

**АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**Институт профсоюзного движения**

**Социальный аудит:  
проблемы развития**

*материалы межвузовского теоретико-методологического  
семинара представителей научно-педагогической  
общественности г. Москвы и общероссийских профсоюзов  
(05 марта 2008г.)*

**Москва – 2008**

ВМЕСТО ВВЕДЕНИЯ .....	4
СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ В СИСТЕМЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	6
СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ ПРОФСОЮЗЫ .....	19
ТЕХНОЛОГИЯ ПРОВЕДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО АУДИТА .....	24
СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ АУДИТА ОПЛАТЫ ТРУДА .....	33
СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ В ПРАКТИКЕ КОРПОРАТИВНОЙ ОТЧЕТНОСТИ: ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ .....	37
СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ УСЛОВИЙ ТРУДА .....	42
СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ КАК СРЕДСТВО ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА.....	48
СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ КАК МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ.....	51
СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.....	55
ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ СОЦИАЛЬНОГО АУДИТА .....	59
РОССИЙСКАЯ МОДЕЛЬ СОЦИАЛЬНОГО АУДИТА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ .....	61
СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ НУЖЕН.....	64

**Социальный аудит: проблема развития:** сборник. – М.: Издательский дом «АТИСО», 2008. – 91с.

Настоящий сборник материалов межвузовского теоретико-методологического семинара научно-педагогической общественности г. Москвы и общероссийских профсоюзов подготовлен к печати Научно-исследовательским центром по изучению профсоюзного движения Института профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений.

Составитель и научный редактор:

Ш.З. Санатулов,  
доктор педагогических наук, профессор  
заслуженный работник высшей школы РФ.

Ответственный за выпуск:

А.К.Мамедов,  
доктор социологических наук, профессор.

Замечания и предложения просим направлять по адресу:

109387, г. Москва, ул. Тихая, д. 30,  
Институт профсоюзного движения.

© Научно- исследовательский центр  
по изучению профсоюзного движения  
Института профсоюзного движения  
Академии труда и социальных  
отношений, 2008

## **Вместо введения**

Социальный аудит в современной России и теоретически, и практически переживает этап становления, хотя и в одном, и в другом направлениях уже сделано немало. Здесь, прежде всего, следует выделить Концепцию российской модели социального аудита, разработанную группой ученых Академии труда и социальных отношений как, впрочем, и опытно-экспериментальную работу по апробации и внедрению основных ее положений в практику, в т.ч. создание Национального института социального аудита.

Состоявшееся в марте 2008 года очередное заседание межвузовского теоретико-методологического семинара, посвященное обсуждению комплекса проблем развития социального аудита, по праву вызвало значительный интерес специалистов и научно-педагогической общественности г. Москвы. Очевидно, что он вызван не только актуальностью проблематики, но и ее логической связью с социоэкономикой – инновационной межотраслевой наукой развиваемой Академией в течении последних лет. Кстати, презентация социоэкономики как нового научного направления на предыдущем заседании межвузовского теоретико-методологического семинара стала важным событием в среде научно-педагогического сообщества г. Москвы.

В контексте социоэкономики предметом социального аудита становятся не только производственные или трудовые отношения, а также социоэкономические отношения. Итак, социоэкономика и социальный аудит: взаимосвязь и взаимообусловленность. Действительно ли это имеет место не только в теории, но и в методике и технологии социального аудита?

Ответы на эти и многие другие вопросы, связанные с комплексом проблем становления и развития социального аудита в современной России, содержатся в докладе Ю.Н. Попова, научного руководителя комплексной программы «Социальный аудит», заслуженного деятеля науки

РФ, доктора экономических наук, профессора, в статьях ученых и специалистов, помещенных в настоящем сборнике. Не все суждения, изложенные в этих материалах, бесспорны, а отдельные положения и выдвигаемые идеи явно носят дискуссионный характер.

Впрочем, последнее как нельзя кстати подчеркивает не только актуальность и значимость социального аудита для оптимизации социально-трудовых отношений и в целом социальной политики Российского государства, но и подчеркивает атмосферу неформального и творческого общения коллег, сложившуюся на заседаниях межвузовского семинара.

