

ТРУДОВІ ПРАКТИКИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК ПРЕДМЕТ СОЦІАЛЬНОГО АУДИТУ

LABOR PRACTICES IN ORGANIZATION AS A SUBJECT OF SOCIAL AUDIT

У статті розкривається сутність соціального аудиту трудових практик в організації. Надається визначення понять «практики» та «трудові практики». Проаналізовано різновиди трудових практик в організації. Визначено особливості соціального аудиту трудових практик в організації. Обґрунтовано необхідність соціального аудиту трудових практик в Україні.

Ключові слова: соціальний аудит, практики, трудові практики, соціальні практики, організація.

В статті раскрывается сущность социального аудита трудовых практик в организации. Дается определение понятий «практики» и «трудовые практики». Проанализированы разновидности трудовых практик в организации. Определены осо-

бенности социального аудита трудовых практик в организации. Обоснована необходимость социального аудита трудовых практик в Украине.

Ключевые слова: социальный аудит, практики, трудовые практики, социальные практики, организация.

The article reveals the essence of the social audit of labor practices in the organization. The definition of «practice» and «labor practices» is given. Varieties of labor practices in the organization are analyzed. The peculiarities of social audit of labor practices in the organization are determined. The necessity of social audit of labor practices in Ukraine is substantiating.

Key words: social audit, practice, labor practices, social practice, organization.

УДК 316.334.22:005.7

Тимошенко В.Є.

магістр соціології,
старший лаборант кафедри соціології
управління та соціальної роботи
Харківський національний університет
імені В.Н. Каразіна

Постановка проблеми. Соціальний аудит трудових практик стає дуже актуальним у сучасній Україні. У багатьох організаціях різних форм власності існують проблеми соціально-трудового характеру, які потрібно вчасно виявляти, долати й тим самим позитивно впливати на їхню діяльність. Водночас актуальним соціальний аудит є завдяки інтеграції українського ринку у світову ринкову систему, де високо оцінюється внесок організацій у покращення навколишнього середовища, розвиток суспільства, де надання сертифікату під час перевірки за соціальними показниками виготовленої продукції чи послуги дає переваги серед конкурентів. Незважаючи на актуальність, існує недосконалість українського законодавства в питаннях соціального аудиту, відсутні наукові розробки з його впровадження та застосування в той час, коли в Європі та світі він є актуальним уже понад 40 років [9, с. 258–260]. Наукові дискусії щодо визначення соціального аудиту в українському науковому середовищі пов'язані з вивченням зарубіжної практики його аналізу та застосування. Крім того, зазначену технологію вітчизняні дослідники досить часто розглядають через систему соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин, як механізм оптимізації розвитку соціальної сфери, як технологію управління соціальними процесами на макроекономічному рівні та в проблемному полі соціально-трудова відносин [10, с. 219]. На жаль, соціальний аудит трудових практик майже не проводиться українськими вченими. Відтак існують окремі випадки проведення соціального аудиту

в українських організаціях. Зокрема, з 2012–2013 рр. соціальний аудит був проведений у таких компаніях, як видавничий будинок «Factor» (м. Харків), енергетична компанія ДТЕК (м. Київ), сільськогосподарська компанія АСТАРТА-Київ [12, с. 49–54].

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Аналізу соціального аудиту присвячені праці закордонних та вітчизняних учених (зокрема, А.А. Шулуца, О.В. Мазурика, А.І. Андрющенко, О.В. Сотули, А.І. Каптерева, Ю.Н. Попова, А.М. Колота). У працях Т.І. Заславської, Н. Коваліско розкривається сутність трудових практик. Трудові практики визначаються й міжнародними документами, зокрема положенням Міжнародного стандарту «ISO 26000: 2010 Керівництво із соціальної відповідальності».

Постановка завдання. Метою статті є з'ясування особливостей (сутність, напрями, методи, етапи, стандарти тощо) соціального аудиту трудових практик в організації як на пряму соціального аудиту.

