія “Вікіпедія” пропонує таке трактування: соціальний аудит – це процес оцінки, підготовки звіту, підвищення ефективності функціонування і вдосконалення стилю роботи організації, засіб вимірювання її впливу на суспільство в цілому. За допомогою соціального

аудиту можна визначити ступінь корпоративної соціальної відповідальності, оцінити, перш за все, формальні й неформальні правила поведінки всередині організації, думки сторін, зацікавлених у діяльності компанії, що в подальшому детермінує вибір умов, сприятливих для менеджменту якості та розвитку людських ресурсів. Як і внутрішній фінансовий аудит, соціальний аудит вимагає чіткого формулювання критеріїв дослідження: яких результатів компанія прагне досягти, думка яких громадських груп впливає на успіх її бізнесу і якими показниками буде вимірюватися її ефективність [7].

З огляду на вищевикладене, автор пропонує власне визначення терміна: соціальний аудит – це комплекс заходів, спрямованих на оцінку соціально-економічної значущості внеску, зробленого суб’єктом соціального аудиту.

Виникнення соціального аудиту в Україні зумовлене рядом проблемних питань, пов’язаних, у тому числі, з недотриманням законодавства у сфері праці, яке, на думку фахівців, наразі є доволі недосконалим. Так, чинний нині Закон України “Про аудиторську діяльність”, прийнятий у квітні 1993 року, не містить терміна “соціальний аудит”, а також напрямів діяльності у цьому аспекті.

Неефективний контроль щодо дотримання законодавства про працю призводить до масового приховування нещасних випадків на виробництві. Також мають місце такі порушення, як “подвійна” бухгалтерія та виплата заробітної плати “у конвертах”. Однак у зв’язку зі світовою фінансовою кризою, що значною мірою вплинула на Україну та суттєво – на ринок праці, створивши на ньому перевищення пропозиції над попитом, працівники змушені не зважати на порушення законодавства з боку роботодавців та погоджуватися на запропоновані умови.

При цьому рівень захисту працівників профспілками є недостатнім; це пов’язано, з одного боку, з відсутністю практичного досвіду боротьби за права працівників, а з іншого – тиском з боку керівників суб’єктів господарювання на профспілки.

Зазначені проблеми підкреслюють необхідність упровадження соціального аудиту в Україні, що дасть змогу вітчизняним підприємствам отримати позитивний імідж як усередині країни, так і за її межами, а також виявити соціальні ризики та розробити заходи щодо їх уникнення або зниження їх наслідків, встановити випадки порушення законодавства у сфері соціально-трудова відносин, перевірити ефективність соціального менеджменту у системі управління [8].

Нормативно-правовим підґрунтям соціального аудиту є універсальні міжнародні угоди у сфері соціальних та економічних прав: Статут Організації Об’єднаних Націй (1945 р.), Загальна декларація прав людини (1948 р.), Міжнародний пакт про

економічні, соціальні та культурні права (1966 р.), Завершальний акт Засідання з безпеки та співробітництва в Європі (1975 р.) та ін. На розвиток і формування соціального аудиту суттєво вплинули такі основоположні європейські акти, як Європейська конвенція про захист прав та основних свобод (1950 р.) та Європейська соціальна хартія (1961 р.) [9].

Наразі в Україні у сфері соціальної політики розроблено лише Концепцію формування національної моделі соціального аудиту, що є недостатнім для всебічного впровадження соціального аудиту в нашій країні.

Зазначеним документом визначені такі параметри соціального аудиту:

1. Демографічна ситуація: щільність населення за регіонами, чисельність постійного (наявного) населення, природний приріст (скорочення) населення, народжуваність, материнська і дитяча смертність.

2. Охорона здоров'я та безпека праці: захворюваність населення за видами хвороб, зокрема туберкульозом, кількість ВІЛ-інфікованих, осіб з розладами психіки, обсяг викидів шкідливих речовин в атмосферне повітря, умови праці працівників, зайнятих в основних галузях економіки та за окремими видами економічної діяльності, чисельність потерпілих від травматизму.