*А.А.Шулус,  
ректор Академии труда и социальных отношений,  
лауреат премии Правительства РФ в области образования,  
член Президиума совета ректоров  
Москвы и Московской области,  
доктор экономических наук, профессор.*

**Ю.Н. Попов,**

научный руководитель комплексной программы

«Социальный аудит»,

заслуженный деятель науки РФ, доктор экономических наук, профессор

## **Социальный аудит в системе регулирования социально-трудовых отношений**

Дать однозначное исчерпывающее определение социального аудита сегодня практически невозможно. Существуют многие десятки подходов к социальному аудиту и столько же его определений. Например, энциклопедический словарь «Управление организацией» – М., 2001 г., дает следующее определение: «Социальный аудит – это специфическая форма анализа, ревизии условий социальной сферы организации с целью выявления факторов социальных рисков и выработки предложений по снижению их воздействия».

Подобное определение вряд ли может удовлетворить в частности тех, кто считает теорию «социоэкономики» – методологической основой социального аудита<sup>1</sup>.

Если исходить из социэкономических категорий, то социальный аудит (СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ) рассматривается не как некая загадочная «специфическая форма анализа», а как эффективный инструмент регулирования социэкономических отношений, далеко выходящих за рамки отдельной организации и охватывающий различные уровни социальной сферы, и имеющий целью не только выявление социальных рисков, но и активное воздействие на весь комплекс воспроизводства и развития человеческих ресурсов.

Современные социэкономические отношения весьма широкое понятие: оно включает в себя трудовые, деловые, социэкономические отношения, а также отношения между производителями и потребителями, между хозяйствующими субъектами и органами власти, и т.д. Аудиторское обследование в каждой из этих сфер социэкономических отношений будет иметь свои особенности и свое определение. В определении социального аудита также должны най-

---

<sup>1</sup> Шурус А.А. «Социэкономика как межотраслевая наука: вопросы предмета, метода и форм институализации»; Попов Ю.Н. «Социэкономика как методологическая основа социального аудита»; Материалы межвузовского теоретико-методологического семинара. – М., 2008 г.

ти свое отражение и национальные особенности социоэкономической системы, а также четко сформулированные цели данного вида аудиторского обследования.

Таким образом, по нашему мнению, каждый вид социального аудита должен иметь свое определение, собственные методики и технологии, преследовать конкретные цели.

В качестве предмета для дискуссии хотел бы предложить социальный аудитное общее определение социального аудита трудовых отношений: это эффективный инструмент национальной системы социального партнерства, позволяющий осуществить диалог и прийти к социальному консенсусу между заинтересованными сторонами на основе достоверных результатов добровольного и прозрачного социального обследования, имеющего целью регулирование процессосоциальный аудит воспроизводства и развития трудовых ресурсов.

Становление социального аудита в России в значительной степени является результатом процессосоциальный аудит глобализации социоэкономических отношений в контексте современного мирового рыночного хозяйства. Естественно, что и в формировании российской системы социального аудита, находит свое отражение и многие универсоциальный аудитльные черты, характеризующие историческую эволюцию социально-трудовых отношений мирового сообщества.

Не случайно, что социальный аудит возник первоначально в странах с развитой рыночной экономики и причем всего 25-30 лет назад. Безусловно, социальный аудит становится необходимым на определенной ступени зрелости рыночных отношений, когда уже не финансовые, а трудовые ресурсы становятся решающим фактором эффективной деятельности предприятия. Некоторые представления о произошедших сдвигах в оценке эффективности предприятия может дать таблица № 1.

**Таблица №1**

**Критерии определения эффективности  
деятельности предприятия**

<b>Традиционные показатели (управление финансовым капиталом)</b>	<b>Современные показатели (управление человеческими ресурсами (социальный аудит))</b>
--	---

Доход на капитал (прибыль)	Конкурентная способность
Эффективность инвестиций	Эффективность персонала
Затраты на капитал	Затраты на персонал
Структура финансового баланса	Квалификационная структура персонала
Изменения в финансовом балансе	Изменения в составе персонала
Амортизация основных фондов	Использование потенциальных возможностей персонала
План капитальных инвестиций	План развития персонала
Структура капитала	Структура мотивации персонала (соотношение финансируемой и переменной компенсации)
Прирост капитала	Затраты на подготовку и переподготовку персонала
Долгосрочное и краткосрочное финансирование	Проектирование затрат на контакты с менеджерами, охрану окружающей среды, на местную социальную инфраструктуру
Минимизация финансовых рисков	Минимизация социальных рисков



Инициаторами использования социального аудита в системе управления стали представители частного бизнессоциальный аудит и в первую очередь руководители крупных корпораций.