Вклад основного матеріалу дослідження. Поняття соціального аудиту є відносно новим в українському науковому дискурсі. Існує досить незначна кількість публікацій, присвячених аналізу соціального аудиту як особливого дослідження. Так, на думку Попова Ю.І., соціальний аудит – це інструмент регулювання соціоекономічних відносин за допомогою добровільного соціального діалогу всіх сторін, зацікавлених у досягненні соціального консенсусу [10]. Андрющенко А.І. та Волков С. визначають соціальний аудит як механізм оптимізації розвитку соціальної сфери [3]. На думку Мазурика О.В., соціальний аудит – це

універсальна технологія комплексної перевірки реального стану соціального об'єкта відповідно до прийнятих стандартів, формальних норм та положень [10]. Отже, в широкому розумінні соціальний аудит – це особливе дослідження, спрямоване на діагностику стану організації у відповідності з певними соціальними стандартами. Найчастіше об'єктом соціального аудиту виступає організація. Як предмет соціального аудиту можуть виступати різні сторони діяльності організації, в тому числі трудові практики.

Слово «практика» походить від грецького слова «*pratikos*» – активний, дієвий. Можна виокремити 4 підходи до визначення поняття «практика»: 1) практика як діяльність людей, яка спрямована на перетворення й розвиток будь-чого, в тому числі й суспільства; 2) практика визначається як певні прийоми чи навички, залучені в роботі; 3) практика як робота, придбаний досвід, уміння; 4) як застосування певних знань, які отримані теоретичним шляхом [4]. У загальному розумінні, практика – це категорія, яка може відноситися до будь-якої сфери людської діяльності.

Категорія «практика» широко використовується в різних науках. У філософії практика (як окрема наукова проблема) розуміється через відносини особистості як суб'єкта діяльності та зовнішнього світу як об'єкта. У соціології до такої категорії належать наступні різновиди: «соціальні практики», «повсякденні практики», «неформальні практики», «практики розваг» тощо. У соціологічній інтерпретації вони аналізуються як соціальні. Соціальні практики використовуються як інструмент, який розкриває події чи явища суспільного життя, які вважаються їхніми різновидами. У соціології теорію соціальних практик розглядали П. Бурдьє, П. Бергер, Т. Лукман, Г. Гарфінкель, Е. Гідденс, І. Гофман, Т. Парсонс, А. Шютц та інші з другої половини 20 століття [13]. Ряд соціологів (П. Бергер, Т. Лукман, Е. Гуссерль, А. Шютц) виокремлюють повсякденні практики як такі, що відбуваються щоденно: діяльність у межах професії, праці, господарства, дозвілля тощо. Вони є невідривними і від загального розвитку суспільства. Практики можуть виступати у формі трудової діяльності, соціальних дій (революцій, війн тощо). Об'єктами їх є різні засоби життєдіяльності, які визначають інтереси людей, тип взаємодії з іншими соціальними групами чи індивідами, місце груп у суспільстві тощо. До структури практик належать дві категорії – діяльність та дія [13, с. 276–279]. Соціальні практики характеризуються також і за діяльнісним підходом, згідно з яким у суспільних сферах життя індивіда реалізується діяльнісним потенціалом, результатом якого і є соціальні практики. Таким чином, соціальні практики – це такий вид практик, згідно з яким суб'єкт як конкретно-

історична особистість використовує соціальні інститути, організації тощо, впливає на систему суспільних відносин. Тим самим суб'єкт самостійно розвивається і змінює суспільство [2, с. 38–56]. Такі практики, як релігійні, політичні, економічні, приготування їжі тощо є складним утворенням, в якому розрізняють комплекс розумінь, адекватних дій, колекцію правил та «телеоафектну структуру», тобто нормативну, ієрархічно впорядковану систему цілей, проектів, задач, емоційних станів. Отже, світ взаємодій між людьми – це світ різноманітних практик (фізичних дій та ментальних конструкцій), що сплетені в щільну мережу [8].