3. Освіта: чисельність осіб, які навчалися у навчальних закладах; кількість загальноосвітніх навчальних закладів, професійно-технічних навчальних закладів, вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації, показники прийому студентів до ВНЗ за джерелами фінансування їх навчання, показники діяльності аспірантури та докторантури; розподіл населення за рівнем освіти, за статтю та місцем мешкання.

4. Соціальна напруженість: заборгованість із виплати заробітної плати та окремих видів соціальної допомоги, заборгованість населення з оплати житлово-комунальних послуг, рівень безробіття, чисельність працівників, які перебували у відпустках з ініціативи адміністрації, кількість страйків та їх наслідки, порушення трудового законодавства, коефіцієнти злочинності, чисельність жебраків, кількість самогубств.

5. Зайнятість населення: економічна активність населення (за місцем проживання, статтю, віковими групами), звільнення працівників (за регіонами).

6. Житлові умови: забезпеченість населення житлом, введення в експлуатацію житлових будинків, кількість сімей та однаків, які перебували на квартирному обліку, одержали житло та поліпшили свої житлові умови, надання житла окремим категоріям населення.

7. Пенсійне забезпечення: види та розміри пенсій, чисельність пенсіонерів за регіонами, середній розмір пенсій, співвідношення середніх розмірів

пенсії та заробітної плати працівників, зайнятих в економіці.

8. Соціально-демографічні характеристики домогосподарств: розмір, склад, житлові умови, наявність і використання земельних ділянок, характеристика особистих підсобних господарств, рівень освіти населення, рівень розвитку фізкультури та спорту, структура доходів та витрат, споживання продуктів харчування.

9. Заробітна плата: середньомісячна номінальна заробітна плата працівників (за галузями економіки, регіонами, видами діяльності), структура фонду оплати праці, індекси заробітної плати та інфляції, галузеві співвідношення заробітної плати, співвідношення заробітної плати та прожиткового мінімуму для працездатної особи.

10. Індекс людського розвитку. За методикою ООН, вимірами людського розвитку є узагальнені показники здоров'я (середня очікувана тривалість життя при народженні), освіти (осереднений показник тривалості освіти) та добробуту населення. За вітчизняною методикою, вимірами є: стан та охорона здоров'я, фінансування людського розвитку, рівень освіти населення, екологічна ситуація, демографічний розвиток, розвиток ринку праці, соціальне середовище, матеріальний добробут населення, умови проживання населення.

11. Соціальне партнерство: кількісний склад, функції, завдання соціальних партнерів, діяльність Національної ради соціального партнерства, ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів і угод всіх рівнів, причини та шляхи вирішення колективних трудових спорів.

12. Стан дотримання Кодексу законів про працю України на підприємствах різних форм власності: структура порушень трудового законодавства (про трудові договори, ведення трудових книжок, робочий час і час відпочинку, оплату праці, гарантії та компенсації, укладення і виконання колективних договорів, трудові відносини у разі банкрутства, працю жінок, молоді, інвалідів, трудову дисципліну тощо).

13. Соціально-економічна захищеність населення: базова захищеність, захищеність доходів, професійних умінь, безпека ринку праці, умов праці, гарантії зайнятості та волевиявлення, соціальна справедливість.

14. Бідність: порівняльний аналіз бідності в Україні та в інших країнах, розшарування населення, вплив стану ринку праці на бідність, рівень та структуру споживання бідних, бідність у демографічному вимірі, склад бідних верств населення, регіональна диференціацію рівня бідності [9].