Основным мотивом повышенного интересосоциальный аудит бизнессоциальный аудит к социальному аудиту была возможность увеличения добавленной стоимости путем более эффективного использования трудовых ресурсов. Предприниматели стали обращать все большее внимание на социальный менеджмент и в особенности на управление персоналом и, прежде всего, на такие проблемы как оценка соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития, оценка условий труда на рабочих местах, аттестация персонала, минимизация социальных рисков и т.п. Фактически это уже и был внутренний социальный аудит, проводимый усилиями специалистов социальный аудитомо предприятия.

Особо следует подчеркнуть, что при переходе от индустриального общества к постиндустриальному (постэкономическому) происходят существенные изменения в характере отношений между капиталом и наемным трудом. Полной социальной гармонии между наемным трудом и капиталом никогда не было и не будет в силу социальный аудитомой природы трудовых отношений. Абсолютизация радикальными либералами роли прибыли в деятельности предприятия становится все более несостоятельной<sup>1</sup>.

Большое значение обретает конкурентная способность предприятия, которая требует формирования команды высококвалифицированных специалистов и менеджеров, сплоченность персонала, способность к творческой инновационной деятельности и т.д. Социальная функция предприятия (создание новых рабочих мест, достойная оплата высокопроизводительного труда, внедрение новых технологий и т.д.) все в большей степени обуславливает функцию экономическую (получение прибыли). Новые условия конкурентной сферы заставляют отказаться от силовых методов решения социальных конфликтов и искать пути к достижению социального консенсуса социальный аудит на основе общего корпоративного интересосоциальный аудит – достижения конкурентной способности.

---

<sup>1</sup> Попов, Ю.Н., Прибыль и конкурентная способность в контексте социэкономике./ Ю.Н. Попов. – Труд и социальные отношения, – 2008. – № 1

Появление и развитие социального аудита связано также с тем, что потребители стали предъявлять более жесткие требования к производителям товаров и услуг. Общество потребителей хотело иметь прочные гарантии

социальной ответственности бизнесосocialный аудит не только относительно качества производимого им продукта (что он не фальсифицирован и является экологически чистым), но и отвечает ли он также определенным международным социальным стандартам, в частности произведен без нарушения, например, Конвенций МОТ относительно достойной оплаты труда, использования принудительного и детского труда и т.п.

Эти требования уже не могли быть удовлетворенными только методом внутреннего социального аудита. Появилась потребность в специально подготовленных, внешних социальных аудиторах, обследование которых можно было бы считать более профессиональными, а их результаты достоверными и независимыми. На этой основе стал развиваться внешний социальный аудит, осуществляемый независимым аудитором, не являющимся сотрудником проверяемой компании и имеющий лицензию на проведение аудита.

Внешний аудит стал широко использовать социальные рейтинги, социальные отчеты и социальную стандартизацию.

**Рейтинг** – оценка значимости, масштабности, важности объекта хозяйствующего субъекта, проблемы, характеризуемые числовым показателем или номером места занимаемого им в ряду сходных объектов.

**Социальная (нефинансовая отчетность)** – отчеты компании не только о результатах экономической деятельности, но социальные и экологические показатели.

**Сертификация** – процедура подтверждения соответствия результата производственной деятельности, товара, услуги нормативным требованиям, посредством которой третья сторона документально удостоверяет, что продукция, работа (процесс) или услуга соответствуют «заданным требованиям».

В использовании этих элементов социального аудита проявляются определенные закономерности. Все они обусловлены усложнением конкурентной среды и хотя в разной степени, но все же весьма зримо выполняют рекламную функцию маркетинга.

