

УДК 331.1:65.011.1

Олійник О.О.

кандидат економічних наук,

старший викладач кафедри трудових ресурсів та підприємництва
Національного університету водного господарства та природокористування**СОЦІАЛЬНА ЗВІТНІСТЬ В УКРАЇНІ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ**

У статті проаналізовано сучасні підходи до трактування поняття «корпоративна соціальна відповідальність». Досліджено сутність та формати соціальної звітності. Проаналізовано висвітлення гендерних аспектів та забезпечення гендерної рівності у соціальних звітах вітчизняних підприємств.

Ключові слова: гендерна рівність, гендерна політика, корпоративна соціальна відповідальність, соціальний звіт, міжнародні стандарти звітності.

Олейник Е.А. СОЦИАЛЬНАЯ ОТЧЕТНОСТЬ В УКРАИНЕ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

В статье проанализированы современные подходы к трактовке понятия «корпоративная социальная ответственность». Исследованы сущность и форматы социальной отчетности. Проанализированы освещение гендерных аспектов и обеспечение гендерного равенства в социальных отчетах отечественных предприятий.

Ключевые слова: гендерное равенство, гендерная политика, корпоративная социальная ответственность, социальный отчет, международные стандарты отчетности.

Oliynyk O.O. SOCIAL REPORTING IN UKRAINE: GENDR ASPECT

In the article modern approaches to the interpretation of the concept «corporate social responsibility» were analyzed. The essentiality and forms of social reporting were investigated. The reporting about gender aspects and the safeguarding of the gender equality were analyzed in social reports of domestic enterprises.

Keywords: gender equality, gender policy, corporate social responsibility, social responsibility report, international accounting standards.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сьогодні Україна живе у часи значних політичних, економічних, соціальних та культурних трансформацій. Відтак, особливо гостро постають зобов'язання, взяті нашою державою у 2000 році, виконати завдання по досягненню до 2015 р. Цілей Розвитку Тисячоліття, однією з яких є забезпечення гендерної рівності. Досягнення Цілей Розвитку Тисячоліття означає реальні зміни у рівні життя людей у всіх країнах світу. Проте у Національній доповіді «Цілі Розвитку Тисячоліття. Україна – 2013» зазначається про відсутність прогресу в забезпеченні гендерної рівності, досягнення цілі до 2015 року вважається неможливим [1, с. 40]. За таких умов необхідний пошук інноваційних механізмів впливу на гендерну ситуацію в Україні. Відтак, в умовах зростаючої ролі бізнесу в усіх сферах громадського життя, важливе значення у забезпеченні гендерної рівності повинне належати концепції корпоративної соціальної відповідальності, важливим елементом якої є соціальне звітування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичним та практичним аспектам корпоративної соціальної відповідальності та соціальної звітності присвячено багато наукових праць вітчизняних науковців, зокрема Д. Баюри [2], О. Грішнєвої [3], О. Даниленко [4], А. Колота [3], С. Петренко [5] та ін. Водночас можливість використання соціальної звітності в процесі забезпечення гендерної рівності та моніторингу гендерної політики залишається недостатньо обґрунтованими, що стримує розвиток дієвих заходів та інструментарію її практичної реалізації.

Метою роботи є дослідження стану та сучасних проблем висвітлення гендерних аспектів у соціальній звітності України.

Виклад основного матеріалу. Концепція корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) бере свій початок з кінця XIX – початку XX століття, першими формами впровадження якої були благодійництво та меценатство. Проте широкого поширення КСВ набу-

ла лише наприкінці XX століття. З того часу і до сьогодні в ділових та наукових колах міжнародної спільноти сформувалось багато трактувань цього поняття, єдиного визначення сутності цього феномену не сформовано і досі.

Так, у Зеленій книзі «Створення умов для поширення соціальної відповідальності бізнесу в Європі» соціальна відповідальність бізнесу отожднюється з концепцією, згідно з якою компанії добровільно вирішують робити свій внесок у те, щоб суспільство стало кращим, а навколишнє середовище чистішим. Бути соціально відповідальним означає не тільки виконувати законодавчо визначені зобов'язання, але й розширювати законодавчі рамки та інвестувати «більше» в людський капітал, навколишнє середовище та взаємодію із зацікавленими сторонами [6, с. 7, 11].

