

# Аналіз головних принципів міжнародного стандарту ISO 26000:2010

**В. Домницька**, декан інституту,

**В. Жогло**, аспірант, старший викладач,

**В. Новіков**, доктор фізико-математичних наук, професор,

директор Інституту підвищення кваліфікації фахівців в галузі технічного регулювання та споживчої політики, Одеська державна академія технічного регулювання та якості, м. Київ

## Анализ главных принципов международного стандарта ISO 26000:2010

В. Домницкая, декан института,

В. Жогло, аспирант, старший преподаватель,

В. Новиков, доктор физико-математических наук, профессор,

директор Института повышения квалификации специалистов в отрасли технического регулирования и потребительской политики, Одесская государственная академия технического регулирования и качества, г. Киев

## Analysis of the Basic Principles of the International Standard ISO 26000:2010

V. Domnytska, Faculty Head,

V. Zhoglo, Graduate Student, Senior Lecturer,

V. Novikov, Doctor of Physical and Mathematical Sciences, Professor,

Director of Advanced Training Institute in the Field of Technical Regulation and Consumer Policy,

Odesa State Academy of Technical Regulation and Quality, Kyiv

*У статті наведено результати аналізу головних принципів міжнародного стандарту ISO 26000:2010 [1], за результатами якого запропоновано оригінальний варіант структури системи соціальної відповідальності (СВ) організації, заснованої на положеннях [1]. Ця робота є провадженням циклу публікацій [2, 3], присвяченого проблемам СВ.*



В. Домницька



В. Жогло



В. Новіков

В останнє десятиліття стандартизація в галузі СВ активно розвивається [4, 5]. Стає зрозумілим головна роль саме СВ бізнесу у вирішенні актуальних питань сталого розвитку, визначених, наприклад, останньою версією ISO 9004:2009 [6]. Прийняття міжнародного стандарту соціальної відповідальності ISO 26000:2010 [1] вважається головним досягненням міжнародної організації зі стандартизації ISO на шляху стандартизації принципів, методів та підходів до формування понять сис-

тем соціальної відповідальності організацій. З прийняттям [1] постала необхідність наукового обґрунтування та розробки практичних рекомендацій стосовно впровадження його положень у вітчизняних організаціях. Відсутність офіційних перекладів [1] на українську чи російську мову значно ускладнює його вивчення та практичне застосування.

**Метою роботи** є проведення аналізу основних вимог [1] та головних принципів СВ, за результатами якого можна було б запропонувати вітчизняним

організаціям варіант структури СВ, побудований у рамках положень стандарту [1].

Перевагами упровадження системи управління СВ для організації за [7] вважають:

- підвищення конкурентоспроможності;
- посилення репутації;
- можливість стрімкого залучення та утримання працівників і клієнтів;
- забезпечення моральності, відданості та продуктивності працівників;
- полегшення відносин з інвесторами, власниками, кредиторами тощо.

У тексті стандарту [1] чітко зазначено, що не всі положення цього документу можуть бути однаково корисними та прийнятними для різних типів організації. Тому відповідальність у визначенні, що є корисним для конкретної організації, та шляхи реалізації обраних позицій, а також взаємодія із зацікавленими сторонами повністю покладається на саму організацію. Безперечно, такий підхід є цілком обґрунтованим і виваженим, оскільки система управління СВ не покликана бути ярмом для підприємства.

СВ дає можливість продемонструвати організації не лише те, як вона витрачає кошти, а безпосередньо легітимність процесу їх отримання. Тобто комплекс заходів, передбачених СВ, демонструє рівень законності та гуманності ведення бізнесу підприємством. Іншими словами, упровадження підходів та принципів СВ дає змогу організації надати додаткові докази сталого розвитку не лише експертам, а і громадськості та суспільству взагалі.

Стандарт [1] надає чітке визначення та описання принципів СВ організації: підзвітність<sup>1</sup>; прозорість<sup>2</sup>; етична поведінка; повага до інтересів зацікавлених сторін; дотримання верховенства закону; дотримання міжнародних норм поведінки; дотримання прав людини.