Рейтинг, вероятно, следует считать наиболее простым элементом социального аудита. Социальная отчетность вначале проводилась предприятиями в свободной форме: в виде буклетов, выделения специальных разделов из корпоративных документов. Несколько позже социальная отчетность обретает определенную структуру, а во многих странах должна соответствовать правовым нормам, закрепленным в социальном законодательстве. Все большую роль

в социальном аудите начинают играть социальные стандарты и, в первую очередь, международные стандарты, которые носят обязательный характер, если являются предметом подписочного аудиторского международного договора. Большое распространение получают и этические нормы социальных стандартов, разработанные некоторыми неправительственными международными организациями.

При рассмотрении проблемы социального аудита и его дальнейшего развития в России следует найти оптимальное сочетание между глобализацией социоэкономических отношений в мировом сообществе и формированием национальных моделей социального аудита.

Национальные модели социально-трудовых отношений и социального аудита – это объективное явление в современном мире. Дело в том, что в глобальной системе социоэкономических отношений хотя и существуют, если так можно выразиться «сквозные факторы», но они же и определяют национальные различия.

Например, в социальной системе любой страны или цивилизации одновременно существуют такие весьма различные понятия как «коллективизм» и «индивидуализм». С одной стороны, это «сквозной фактор», пронизывающий все общество, но с другой, – влияние чувства коллективизма или индивидуализма далеко неодинаково, одно из них может явно доминировать над другим. Отношение к социальной несправедливости также может быть неодинаковым: относительно терпимым для одних, но принимать форму активного противодействия – у других. В силу особенностей исторического развития, в частности, разных профессиональных культур, у народов по-разному сформировались отношения к частной собственности, закону, к приоритетам материальных или духовных ценностей. На разных полюсах социального аудита «сквозного фактора» находятся понятия «свободы личности» и «вольности» толпы, не признающей никаких пределов в своих действиях.

Дуализм «сквозных факторов» можно было бы продолжить. Однако мы остановились на этих аспектах преимущественно для того, чтобы обосновать правомерность концепции российской модели социального аудита, т.е. проблемы, которая также должна стать предметом нашей дискуссии.

Российская модель СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ обусловлена многими факторами и в первую очередь историческими традициями, национальным менталитетом, спецификой структуры социоэкономических отношений:

- ✓ государство воспринимается россиянами как главенствующий орган и верховный арбитр в управлении общественными отношениями;
- ✓ важная роль в формировании социальных сообществ отводится коммунитаризму;

- ✓ приверженность россиян принципу социальной справедливости;
- ✓ неуважение к частной собственности и законам;
- ✓ общее благо как основная цель социальной деятельности и альтернатива личной выгоде;
- ✓ традиции благотворительности и меценатства российского бизнессоциальный аудит и др.

Значение отечественного социального аудита не ограничивается только подключением нашей страны к глобализации социоэкономических отношений. Научная актуальность и практическая злободневность социального аудита в России обусловлены в то же время ее цивилизационными, историческими особенностями, национальным менталитетом, а также качественно новым этапом социально-экономического развития, которое сегодня она переживает.

В историческом контексте надо учитывать роль глубоких социальных потрясений, которые пережили россияне. Только в прошлом, XX веке, социальные революции и перевороты не единожды ставили вопрос о существовании России как государства. Пожалуй, таких социальных потрясений в последние столетия не довелось пережить ни одному народу мира. Вот почему социоэкономические отношения и методы их регулирования занимают особое место в российском обществе.

Советская система социальных отношений попыталась использовать исторические традиции и особенности российского менталитета, что в определенной степени способствовало их многолетней консервации.

Государству отводилась роль непререкаемого арбитра в сфере социальных отношений, а высокие морально-нравственные идеалы были использованы коммунистическим режимом для достижения «светлого будущего». Власть, стоящая на позициях воинствующего атеизма, тем не менее использовала в своих целях некоторые христианские заповеди. Так например, официальная пропаганда связывала принцип обязательности трудовой деятельности с известными словами Св. Павла: «Кто не работает, тот не ест».

Для системы социально-трудовых отношений советского периода были характерны: низкий уровень оплаты труда, авторитарный стиль управления, приоритет общих интересов по отношению к личным и многое другое, что как бы перешло из российского исторического прошлого.