Проте вже в 2011 році Європейська Комісія в «Оновленій стратегії ЄС 2011-14 з корпоративної соціальної відповідальності» висуває нове визначення КСВ – «відповідальність підприємств за їх вплив на суспільство» – повага як до чинного законодавства, так і до колективних договорів між соціальними партнерами, є умовою для досягнення такої відповідальності. Для повної реалізації корпоративної соціальної відповідальності, підприємства повинні мати механізм інтеграції соціальних, екологічних, етичних, споживчих аспектів своєї господарської діяльності та прав людини до основної бізнес-стратегії в тісній співпраці з зацікавленими сторонами, з метою: максимального створення загальної цінності для своїх власників / акціонерів та для інших зацікавлених сторін і суспільства в цілому; виявлення, запобігання і пом'якшення можливих негативних наслідків [7, с. 6]. Таким чином, спостерігається розширення основних елементів, які відносяться до соціально відповідальної діяльності. Так, даний підхід включає не тільки дотримання вимог чинного законодавства, а й нормативних документів в межах соціального партнерства. Окрім того, акцентується

увага на тому, що КСВ, разом з соціальною та екологічною складовою, повинна нести і економічну вигоду для всіх суб'єктів взаємодії.

Попередній підхід тісно корелює з визначенням, яке міститься в одному з основних нормативно-правових документів у сфері регулювання КСВ – Міжнародному стандарті ISO 26000 «Керівництво з соціальної відповідальності». Згідно з цим стандартом, КСВ – це відповідальність організації за вплив її рішень та діяльності на суспільство і навколишнє середовище через прозору і етичну поведінку, яка:

- сприяє сталому розвитку, включаючи здоров'я і добробут суспільства;
- враховує очікування зацікавлених сторін;
- відповідає діючому законодавству і узгоджується з міжнародними нормами поведінки;
- інтегрована в діяльність всієї організації і застосовується у її взаєминах з різними групами стейкхолдерів [8, с. 15].

Запропоновані підходи акцентують увагу на тому, що КСВ повинна бути імплементована до щоденної господарської діяльності. Тільки за таких умов можна стверджувати, що компанія є соціально відповідальною. Якщо ж компанії реалізують лише окремі, епізодичні соціальні програми, зазвичай зовнішні (благодійна допомога, спонсорські внески, меценатство), то в такому випадку про КСВ як комплексну ознаку діяльності говорити не можна.

Відтак, аби використання КСВ було справді ефективним та приносило не тільки соціальні, а й економічні вигоди, необхідно інтегрувати соціально відповідальні принципи діяльності в загальну корпоративну стратегію та зробити їх елементом бізнес-плану. Для реалізації поставлених цілей вітчизняними науковцями запропоновано моделі та механізми управління корпоративною соціальною відповідальністю [2, с. 66-67; 4, с. 54; 9]. Аналізуючи наведені підходи до впровадження принципів КСВ у щоденну господарську діяльність організації, можна виокремити складову, яка вважається визначальним елементом соціально відповідальної поведінки – наявність соціального звітування. Адже, чим вищим є рівень розвитку суспільства, тим вимогливішими є критерії моніторингу соціальної відповідальності. Під впливом зовнішніх факторів компанії вимушені бути інформаційно прозорими. Тому соціальна (нефінсова) звітність є невід'ємним елементом КСВ.

Відповідно до найбільш поширеного підходу, соціальне звітування слід розуміти як документально оформлену сукупність даних комерційної організації, що відображає середовище існування компанії, принципи та методи співпраці з групами впливу, результати діяльності компанії в економічній, соціальній та екологічній сфері життя суспільства [10, с. 6].

Якщо фінансові звіти існують вже понад 150 років, то соціальні – відносно недавно. Так, перші соціальні звіти з'явилися в Європі в 70-х роках ХХ століття. Однак більш активно компанії почали використовувати даний інструмент соціальної відповідальності лише у 90-х роках ХХ ст.

Про підвищений інтерес суспільства до корпоративної соціальної відповідальності свідчить той факт, що у 2012 році в Україні майже в два рази зросла кількість компаній, які сформували соціальні звіти: з 15 у 2011 році до 35 у 2012 році. Кількісно за період із 2005 до жовтня 2012 року в Україні було опубліковано 86 соціальних звітів. Необхідно зазначити, що кількість соціальних звітів постійно збільшується й у світі: з 26 в 1992 році до 5152 у 2011 р. За період з 1992 по 2010 рр. 4000 компа-

ній Великобританії подали соціальні звіти, компанії США – 3500, Японії – 3200 [5].