У контексті соціального аудиту вживають поняття «трудова практика». Визначення цього поняття є доволі проблематичним за наявності невеликої кількості підходів до його розуміння. За визначенням економістів, трудова практика – це методи, за допомогою яких працівники виконують певні завдання на робочому місці. Такі методи фіксуються в низці міжнародних, національних, галузевих та корпоративних стандартів соціально-трудова відносин. У них розміщена інформація щодо функцій і повноважень працівників та роботодавців у робочий час [5]. На думку Т.І. Заславської, трудова практика – це «сукупність усталених та масових соціальних взаємодій між працівниками та роботодавцями з таких питань, як найм на роботу, здійснення правових норм, зобов'язань у період зайнятості, а також звільнення робочих місць» [6, с. 3–5]. Одне з визначень трудових практик міститься в Міжнародному стандарті «Керівництво із соціальної відповідальності: ISO 26000», де трудова практика – це практики взаємовідносин щодо праці, яка виконується в межах організації або від її імені [11]. В основі трудових практик лежать трудові взаємовідносини роботодавців та працівників [13]. Елементи трудових практик визначаються міжнародними, національними, галузевими та корпоративними документами за такими питаннями: оплата праці, мінімальна заробітна плата, охорона праці, соціальний захист, тривалість робочого часу, підвищення кваліфікації, гігієна праці, питання найму та мобільності працівників, припинення трудових відносин, участь працівників у створенні трудових організацій та об'єднань, у вирішенні колективних трудових спорів, консультаціях та соціальному діалозі, робота над вирішенням соціальних проблем [11].

Згідно з Керівництвом із соціальної відповідальності трудові практики можуть здійснюватися за різними напрямками та бути пов'язаними з певними проблемами. У цьому документі розглядаються такі різновиди трудових практик в організації, як найм на роботу та трудові відносини, створення умов праці та соціального захисту, соціальний діалог, охорона праці

та безпека на робочому місці, розвиток людського потенціалу і навчання на робочому місці. Що стосується головних проблем здійснення трудових практик в організації, то, наприклад, найм на роботу пов'язаний найчастіше з такими проблемами, як недосконалість трудового законодавства, неоднаковість повноважень сторін трудового договору тощо. Для того, щоб організації уникнути цих проблем, потрібно не допускати дискримінації під час найму та звільнення працівників, забезпечити захист та конфіденційність персональних даних працівників, діяти за офіційними правилами найма, організувати планування використання часу та сил персоналу для запобігання нерегулярного чи надмірного використання трудових ресурсів на тимчасовій зайнятості, забезпечити для працівників умови, в яких вони зможуть підвищити рівень кваліфікації, професійного зросту, не перешкоджати розвитку працівника, навіть коли він планується за межами даної установи. Наступним видом трудових практик, який виділяють у «Керівництві із соціальної відповідальності», є створення умов праці та соціальний захист працівників. Умови праці в більшості випадків визначає роботодавець, а вони впливають на якість життя працівників, тому керівнику потрібно більше приділяти цьому уваги. Умови праці регулюються законодавством, юридичними угодами між виконавцями роботи та тими, для кого вона здійснюється. Даний Міжнародний стандарт підкреслює, що крім виконання мінімальних законодавчо встановлених вимог щодо умов праці, керівник організації повинен забезпечити такі умови, які б не пригнічували приватне життя працівника тощо. До соціального захисту включені практики, створені організацією і регламентовані чинним законодавством, які спрямовані на допомогу працівникам у разі фінансової втрати, нещасного випадку на виробництві, материнства та догляду за дитиною, хвороби. Керівнику необхідно поважати приватне життя підлеглого і чітко визначати його робочий час, відпустку та щотижневий вихідний згідно з законодавством.

