

О. Гнатюк, завідувач відділу організаційної і кадрової роботи
Ради профспілки залізничників і транспортних будівельників України, м. Київ

СОЦІАЛЬНИЙ АУДИТ ЯК МЕТОД РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ УКРАЇНИ

Висока якість продукту, його інноваційний характер, позитивний імідж підприємства — сьогодні це ключові фактори в конкурентній боротьбі. І тут інформація, яку дає соціальний аудит, необхідна для раціонального управління потенційними можливостями персоналу.

Останнім часом у світі виокремлюють кілька причин значних змін у відносинах між економікою та соціальною сферою, а саме:

- людські ресурси (соціальний капітал) стають майже головним чинником виробництва, що підвищує соціальну відповідальність бізнесу та держави;
- на заміну теорії класової боротьби стала теорія соціального діалогу, за якого соціальний консенсус досягається, перш за все, шляхом співпраці соціальних партнерів;
- зростаюча роль громадянського суспільства змушує владу і бізнес більше уваги приділяти саме соціальній сфері;
- сам бізнес усе більше усвідомлює, що його успіх, прибуток, досягнення конкурентоспроможності неможливі без загального корпоративного інтересу всіх соціальних партнерів, вироблення методології використання традиційного маркетингового інструментарію та його адекватної адаптації до особливостей соціально-економічної природи некомерційного маркетингу.

З метою досягнення соціального консенсусу все зазначене зумовило необхідність запровадження соціального аудиту як інструменту регулювання соціально-трудових

відносин шляхом добровільного соціального діалогу всіх соціальних партнерів.

Соціальний аудит розглядається як порядок діагностування соціально-трудових відносин, дослідження стану й ходу реалізації угод та колективних договорів між соціальними партнерами на всіх рівнях.

Соціальний аудит може бути диференційований за:

- напрямом — зовнішній або внутрішній;
- рівнями — національний, галузевий, регіональний, місцевий, корпоративний;
- терміном — безперервний, довготерміновий, періодичний, разовий, короткотерміновий;
- масштабом — повний, розгорнутий, вибірковий, частковий;
- засобами використання — стратегічний, тактичний, оперативний.

Сьогодні соціальний аудит у соціально орієнтованих економіках і країнах перетворився на досить стійку систему з власними процедурами й технологіями, зі своїми специфічними проблемами та методами їх розв'язання, що регулюється національним законодавством і локальними (галузевими) нормативними актами.

Одночасно з усвідомленням компаніями своєї соціальної відповідальності перед суспільством розвивався соціальний аудит як засіб оперативного менеджменту. Упроваджуючи різні моделі діагностування соціально-трудових відносин, адміністрації компаній у переважній більшості випадків намагаються запобігти соціальним конфліктам, що прямо пов'язано з втратами робочого часу,

Появі соціального аудиту сприяли істотні зміни й ринкового господарства, і системи ринкових відносин. Людські ресурси стали вирішальним фактором в економічному розвитку. Інвестиції в людський капітал увійшли до категорії «рентабельних». Соціальна функція підприємництва тепер усе більшою мірою зумовлює функцію економічну (одержання прибутку), і бізнес став зацікавленим в об'єктивному дослідженні зовнішніми аудиторами соціальних відносин на своїх підприємствах.

продуктивності праці і, відповідно, прибутків.

Формування позитивного іміджу компанії, її привабливість для споживача реалізуються шляхом упровадження міжнародних стандартів SA 8000, стандартів серії ISO 9000, ISO 14000 та OH SAS 18000, пов'язаних із соціальною відповідальністю бізнесу, умовами та охороною праці, захистом навколишнього середовища, якістю продукції та послуг. Саме впровадження зазначених соціальних стандартів, забезпечення «прозорості» для суспільства є елементами соціального аудиту в розумінні прагматичного бізнесу.

Нормативно-правовою основою соціального аудиту вважають 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 інші.

На формування та розвиток соціального аудиту вплинули такі основоположні європейські акти, як Європейська конвенція про захист прав та основних свобод (1950 р.) та Європейська соціальна хартія (1961 р.).