**Принцип підзвітності**, або відповідальності (залежно від перекладу) стимулює підприємство чи іншу організацію відповідати за власні дії перед усіма зацікавленими сторонами. Практичне застосування цього принципу сприяє побудові організаціями відповідних механізмів звітування і демонстрації результатів ухвалених рішень, а також самого механізму прийняття відповідного рішення. Досить важливою частиною цього принципу є інтерактивний зв'язок із зацікавленими сторонами (юридичними чи фізичними особами, зацікавленими у результатах діяльності кампанії), який виявляється у сприйманні критики та належної відповіді на неї, тобто можна прослідкувати певний механізм простежуваності в діяльності організації.

<sup>1</sup> У деяких джерелах [8] зустрічається пропозиція щодо перекладу цього терміну, як «Відповідальність».

<sup>2</sup> У [8] цей термін пропонується перекласти як «Відкритість».

Наступним, та не менш важливим принципом є **прозорість**. Виходячи із складових принципу прозорості або відкритості, можна стверджувати, що організація, окрім звітування за прийняті рішення, має демонструвати сам процес ухвалення таких рішень. Прикладом може слугувати схема вибору постачальника. Згідно з принципом прозорості необхідно надати докази того, що відповідний претендент запропонував найвищу якість товару або послуги за належною ціною, або ж якщо таких претендентів було декілька, то ще й принципи, згідно з якими було ухвалено рішення про обрання постачальника. У певному наближенні цей принцип соціальної відповідальності можна порівняти із тендерним підходом.

### Упровадження підходів та принципів СВ дає змогу організації надати додаткові докази сталого розвитку не лише експертам, а і громадськості та суспільству взагалі.

Третім принципом СВ є **етична поведінка**, що характеризується труднощами технічного опису та реалізації. Значна розмитість понять етичної поведінки, або етичних норм дають підстави сумніватися у відповідній реалізації цього принципу. Але слід прийняти до уваги, що організація має право сама розробити правила етичної поведінки як всередині підприємства, так і за її межами, та зобов'язати усіх співробітників — від робітників до керівництва підприємства — дотримувати встановлених правил. Також потрібно наголосити на національних особливостях етики, які можуть залежати від віросповідання населення держави, де функціонує організація. Особливу увагу слід приділяти великим міжнародним компаніям, адже, окрім загальних правил етичної поведінки, можуть існувати і специфічні, які поширюватимуться лише на певну країну чи регіон.