В период существования Советского Союза неоднократно предпринимались попытки реформировать систему управления социальными отношениями. В разное время проводились широкомасштабные социальные эксперименты с «рабочим» и «народным» контролем, с пе-

редачей профсоюзам некоторых функций управления производством, социального страхования и инспекции охраны труда и т.п. На закате существования Советского Союза провалом закончилась очередная инициатива по развитию системы «социальный аудитмоуправления»: трудовому коллективу предлагалось социальный аудитному выбрать своего руководителя.

Конечно, все эти попытки реформировать систему управления социальными отношениями означали косвенное признание развивающегося кризисоциальный аудит в этой сфере. Однако суть системы оставалась прежней: ее идеологической основой продолжала быть социалистическая утопия, а социальный аудитма она неизменно находилась под жестким контролем бюрократического государства.

Обращаясь сегодня к историческому наследию Советского Союза, вряд ли стоит его односторонне осуждать или восхвалять. Создавая новую систему социоэкономических отношений и социального аудита, гораздо важнее осознать то, что они возникают не на пустом месте. Надо извлекать уроки из исторического прошлого, тем более, что оно имеет отечественные корни.

В исторической памяти нынешнего поколения россиян до сих пор остается тяжелейшее наследие глубокого системного кризисоциальный аудит 90-х годов, который нанес наибольший ущерб именно социальной сфере. Несмотря на то, что в последние годы наблюдается определенный рост доходов населения, тем не менее, последствия этого кризисоциальный аудит все еще продолжают сказываться на общей социальной ситуации страны:

✓ события 90-х годов привели к катастрофическому падению жизненного уровня россиян, резкому снижению их средней продолжительности жизни, к совершенно неоправданной социальной дифференциации общества;

✓ прежняя система социального государственного патернализма рухнула вместе с ее общественными фондами потребления, социальными обязанностями предприятия перед своими работниками, с ее парткомами и профкомами, где профсоюзы выступали в качестве «приводных ремней» партии и т.д. Однако формирование новой системы регулирования социальных отношений явно запаздывала, в то время как социальная напряженность резко возросла не только на отдельных предприятиях, но охватила целые отрасли и сферы социальных отношений (шахтеры, работники бюджетной сферы, пенсионеры и др.);

✓ неуправляемая российская экономика привела к тому, что опасно возросли масштабы теневой экономики и коррупции государственных чиновников, сформировались стереотипные представления большинства россиян о «новых русских», «олигархах», «оборотнях в погонах», что еще в большей степени нагнетало социальную напряженность в обществе.

Несмотря на неоспоримую важность исторической эволюции социальных отношений, наибольшая актуальность российского социального аудита продиктована все-таки качественно новым этапом социально-экономического развития, который характерен для современной России:

✓ определенные положительные сдвиги, произошедшие в последние годы в социальной сфере, не снимают с повестки дня главную стратегическую задачу: борьбу с бедностью, т.к. и сегодня значительная часть населения все еще остается за чертой бедности, что явно противоречит конституционному положению России как «социального государства»;

✓ социальный аудит необходим и в реализации приоритетных национальных проектов, которые имеют четко выраженную социальную направленность;

✓ социальный аудит в России приобретает особое значение, так как он может стать современным инструментом социального партнерства, которое в нашей стране превращается из механизма разрешения конфликтных ситуаций в систему выработки совместных решений в сфере социальных отношений и стратегии социально-экономического развития страны;

✓ в такой многонациональной и многоконфессиональной стране как Россия невозможно создать эффективную систему управления социальными отношениями без учета локального или регионального менталитета. Социальный аудит является инструментом, который позволяет минимизировать социальные риски, связанные с социокультурными особенностями российских регионов;

✓ необходимость социального аудита во многом продиктована и процессом социального аудита глобализации социально-экономических отношений. Внедрение социального аудита в российскую систему социальных отношений позволит значительно приблизить ее к международному законодательству и международной деловой этике;

✓ глобализация социоэкономических отношений побуждает российские крупные корпорации прибегать к социальной стандартизации, чтобы проникнуть на мировой рынок. В то же время социальный аудит позволит более объективно рассматривать деятельность филиалов и дочерних фирм зарубежных ТНК на российской территории.