У 80-х роках минулого сторіччя почала формуватися практика застосування соціального аудиту в економічно розвинених і соціально орієнтованих країнах світу, яка була зумовлена:

- необхідністю унеможливити соціальну напруженість і соціальні конфлікти на різних рівнях, що є вкрай актуальним питанням для пасажирського господарства

Україні;

- формуванням нормативно-правової бази соціального аудиту як на національних, так і на міжнародному рівні;
- бажання компаній сформувати позитивний внутрішній і зовнішній імідж.

Соціальний аудит започатковувався у Великій Британії, Скандинавських країнах, Канаді, Австралії, ПАР, Індії та Новій Зеландії. Було розроблено кілька підходів до соціального аудиту та аудиту соціальної відповідальності, серед яких необхідно виокремити:

- аудит соціальної рівноваги видатків і доходів у вигляді визначення соціальної «ціни» прибутку;
- аудит соціальної ефективності поведінки організації в обраній сфері соціального спектра проблем, наприклад, якість продукції, забруднення навколишнього середовища тощо;
- нагляд за змінами індикаторів умов праці, здоров'я працівників, трудових показників, якості трудового життя працівників тощо;
- аудит, який упроваджується органами влади та спрямований на аналіз ситуації на підприємствах із високим рівнем соціальних ризиків;
- оцінка ефективності соціальних процесів і програм управління стосовно підвищення соціальної значущості або соціального впливу на потенційні соціальні ризики.

У розвинених країнах із ринковою економікою соціальний аудит використовується переважно на мікроекономічному рівні для здійснення функцій оперативного менеджменту.

Основними користувачами соціального аудиту є власники, підприємці, керівники комерційних організацій, які мають за мету мінімізацію соціальних ризиків і збільшення прибутку.

Необхідність формування системи соціального аудиту в пасажирському господарстві залізничного транспорту України зумовлена такими чинниками:

- незважаючи на те, що додержання законодавства про працю контролює низка міністерств, у т. ч. Міністерство праці та соціальної політики України, Міністерство України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи та Міністерство охорони здоров'я України, у підрозділах пасажирського господарства мають місце численні випадки порушення норм трудового законодавства;
- відсутність дієвого контролю за додержанням законодавства про працю призводить до масових випадків приховування нещасних випадків на виробництві, їх фіктивного статистичного обліку. У приховуванні нещасних випадків на виробництві Україна є одним зі світових лідерів;
- соціальне партнерство на підприємствах розвивається нерівномірно. Мають випадки тиску на профспілки з боку адміністрації, у тому числі через застосування нетипових форм зайнятості;
- в умовах високого рівня безробіття й високої конкуренції на ринку праці задля отримання високооплачуваної роботи працівники упокорилися з порушеннями у сфері умов та охорони праці, а атестація робочих місць працівників проводиться в «повільний» спосіб;
- аудиторська діяльність в Україні перебуває на початковій стадії. Закон України «Про аудиторську діяльність», що є чинним із 22 квітня 1993 року, обмежує аудиторську діяльність лише фінансовим аудитом;
- на практиці розвиваються такі форми роботи з персоналом, як аутсорсинг та аутстафінг, упроваджується система аудиту

Соціальний аудит — процес оцінки, підготовки звіту, підвищення ефективності функціонування та стилю роботи організації, засіб вимірювання її впливу на суспільство в цілому. За допомогою соціального аудиту можна виміряти ступінь корпоративної соціальної відповідальності. Ним оцінюються насамперед формальні й неформальні правила поведінки всередині організації, думки сторін, зацікавлених у діяльності компанії, з метою вибору умов, сприятливих для менеджменту якості та розвитку людських ресурсів. Подібно до внутрішнього фінансового аудиту, соціальний аудит вимагає чіткої постановки критеріїв дослідження: яких результатів компанія прагне досягти, думка яких груп громадськості впливає на успіх її бізнесу і в яких показниках буде вимірюватися її ефективність.