Рівень інформаційної відкритості компанії в оприлюдненні інформації про реалізацію напрямів соціальної відповідальності має вияв у виборі форм звітування, які на сьогодні можна поділити на такі групи [11, с. 40]:

- 1) звіти у вільній формі;
- 2) комплексний звіт (метод Triple Bottom-Line, метод Лондонської групи порівняльного аналізу (London Benchmarking Group), метод групи корпоративного громадянства (Corporate Social Citizenship тощо);
- 3) стандартизований звіт (AA 1000, SA 8000, GRI, ISAE 3000 та ін.).

Найпоширенішою та найпростішою формою соціальної звітності є вільна. Її сутність зводиться до публікації кольорових буклетів про реалізацію різноманітних соціальних програм, основу яких складають благодійництво, меценатство, спонсорство, підтримка малозахищених верств населення, закладів освіти, культури, охорони здоров'я, спорту тощо. Соціальні звіти у вільній формі досить зручні при їх формуванні та не потребують значного залучення людських та фінансових ресурсів. Водночас їхнє використання не дозволяє компаніям отримати вигоди від соціального звітування в повному обсязі, оскільки такі звіти не проходять процедуру верифікації. Тобто достовірність наданих даних не підтверджена аудитором.

Більш серйозним документом є стандартизований звіт. Його назва може бути різною: нефінансовий звіт, звіт про корпоративну соціальну відповідальність, соціальний звіт, звіт про стійкий розвиток тощо.

Сьогодні компаніями різних країн світу використовується більше 25 стандартів соціальної звітності. Найбільшого поширення набули міжнародні стандарти SA 8000 «Соціальна відповідальність» (Social Accountability International [12] і Глобальна ініціатива зі звітності (Global Reporting Initiative – GRI) [13]. Слід наголосити, що дані стандарти містять вимоги, критерії та показники в сфері забезпечення гендерної рівності та недопущення дискримінації за ознакою статі. Так, у міжнародному стандарті SA 8000 встановлені критерії для оцінки такого аспекту створення сприятливих і привабливих умов праці найманих працівників як дискримінація. Згідно з вимогами даного стандарту, в соціально відповідальній компанії не повинна проявлятися дискримінація при прийомі на роботу, виплаті компенсацій, доступі до навчання, просуванні, звільненні, виході на пенсію. Не допускається дискримінація, заснована на расовій чи кастовій приналежності, національності, релігії, інвалідності, статі, сексуальній орієнтації, членстві в профспілках, політичних поглядах.

Глобальна ініціатива зі звітності включає наступні показники результативності у сфері реалізації гендерної політики: склад керівних органів та персоналу компанії з розбивкою за статтю і віковій групі, з зазначенням представництва меншин, а також інших показників різноманітності; значення базового окладу чоловіків і жінок у розбивці за категоріями працівників; загальна кількість випадків дискримінації та вжиті дії з їх недопущення.

Окремо слід виділити форму соціального звіту – Звіт про прогрес реалізації принципів Глобального Договору (ГД) ООН. Він є обов'язковим для компаній, які зобов'язались дотримуватися принципів ГД ООН. Глобальний Договір ООН пропонує компані-

ям забезпечити – у рамках своєї сфери впливу – дотримання, підтримку та впровадження основних цінностей у сфері прав людини, трудових норм, охорони навколишнього середовища та боротьби з корупцією. Зокрема, 6 принцип декларує, що ділові кола повинні виступати за ліквідацію дискримінації у сфері праці та зайнятості. Відтак, компанії, які звітуються за такою формою, повинні включати до соціальних звітів дані, які підтверджують підтримку та дотримання даного принципу.

Звіт з прогресу складається у довільній формі та містить вступне слово керівника компанії, основні принципи Глобального Договору ООН, які компанія реалізує у свої соціальній політиці, плани на майбут-

нє. Такий звіт може не проходити обов'язкової незалежної аудиторської поведінки.

Таким чином, соціальні звіти містять ресурс, який може бути використаний з метою моніторингу ефективності та результативності здійснених управлінських рішень, які покликані забезпечити гендерну рівність та недопущення дискримінації за статевою ознакою. Адже у процесі підготовки та формування соціального звіту компанія проводить роботу зі збору даних. Такі дії включають формування базової сукупності ключових показників, що стосуються реалізації гендерної політики, визначення джерел інформації, систематизація, структурування та аналіз отриманих даних. Відтак, зведені та опублікова-