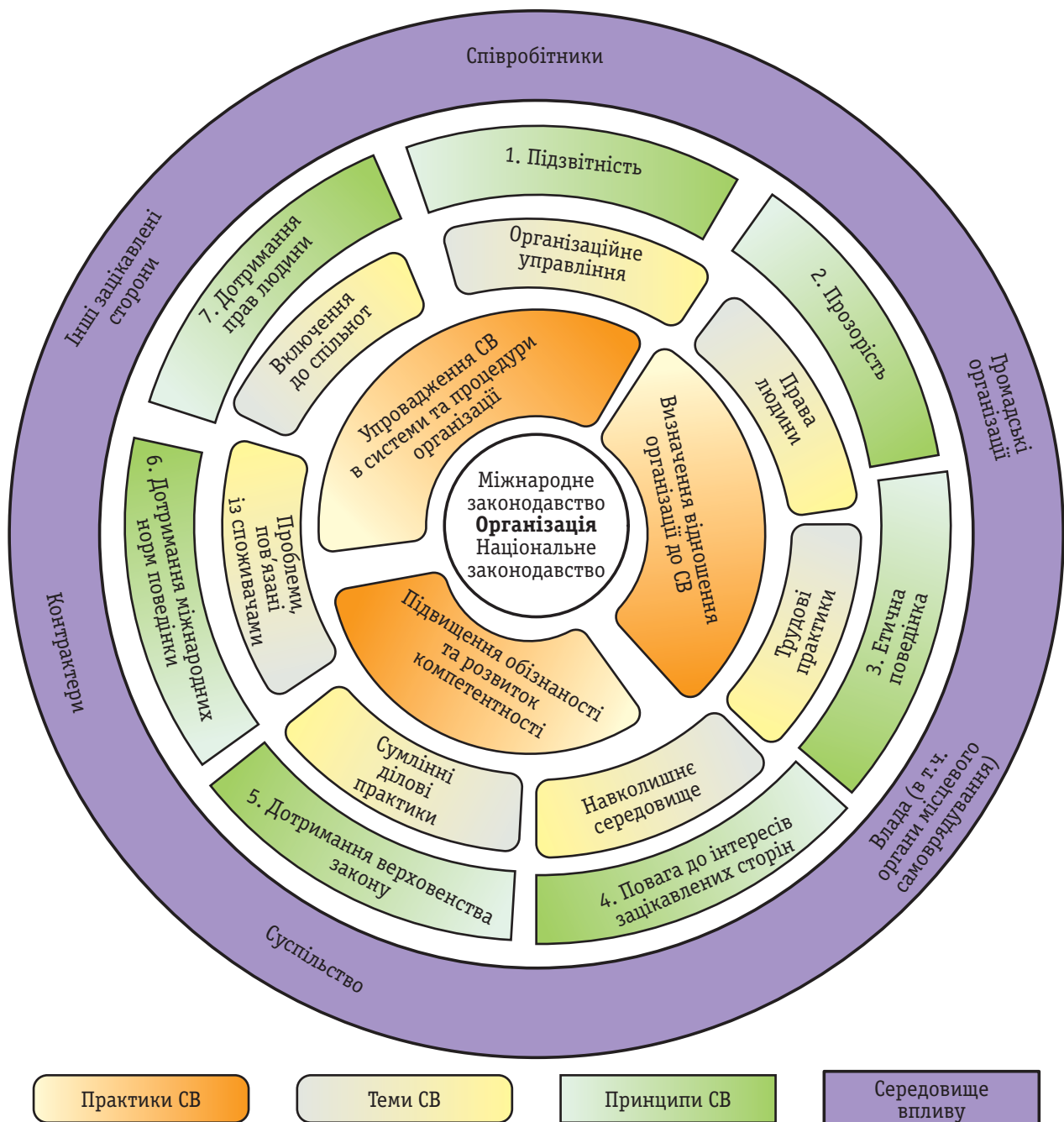
У принципі **повага до інтересів зацікавлених сторін** знайшов відображення підхід, який наголошує, що діяльність організації формує оточення, у якому вона функціонує. Під повагою мається на увазі визначення усіх своїх зацікавлених сторін, урахування їх інтересів у процесі ухвалення відповідних рішень, взяття на себе зобов'язань під час реалізації таких рішень, механізми взаємодії організації та зацікавлених сторін і безперечно оцінювання впливу ухвалених рішень на них.

Принцип **дотримання верховенства закону** дає чітке розуміння необхідності виконання законодавчо

встановлених норм та правил. Вимоги закону є тією основою, на якій базується подальша робота підприємства. Важливою умовою цього принципу є дотримання власної політики підприємства й правил, що існують всередині неї, адже, затверджуючи політику, організація декларує обов'язок її виконання. Коли місцеве законодавство не встановлює норм, прийнятих на міжнародному рівні, або призводить до виникнення протиріч із етичними принципами, організація має дотримувати міжнародних норм і встановлених етичних принципів, це також визначає і шостий принцип СВ. Коли національне зако-

нодавство є суворішим від норм міжнародних законів, організація має виконувати вимоги національного законодавства. Тобто, у будь-якому випадку організація за [1] повинна прагнути до вдосконалення власної діяльності та жорсткого дотримання встановлених вимог.

Встановленням принципу **дотримання міжнародних норм поведінки** стандарт [1] виключив додатковий ступінь свободи організації, тобто виникла ситуація, коли у підприємства зникла можливість обійти національне законодавство, адже у випадку, коли національним законодавством



Структура системи СВ організації згідно з положеннями стандарту ISO 26000 [1]

не описана певна ситуація, або вимоги є заниженими, організація має застосовувати вимоги міжнародних законів. Національне законодавство різних держав як у межах одного континенту, так і поза ним значною мірою відрізняється. Відмінності полягають не в культурних особливостях, які визначають державу, а у відношенні до умов праці, заробітної платні, гендерної рівності, застосування дитячої праці тощо. Це обумовлює можливість використання дешевої робочої сили транснаціональними корпораціями та автоматично отримання надприбутків за рахунок зниження собівартості. Тому позитивний ефект для суспільства від упровадження зазначеного принципу значний.