персоналу, яку на сьогодні законодавчо так і не врегульовано;

— у вітчизняній практиці розпочався процес публічного виведення великих підприємств на міжнародний ринок, що зумовлює необхідність дотримання міжнародних норм, у тому числі у сфері соціально-трудових відносин.

Таким чином, у зв'язку з інтеграцією українських компаній до міжнародних корпорацій, появою представництв і дочірніх підприємств транснаціональних компаній (ТНК) в Україні, поширенням досвіду соціальної відповідальності бізнесу, прозорості соціальних програм, перспективи діяльності пасажирського господарства в умовах структурних перетворень і реформування залізничного транспорту України запровадження соціального аудиту є вкрай актуальним і необхідним.

Соціальний аудит і соціальна відповідальність є взаємопов'язаними та взаємозумовленими частинами одного цілого. Без соціального аудиту, який сприяє виявленню соціальних ризиків, чим забезпечує реалізацію запобіжних заходів у соціально-трудовій сфері, не може бути ані корпоративної соціальної відповідальності, ані соціальної відповідальності бізнесу в цілому.

Автором статті запропоновано, що метою формування системи соціального аудиту в пасажирському господарстві Укрзалізниці може бути:

- виявлення чинників соціальних ризиків і розробка заходів щодо їх зниження (зняття);
- установлення порушень правових норм законодавства у сфері соціально-трудових відносин;
- формування позитивного іміджу господарства в очах персоналу, споживачів та суспільства;
- виявлення відповідності діючої системи трудових і соціальних відносин у конкретному структурному підрозділі та господарстві в цілому гарантіям, установленим Конституцією України, законами та іншими нормативно-правовими актами;
- діагностування і контроль ефективності соціального менеджменту на місцевому рівні;
- розробка дієвого механізму «зворотного зв'язку» з населенням (користувачами послуг);
- досягнення соціального консенсусу шляхом прийняття узгоджених заходів щодо розвитку трудових ресурсів.

Таким чином, шляхом соціального аудиту досягається:

- а) незалежна оцінка ефективності управління соціально-трудовими процесами на різних рівнях;
- б) розробка комплексу заходів з усунення виявлених недоліків, що безпосередньо впливає на ефективність функціонування об'єктів і суб'єктів аудиту.

До принципів соціального аудиту слід віднести:

- добровільність — упровадження соціального аудиту не повинне бути предметом нормування і стандартизації з боку Укрзалізниці та владних структур, що негативно впливає на виявлення ініціативи;
 - конфіденційність — домовленість замовника та аудитора щодо нерозголошення останнім відомостей, які становлять комерційну таємницю або мають конфіденційний характер;
 - взаємну відповідальність сторін соціального аудиту — досягнення домовленості сторін соціального аудиту щодо створення умов для об'єктивного й прозорого обстеження за узгодженою методикою аудиту;
 - персоніфікацію спрямованості послуг — неможливість надання двох (або кількох) абсолютно однакових результатів аудиторської діяльності навіть двом однотипним організаціям, що працюють у межах одного господарства;
 - комплексність — соціальний аудит, як правило, проводиться спільно з іншими видами аудиту (технічним, екологічним, фінансовим, економічним, інституціональним і комерційним).
- Об'єктом соціального аудиту є соціально-трудові відносини в контексті розробки, прийняття та реалізації угод, планів соціального розвитку на всіх рівнях системи соціального партнерства — держава, регіон, підприємство, які вивчаються аудитором у процесі здійснення соціального аудиту.
- Найбільш поширеним рівнем соціального аудиту є корпоративний, тобто аудит на рівні підприємства.
- Як суб'єкти соціального аудиту можуть розглядатись:
- міжнародні експертні організації (МОП, Інститут соціальної та етичної звітності та ін.);

- центральні органи державної влади;
- регіональні органи управління — місцеві органи влади, територіальні інспекції праці, центри зайнятості, комерційні аудиторські й консалтингові фірми;
- корпоративні структури — служби (департамент) внутрішнього аудиту, служби (департамент) управління персоналом, відділи кадрів, відділи організації та оплати праці.