Таблиця 1

**Показники соціальних звітів,
які характеризують забезпечення гендерної рівності суб'єктами господарювання України**

| № п/п | Суб'єкт господарювання | Галузь | Назва та форма соціального звіту | Наявність окремого розділу з гендерних питань, його назва | Кількісні показники |
|-------|---|---|--|---|---|
| 1. | Концерн Галнафтогаз | Енергоносії, електроенергія та вода, оптова та роздрібна торгівля, транспортні послуги, логістика | «Від спілкування до турботи». Звіт зі Сталого розвитку за 2013 р. ГД ООН* | Наявний, «Рівні можливості» | Структура персоналу за гендерною ознакою; рівень плинності кадрів серед жінок та чоловік; гендерний розподіл управлінських посад; віковий розподіл жінок на керівних посадах; чисельність працівниць, які пішли в декрет та повернулись з декрету на займані місця. |
| 2. | Carlsberg Ukraine | Виробництво споживчих товарів | Звіт з корпоративної соціальної відповідальності за 2012-2013 рр. Вільна форма | - | - |
| 3. | Агропромхолдинг «Астарта-Київ» | Сільське господарство | Звіт про прогрес, досягнутий у рамках виконання принципів ГД ООН у 2013 р. ГД ООН | - | Чисельність жінок; чисельність жінок, які виховують неповнолітніх дітей. |
| 4. | Група компаній «Нексія ДК. Аудитори і Консультанти» | Консультаційні послуги | Звіт про прогрес за 2013 р. ГД ООН | Наявний, «Гендерна рівність» | Статевий розподіл працівників. |
| 5. | Мобільний оператор life:) | Зв'язок | Соціальний звіт за 2012 р. ГД ООН | - | - |
| 6. | Група компаній ФОКСТРОТ | Нерухомість, оптова та роздрібна торгівля | Звіт з прогресу за 2013 р. ГД ООН | - | Статевий розподіл працівників. |
| 7. | Компанія Воля | Інформаційні технології, телебачення та радіомовлення | «Інновації - шлях до досконалості». Нефінансовий звіт за січень 2013 - січень 2014 року ГД ООН | - | - |
| 8. | АТ «Оболонь» | Виробництво споживчих товарів | «На шляху до сталого розвитку». Звіт зі Сталого розвитку за 2013 р. GRI** | - | Статевий розподіл працівників. |
| 9. | МЕТІНВЕСТ | Металургійна промисловість | «Метал для життя людини». Соціальний звіт за 2011-2012 рр. GRI | - | Статевий розподіл працівників. |
| 10. | Платинум Банк | Фінансові послуги та банківська справа | Звіт зі Сталого розвитку за 2012 р. GRI | - | Кількість жінок серед працівників; кількість жінок в управлінні; динаміка показників. |

* Звіт про прогрес реалізації принципів Глобального Договору ООН

** Звіт за міжнародним стандартом Глобальної ініціативи зі звітності

Джерело: складено автором за даними [14; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23]

ні результати дадуть можливість визначити «вузькі» місця в гендерній політиці компанії і, як наслідок, обґрунтувати пріоритетні напрями впливу з розробленням заходів для досягнення поставлених цілей.

З метою визначення рівня забезпечення гендерної рівності було досліджено соціальні звіти 10 компаній України різних видів економічної діяльності. Найперше слід зауважити, що у всіх досліджуваних соціальних звітах декларується неприйнятність будь-яких форм дискримінації працівників залежно від статі. Всі рішення щодо персоналу, від найму до звільнення, а також виходу на пенсію базуються виключно на об'єктивних професійних критеріях. Водночас набір кількісних показників, які висвітлюють реалізацію гендерної політики, значно різняться (таблиця 1).

Дослідивши структуру соціальних звітів суб'єктів господарювання України, можна зробити висновок, що звіти складаються у відповідності до різних форматів соціального звітування, в довільній формі. Такий підхід ускладнює можливість їхнього порівняння та виділення проблем у реалізації гендерної політики компаній.

Систематизація кількісних показників соціальної звітності дозволяє стверджувати, що компанії по-різному підходять до висвітлення гендерних показників. У переважній більшості звітів наводиться показник статевого розподілу працівників. Проте існують соціальні звіти, у яких жодним показником не описується рівень забезпечення гендерної рівності.

Окремі соціальні звіти мають розділ, який повністю присвячений гендерним аспектам діяльності компанії. Однак у переважній більшості ці положення входять до розділів, що стосуються трудових практик або дотримання прав людини. Такий підхід використання соціального звіту як інструменту реалізації соціальної відповідальності на сьогодні вітчизняними компаніями використовується недостатньо ефективно.