Можна із впевненістю стверджувати, що сьомий принцип соціальної відповідальності є одним із найголовніших у соціальному розумінні, і стосується він дотримання прав людини. Без сумніву, закріплення за організаціями вимог із підтримання прав людини, викладених у міжнародних документах, застосування міжнародних прав без прив'язки до національних особливостей, створення відповідних умов підтримання прав людини матиме позитивний ефект, та може сприяти підвищенню рівня життя.

Виходячи із зазначеного, можна запропонувати оригінальну структуру СВ організації відповідно до положень стандарту [1] (рисунки). Окремими зонами виділено середовище впливу на організацію, принципи СВ, теми СВ (організаційне управління; права людини; трудові практики; навколишнє середовище; сумлінні ділові практики; проблеми, пов'язані із споживачами; включення до спільнот) та практики СВ (упровадження СВ у системи та процедури організації; визначення відношення організації до СВ; підвищення обізнаності та розвиток компетентності), а також продемонстровано їх взаємозв'язок та ступінь впливу на організацію.

Оцінюючи наведену схему, можна стверджувати, що всі складові системи СВ є взаємозалежними, тому під час побудови та реалізації такої системи необхідно усвідомлювати, що максимальний ефект від її упровадження організація отримає лише за умови комплексного використання усіх складових частин. Значна увага приділяється зовнішньому середовищу, або середовищу впливу, оскільки саме воно визначає дієвість організації, її стійкість у кризових ситуаціях та здатність належно функціонувати.

## ВИСНОВОК

Наведено результати аналізу головних принципів міжнародного стандарту ISO 26000:2010 [1]. За результатами аналізу, авторами запропоновано оригінальний варіант структури системи СВ організації, заснованої на положеннях міжнародного стандарту [1].

## ЛІТЕРАТУРА

1. ISO 26000:2010. Guidance on social responsibility (Настанови з соціальної відповідальності).
2. Домницька В., Жогло В., Новіков В. Аналіз нормативних документів щодо соціальної відповідальності організації // Стандартизація, сертифікація, якість. — 2010. — № 6. — С. 13—17.
3. Корчевна Л., Новіков В., Домницька В., Жогло В. Аналіз розвитку систем управління соціальною відповідальністю підприємства та проблеми їх упровадження в Україні // Стандартизація, сертифікація, якість. — 2009. — № 3. — С. 50—54.
4. Стандартизація КСО: российские и международные реалии в области устойчивого развития. [Электронный ресурс] / Л. С. Киселева // Стандарты и качество. — 2012. — № 3. — Режим доступа: <http://ria-stk.ru/stq/adetail.php?ID=60780>
5. Стандарты по корпоративной социальной ответственности [Электронный ресурс] / БОК-2011. — Режим доступа: <http://www.ksovok.com/standarts.php>
6. ISO 9004:2009. Managing for the sustained success of an organization — A quality management approach (Менеджмент сталого успіху організації — Підхід з позиції управління якістю) / Офіційний веб-портал ISO [Електронний ресурс]. — Режим доступа: [http://www.iso.org/iso/iso\\_catalogue/catalogue\\_tc/catalogue\\_detail.htm?csnumber=41014](http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/catalogue_tc/catalogue_detail.htm?csnumber=41014).
7. Принят стандарт ISO 26000:2010 по социальной ответственности [Электронный ресурс] / Компания Технорматив. — Режим доступа: <http://technormativ.ru/index.php/component/content/article/41%20-%20foreign%20-%20standards%20/318-iso-26000.html>
8. Социальная ответственность и руководство — ISO 26000 / Klubok.net: [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.klubok.net/index.php?name=PNphpBB2&file=viewtopic&p=7350#7350> ■