До параметрів соціального аудиту слід віднести:

- 1 Демографічну ситуацію.
2. Охорону здоров'я та безпеку праці: захворюваність за видами хвороб, ВІЛ-інфекція, захворюваність на туберкульоз, розлади психіки, викиди шкідливих речовин в атмосферне повітря, умови праці працівників, зайнятих в основних галузях економіки та за окремими видами економічної діяльності, чисельність потерпілих від травматизму.
3. Освіту: чисельність осіб, які навчались у навчальних закладах; кількість загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладів, показники прийому студентів до вищих навчальних закладів за джерелами фінансування їх навчання, показники діяльності аспірантури й докторантури; розподіл населення та персоналу, що має освіту, за статтю та місцем проживання.
4. Показники соціальної напруженості: заборгованість із виплати заробітної плати та окремі види соціальної допомоги, заборгованість населення за сплату житлово-комунальних послуг, рівень безробіття, чисельність працівників, які перебували у відпустках з ініціативи адміністрації, кількість масових акцій протесту та їх наслідки, порушення трудового законодавства, коефіцієнти злочинності, чисельність жебраків, кількість самогубств.
5. Зайнятість населення: економічну активність населення (за місцем проживання, статтю, віковими групами), вивільнення 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 й розміри пенсій, чисельність пенсіонерів за регіонами, середній розмір пенсій, співвідношення середніх розмірів пенсії та заробітної платні працівників, зайнятих в економіці. Наявність та участь в інститутах недержавного пенсійного забезпечення.
8. Соціально-демографічні характеристики домогосподарств: розмір, склад, житлові умови, наявність і використання земельних ділянок, характеристику особистих підсобних господарств, рівень освіти населення, рівень розвитку фізкультури і спорту, доходи і структуру витрат, споживання продуктів харчування.
9. Заробітну платню: середньомісячну номінальну заробітну платню працівників, структуру фонду оплати праці, індекси заробітної платні та інфляції, галузеві співвідношення заробітної платні, співвідношення заробітної платні та прожиткового мінімуму для працездатної особи.
10. Індекс людського розвитку:
 - за методикою ООН: стан здоров'я, рівень освіти, добробут населення.
 - за вітчизняною методикою: стан та охорону здоров'я, фінансування людського розвитку, рівень освіти населення, екологічну ситуацію, демографічний розвиток, розвиток ринку праці, соціальне середовище, матеріальний добробут населення, умови його проживання.
11. Соціальне партнерство: кількісний склад, функції, завдання соціальних партнерів, діяльність Національної ради соціального партнерства, ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів та угод усіх рівнів, причини та шляхи вирішення колективних трудових спорів.
12. Стан дотримання Кодексу законів про працю України на підприємствах різних форм власності: структуру порушень трудового законодавства (про трудові договори, ведення трудових книжок, робочий час і час відпочинку, оплату праці, гарантії та компенсації, укладення й виконання колективних договорів, трудові відносини в разі банкрутства, працю жінок, молоді, інвалідів, трудову дисципліну тощо).
13. Соціально-економічну захищеність населення: базову захищеність,

Причини виникнення й розвитку соціального аудиту:



зростання ролі соціального чинника та людського капіталу



економічна функція підприємства значною мірою починає визначатися соціальною функцією



зростання соціальної відповідальності держави, приватного бізнесу та найманих працівників



компанії стикаються з вимогами норм національного та міжнародного законодавства



тенденція до збільшення кількості нефінансових звітів

захищеність доходів, професійних умінь, безпеку ринку праці, умов праці, гарантії зайнятості та волевиявлення, соціальну справедливість.

14. Проблему бідності: порівняльний аналіз бідності в Україні та інших країнах, розшарування населення, вплив стану ринку праці на бідність, рівень і структуру споживання бідних, бідність у демографічному вимірі, склад бідних верств населення, регіональну диференціацію рівня бідності.