Наступним видом трудових практик є соціальний діалог. Під соціальним діалогом розуміють консультації, перемовини між роботодавцем і підлеглим, між представниками уряду тощо. Такий обмін інформацією стосується питань інтересів працівників, соціальної політики, законодавства тощо. Соціальний діалог відбувається під час обговорення суперечливих моментів, для чого рекомендують створити механізм їх вирішення та розгляд поданих скарг. Міжнародний стандарт рекомендує організації використовувати для вирішення трудових суперечок колективні переговори, соціальний діалог, дозволяти працівникам об'єднуватися задля вирішення проблем, а також утриматися

від підтримки уряду в обмеженні застосування міжнародного законодавства щодо прав на свободу об'єднання чи колективних перемовин. Наприклад, уникати такої ситуації, коли організація розташовує підрядну організацію в спеціальних промислових зонах, де свобода об'єднань може бути обмеженою чи забороненою. Керівництву слід утриматися від участі в різних державних програмах, які можуть заохочувати такі обмеження за національним законодавством.

Наступною складовою частиною трудових практик є охорона праці та безпека на робочому місці, які пов'язані із забезпеченням й підтримкою достатнього рівня фізичного, психічного, соціального добробуту працівників, а також вживанням заходів щодо захисту їхнього здоров'я від неналежних умов праці. Ризики різного характеру, які пов'язані з умовами праці, впливають не тільки на працівника, а й на навколишнє середовище, якщо використовуються шкідливі речовини, устаткування тощо. Міжнародний стандарт із соціальної відповідальності рекомендує керівникам організації вживати такі заходи, які б мінімізували вплив навколишнього середовища робочого місця на працівника. Наприклад, організації слід у своїй діяльності керуватися чинним законодавством з охорони праці й стандартами із забезпечення безпеки праці. Керівникам та відповідальним за охорону праці в організації потрібно встановити засоби контролю в цій сфері: застосовувати спеціальні процедури й засоби захисту на робочому місці, вчасно виявляти ризики, які пов'язані із забезпеченням безпеки й викликані діяльністю самої організації, надати відповідну інформацію, інструктаж працівникам з охорони праці, а організації, у свою чергу, потрібно надати засоби індивідуального захисту, які необхідні для запобігання професійних хвороб, аварій тощо. Важливо, що всі випадки захворювань, аварій повинні бути задокументовані, проаналізовані для того, щоб не повторюватися. Виходячи з цього, організація повинна звертати увагу на умови праці своїх працівників, поліпшувати, усувати проблеми й допомагати у вирішенні питань зі здоров'ям згідно із законодавством і гарантувати рівність прав на отримання матеріальної допомоги, умов праці й безпеки організації.

Ще одним важливим питанням у контексті трудових практик є розвиток людського потенціалу та навчання на робочому місці. Розвиток працівника – важливий компонент діяльності організації, бо збільшення можливостей для реалізації в професійній сфері створює такі ситуації, коли працівники отримують нові знання, навички, стають успішнішими й підвищують свій рівень життя, наприклад, шляхом переведення на нову посаду після додатко-

вого навчання, яке забезпечує організація для своїх співробітників. Також до складних практик з розвитку людського потенціалу відносять створення політичних, економічних можливостей, спрямованих на те, щоб працівники могли проявляти творчий та нестандартний підхід у роботі та робити власний внесок у розвиток не тільки організації, а й суспільства. Організації треба створювати можливості для розвитку працівників у професійній сфері на різних посадах, на рівних та недискримінаційних умовах, необхідно надавати допомогу працівникам, які звільняються, з пошуком нового місця роботи, у вигляді консультацій, рекомендацій тощо [11]. Таким чином, трудові практики мають багато різновидів, та їх реалізація пов'язана з багатьма проблемами.

Висновки з проведеного дослідження.