Висновки. На підставі проведеного аналізу можна стверджувати, що для забезпечення гендерної рівності та моніторингу гендерної політики застосування соціальної звітності у тому вигляді, в якому воно реалізується сьогодні, є малоефективним та недостатнім. Необхідним є включення до змісту соціальних звітів компаній не лише декларативних тверджень, а й критеріїв, які представлені кількісними показниками або нормативами та характеризують ті або інші гендерні аспекти діяльності. Тільки наявність таких показників дозволить об'єктивно оцінити стан і проблеми забезпечення гендерної рівності у компаніях відповідної галузі і на цій основі розробити необхідні управлінські заходи. Водночас динаміка кількісних показників характеризуватиме результативність проведеної роботи та якість реалізації гендерної політики.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Цілі Розвитку Тисячоліття. Україна – 2013. Національна доповідь. – Київ, 2013. – 178 с. [Електронний ресурс] / ПРООН в Україні. – Режим доступу : <http://www.ua.undp.org/content/dam/ukraine/docs/PR/MDGs%20Progress%20Report%20Ukraine%202013%20Ukr.pdf>.
2. Баюра Д.О. Організаційно-економічний механізм управління корпоративною соціальною відповідальністю в умовах глобалізації / Д.О. Баюра // Теорія і практика управління. – 2012. – № 1. – С. 65-69.
3. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : [монографія] / [А.М. Колот та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К. : КНЕУ, 2012. – 501 с.
4. Даниленко О.А. Управління соціальною відповідальністю організації / О.А. Даниленко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2011. – № 1. – С. 51-56.
5. Петренко С.М., Бесарабов В.О. Формування об'єктів соціально орієнтованого обліку та розкриття інформації про них у фінансовій та соціальній звітності / С.М. Петренко, В.О. Бесарабов // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського. Сер. : Економічні науки. – 2013. – № 4. – С. 183-192.
6. European Commission Promoting a European framework for corporate social responsibility – Green Paper [Electronic resource] / Office for Official Publications of the European Communities. – 2001. – 28 pp. – Mode of access : http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2001/com2001_0366en01.pdf.
7. A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility [Electronic resource] / Communication from the commission to the European Parliament, the council, the European economic and social committee of the regions. – 2011. – 15 pp. – Mode of access : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>.
8. Международный стандарт ISO 26000. Руководство по социальной ответственности. [Электронный ресурс] / Всероссийская организация качества. – Режим доступа : http://www.ksovok.com/doc/iso_fdis_26000_rus.pdf.
9. Шира Н.О., Івашенко А.І. Напрями впровадження системи корпоративної соціальної відповідальності в практику українських підприємств [Електронний ресурс] / Н.О. Шира, А.І. Івашенко // Ефективна економіка. – 2013. – № 11. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2502>.
10. Нефінансова звітність: інструмент соціально відповідального бізнесу. – Київ : Представництво ООН в Україні, 2010. – 84 с.
11. Посібник із КСВ. Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності / [Лазоренко О., Колишко Р. та ін.]. – К. : Видавництво «Енергія», 2008. – 96 с.
12. SA 8000. Approved by Dutch Sustainable Public Procurement [Electronic resource] / Social Accountability International. – Mode of access : <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=1157>.
13. Руководство по отчетности в области устойчивого развития [Электронный ресурс] / Глобальная инициатива по отчетности. – Режим доступа : <https://www.globalreporting.org/resource/library/Russian-G3-Reporting-Guidelines.pdf>.
14. Звіт зі сталого розвитку «Концерну Галнафтогаз» за 2013 р. – 2014. – 76 с.
15. Звіт з корпоративної соціальної відповідальності Carlsberg Ukraine за 2012–2013 р. – 2014. – 36 с.
16. Агропромхолдинг «Астарта-Київ». Звіт про прогрес, досягнутий у рамках виконання принципів ГД ООН у 2013 р. – 2014. – 19 с.
17. Група компаній «Нексія ДК. Аудитори і Консультанти». Звіт про прогрес за 2013 р. – 2014. – 29 с.
18. life:) Соціальний звіт за 2012 р. – 2013. – 33 с.
19. Група компаній «ФОКСТРОТ». Звіт з прогресу. – 2013 р. – 2014. – 29 с.
20. Інновації – шлях до досконалості. Нефінансовий звіт Компанії Воля за січень 2013–січень 2014 року. – 2014. – 20 с.
21. На шляху до сталого розвитку. Звіт зі сталого розвитку компанії Оболонь за 2013 рік. – 2014. – 46 с.
22. Метал для життя людини. Соціальний звіт групи METINVEST за 2011-2012 рр. – 2013. – 85 с.
23. Платіnum Банк. Звіт з сталого розвитку за 2012 р. – 2013. – 80 с.