Як правило, в організаціях використовується зовнішній аудит. Керівництво звертається до консалтингової фірми із запрошенням провести експертизу соціального характеру, наприклад при впровадженні нової технології, перепрофілюванні виробництва, структурній реорганізації, створенні

тимчасових чи оперативних творчих груп, вирішенні конфліктних ситуацій між працівниками і роботодавцем. Експерт, який здійснює аудиторську перевірку, повинен добре орієнтуватись у фінансових питаннях, управлінській етиці, соціально-психологічних аспектах управління, знати трудове й адміністративне право [4]. Соціальний аудит є багатовекторним поняттям, що дає відповіді на безліч запитань, вирішення яких сприятиме розвитку бізнесу, а відтак, і соціально-економічному розвитку країни в цілому. Наразі важливо зародити усвідомлення того, що для сучасного бізнесу головною конкурентною перевагою стає наявність потужного людського капіталу, тому бізнес має орієнтуватися на підвищення вартості робочої сили. Постійне скорочення дії традиційних для України чинників набуття конкурентних переваг за рахунок отримання преференційних умов ведення бізнесу або використання дешевих матеріальних ресурсів має підвищувати зацікавленість українських компаній у конкуренції на основі моделі “дорогої” робочої сили, що передбачає гідну оплату праці. Така постановка питання повністю відповідає сучасній ідеології соціальної відповідальності бізнесу.

“Підштовхування” бізнесу до соціально спрямованих дій сприятиме підвищенню поінформованості суспільства про кращі практики у цій сфері, розвитку таких форм заохочення, як рейтинг соціальної відповідальності, проведенню відповідних конкурсів, заснуванню почесних звань, наданню інших винагород нематеріального характеру [10].

Отже, соціальний аудит здатний надати соціальним партнерам на підприємстві, органам влади, професійним об'єднанням об'єктивну інформацію, сформовану в результаті обстеження реального стану справ на підприємстві. Ця інформація буде сприяти соціальному діалогу і допоможе відповідальним особам прийняти більш виважене рішення, простежити за його реалізацією, передбачити можливі труднощі, вчасно вжити необхідні заходи для їх вирішення.

Соціальний аудит, який виконується за міжнародними стандартами, формує впевненість, що компанія працює добре; його результати дозволять побачити недоліки та скоригувати діяльність компанії, а це сприятиме досягненню більшого економічного ефекту.

Список використаних джерел

1. Туркин С. Социальный аудит компаний [Электронный ресурс] / С. Туркин // Управление компанией. — 2004. — № 8. — Режим доступа : <http://www.cfin.ru/press/zhuk/2004-8/15.shtml>
2. Экономико-правовая библиотека [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://www.vuzlib.net/mm_kneu/15.htm
3. “Залізний” закон соціальної відповідальності. Міжнародний менеджмент : [курс лекцій] [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://kursmm.com.ua/13a6.htm>
4. Гриненко А. М. Соціальна політика : [навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни] / Гриненко А. М. — К. : КНЕУ, 2003. — 309 с.
5. Управление персоналом, концепция управления, структура системы управления персоналом, основы социального аудита [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.ahrm.ru/article/a-34.html>
6. Мешков В. Р. Социальный аудит в системе социального управления [Электронный ресурс] / В. Р. Мешков. — Режим доступа : www.gks.ru/free_doc/2008/konferenc/meshkov.doc
7. Википедия. Свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://ru.wikipedia.org/wiki> — Название с титул. экрана.
8. Полякова Л. М. Аспекти розвитку соціального аудиту в Україні [Електронний ресурс] / Л. М. Полякова, Н. І. Демків. — Режим доступу : <http://vlp.com.ua/node/4578> — Назва з титул. экрана.
9. Мельник С. В. Концепція формування національної моделі соціального аудиту [Електронний ресурс] / Мельник С. В., Матросов В. Д., Гаврицька М. К. — Режим доступу : <http://www.lir.lg.ua/koncept.htm> — Назва з титул. экрана.
10. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : [моногр.] / Колот А. М. — К. : КНЕУ, 2010. — 215 с.