Отже, до головних особливостей соціального аудиту трудових практик в організації можна віднести існування багатьох можливих його напрямів, що зумовлено різноманітністю трудових практик в організації. Крім того, слід також зазначити, що стандартами для проведення соціального аудиту трудових практик в організації можуть бути як положення міжнародного права, національного законодавства, так і галузеві та корпоративні стандарти, а також навіть думки експертів тощо. Основними етапами соціального аудиту трудових практик в організації є предаудит, збір інформації, аналітична робота, робота над аудиторським висновком. Соціальний аудит трудових практик в організації може здійснюватись за допомогою різних методів, у тому числі кількісних та якісних соціологічних методів збору й обробки інформації. Соціальний аудит трудових практик в організації може також проводитися з використанням різноманітних джерел інформації, наприклад, документів, звітів, думок різних зацікавлених сторін тощо.

В Україні соціальний аудит загалом, як і соціальний аудит трудових практик, майже не проводиться, існує незначна кількість організацій, які виступили як об'єкти соціального аудиту. Водночас запровадження практики соціального аудиту в організаціях України дозволить: перевірити організацію на наявність соціальних ризиків та розробити заходи щодо їх зниження; встановити факти порушення дотримання чинного законодавства в соціально-трудова відносинах, трудових практиках; проаналізувати та контролювати ефективність чинної системи управління в організації; сприяти формуванню відповідного іміджу організації [7].

Все це, на наш погляд, зумовлює потребу в оновленні процесів пошуку й затвердження національної моделі соціального аудиту в Україні, в затвердженні її у законодавстві, заснуванні спеціалізованих агентств з його проведення тощо.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Глушко И.В. Осмысление феномена социальных практик и возможностей их развития. Общество: философия, история, культура. 2011. № 1–2. С. 38–56. URL: dom-hors.ru/issue/fik/1-2011-1-2/glushko.pdf
2. Волков С., Андрущенко А. Соціальний аудит як механізм оптимізації управління розвитком соціальної сфери. Профспілки України. 2008. № 4. С. 10–13.
3. Джери Д. Большой толковый социологический словарь: пер. с англ. Н.Н. Марчук. М.: Вече, АСТ, 1999. URL: <http://www.rusword.com.ua/rus/index.php>
4. Економічний словник. URL: http://abc.informbureau.com/html/eiinainon_nioeaeuiue.html
5. Заславская Т.И., Шабанова М.А. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России. Социс: социол. исслед. 2002. № 6. С. 3–17. URL: <https://studfiles.net/preview/460593/page/2/>
6. Катихін Є.О. Соціальний аудит в Україні: історичні тенденції, сучасний стан, виклики та необхідність розвитку. Щоквартальний науково-інформаційний журнал «Статистика України». 2011. № 1. С. 77–81.
7. Ковалиско Н. Теория практик, практики и исследование стратификационных порядков. Социология: теория, методы, маркетинг. 2010. № 2. С. 49–63. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/crtmm_2010_2_5
8. Мазурик О.В. Соціальний аудит в системі соціального партнерства: механізми оптимізації взаємодії в управлінській практиці. Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Збірник наукових праць. Харків: ХНУ ім. В.Н. Каразіна. 2009. № 15. С. 258–262.
9. Мазурик О.В. Соціальний аудит: теоретичні засади та технологія застосування в Україні: монографія. Донецьк: Східний видавничий дім, 2013. 316 с.
10. Міжнародний стандарт «Керівництво з соціальної відповідальності ISO 26000». URL: <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>
11. Сотула О., Юсіф Н. Соціальний аудит як важлива складова економічного розвитку держави. Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія «Економічні науки». 2014. № 36. С. 49–54. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu_2014_36\(2\)](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu_2014_36(2))
12. Шугальский С.С. Социальные практики: интерпретация понятия. Журнал: Знание, понимание, умение. 2012. № 2. С. 276–279. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-praktiki-interpretatsiya-ponyatiya>
13. Unfair Labour Practices. URL: <https://www.slideshare.net/ronak22/unfair-labour>