Соціальний аудит діяльності підрозділів пасажирського господарства Укрзалізниці (чи для них) здійснюється за такою схемою:

- 1 етап — виникнення необхідності у проведенні соціального аудиту. Формування соціального замовлення на проведення соціального аудиту як з боку громадських організацій (профспілки), так і з боку «материнської» компанії;
- 2 етап — формування аудиторської комісії з боку об'єкта аудиту та з боку «Замовника»;
- 3 етап — вибір форм і методів перевірки, пов'язаних зі специфікою діяльності;
- 4 етап — проведення аудиту з використанням обраних методик;
- 5 етап — реальна оцінка стану господарства (підрозділу) за обраними параметрами (стан здоров'я, освіта, зайнятість і безробіття, рівень життя, соціальна напруженість, економічна самостійність, соціальна сфера);
- 6 етап — складання аудиторського висновку й розробка відповідних рекомендацій.

Проведення соціального аудиту дозволить:

- залучити додаткові інвестиції, підвищити інвестиційну привабливість господарства;
- знизити соціальну напруженість;
- підвищити якість життя населення та якість трудового життя працівників;
- створити прозору «картину» результатів діяльності господарства (підрозділу);
- виявити недоліки й помилки в діяльності органів управління;
- підвищити авторитет галузі й довіру населення до господарства.

Соціальний аудит у розвинених країнах реалізується в основному на рівні компанії. Для цього в компаніях мають створюватися певні умови для проведення соціального аудиту.

До цих умов слід віднести:

- економічну стабільність компанії та наявність стратегії розвитку;
- традиції компанії, досвід у розвитку соціальної сфери підприємства;
- внутрішні настанови керівництва компанії, готовність до проведення активної соціальної політики;
- рівень та якість внутрішніх комунікацій;
- активність профспілок;
- рівень відносин, що складаються між керівництвом компанії, місцевою і регіональною владами.

Підставами для проведення соціального аудиту на підприємстві є:

- запровадження нової техніки;
- перепрофілювання виробництва;
- здійснення структурної реорганізації;
- усунення конфліктних ситуацій.

Соціальний аудит є інструментом соціального партнерства, що сприяє встановленню соціального діалогу між соціальними партнерами на основі достовірних результатів неза-


лежного та прозорого аудиторського обстеження.

Соціальний аудит на підприємстві дозволяє:

- виявити соціально-екологічні загрози, ризики загострення соціально-трудова відносин;
- виявити порушення норм законодавства у сфері соціально-трудова відносин;
- досягти соціального консенсусу шляхом прийняття узгоджених заходів щодо розвитку людських ресурсів;
- знаходити взаємні домовленості між керівництвом підприємства і профспілками, бізнес-структурами та структурами громадянського суспільства, бізнес-структурами та органами місцевого самоврядування.

Таким чином, соціальний аудит на підприємстві охоплює його внутрішню і зовнішню політику. Внутрішню політику, перш за все, розраховано на управління персоналом підприємства, узгодження основних напрямів розвитку колективу з цілями підприємства, його загальною та соціальною стратегією.

Керівництво підрозділів пасажирського господарства Укрзалізниці може очікувати від запровадження соціального аудиту таких результатів:

- зменшення плинності кадрів;
- зміцнення трудової дисципліни;
- запобігання емоційним стресам працівників;
- зменшення помилок у роботі;
- поліпшення комунікацій і психологічного клімату;
- підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства, інвестиційної привабливості та лояльності з боку потенційних користувачів послуг пасажирського залізничного транспорту. 

► Література

1. Концепція Російської моделі соціального аудиту // Труд и социальные отношения. — 2007. — № 2.
2. Збытко Б. Г. О системе объектов социального аудита // Материалы Международной научно-практической конференции «Социальный аудит и развитие предприятий», 17–18 мая 2007 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.atiso.ru/news/conferentc?>
3. Алиев Ф. А. Методика проведения социального аудита на предприятиях [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.atiso.ru/news/conferentc?>
4. Самраилова Е. К., Говорова Н. А. Социальный аудит внутренней стратегии предприятия [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.atiso.ru/news/conferentc?>
5. Копылова Г. А. Социальный аудит как доверительная форма отношений бизнеса и общества (тезисы) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.atiso.ru/news/conferentc?>
6. Збытко Б. Г. Нормативно-правовое обеспечение социального аудита [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.atiso.ru/news/conferentc?>