За весь постсоветский период впервые достаточно четко были определены основные стратегические цели социально-экономического развития России до 2020 года. В центре этой стратегии находится человек и вокруг него должна формироваться «современная социальная среда, которая работает на улучшение его здоровья, образования, условий труда, повышения его доходов и личной конкурентоспособности». (В.В. Путин).

Актуальность социального аудита для России признана на самом высоком уровне исполнительной власти страны. Выступая на заседании совета по реализации национальных проектов при Президенте РФ (28.02.08), В.В. Путин подчеркнул роль общественного аудита как одного из ключевых аспектов социальной политики. «...Нужны новые механизмы включенности институтов гражданского общества, экспертов, профессиональных сообществ в процесс формирования социальных программ, а также процедуру оценки их эффективности», – сказал он, отметив, что надо «вплотную подойти к общественному аудиту всех решений и действий власти в области социальной политики».

Концепция российской модели социального аудита<sup>1</sup>, разработанная в Академии труда и социальных отношений, как раз и рассматривает его в качестве инструмента, позволяющего привлечь к регулированию социоэкономических отношений институты гражданского общества, экспертов, профессиональные сообщества.

Принципиально важной особенностью российской модели является то, что социальный аудит рассматривается как инструмент системы социального партнерства. Можно также утверждать, что если концептуальной основой социального аудита за рубежом является социальная ответственность бизнессоциальный аудит, то российская модель социального аудита опирается на концепцию социального партнерства в условиях социального государства.

Интегрированность социальный аудит в систему социального партнерства не лишает права любого хозяйствующего субъекта либо института гражданского общества по своей инициативе и социальный аудит и самостоятельно проводить социальный аудит.

Включенность российского социального аудита в систему социального партнерства значительно расширяет круг заказчиков обследования социоэкономических отношений. Если в зарубежном социальном аудите заказчиками в основном являются собственники и руководители предприятий или организаций, то в контексте системы социального партнерства заказчиками социального аудита в России кроме работодателей могут выступать также профсоюзы, властные структуры, неправительственные организации, то есть весьма широкий круг представителей институтов гражданского общества.

Участие не одного, а многих заказчиков аудиторского обследования в значительной мере позволяет придать аудиторским формам более независимый характер их деятельности. Этой же черте социального аудита должны содействовать строгие правовые нормы, а также недо-

---

<sup>1</sup> «Труд и социальные отношения». – 2007. – №2

пушение того, чтобы какая-либо аудиторская форма получила возможность играть роль монополиста на рынке социального аудита.

Если за рубежом социальный аудит преимущественно проводится на микроэкономическом уровне – в рамках отдельного хозяйствующего субъекта, то в России социальный аудит должен носить многоуровневый характер, то есть иметь объектом обследования социально-экономические отношения на корпоративном, местном, отраслевом, региональном, федеральном уровнях.

Технология социального аудита не может обойтись без социальных стандартов, которые могут быть международными, национальными, государственными, отраслевыми, территориальными, корпоративными и другими. Однако любая модель социального аудита в силу особенностей социально-экономических отношений и социально-культурных факторов опирается, прежде всего, на отечественную систему социальных стандартов.

При разработке отечественных социальных стандартов необходимо также учитывать особенности российской системы социальных отношений. Известно, что оплата труда на российских предприятиях неоправданно низкая в сравнении с другими промышленно-развитыми странами. Однако вряд ли следует брать за эталон зарубежные стандарты, так как надо учитывать с одной стороны разницу в производительности труда, а с другой – покупательские способности.

Российские стандарты по охране труда также должны быть более жесткими и отражать отечественную специфику: пренебрежительное отношение к своему здоровью и технике безопасности, надежда на традиционное «авось пронесет».

Нельзя отрицать, что в России нет гендерной проблемы: уровень оплаты труда женщин как правило ниже, чем у мужчин да и их продвижение по профессиональной лестнице чаще всего встречает больше трудностей чем у представителей «сильного пола». И тем не менее решение этой проблемы еще не стоит в России так остро как во многих странах Запада.

Российская модель социального аудита нуждается в разработке своей комплексной системы социальных стандартов, которая не противоречила бы международным нормам и в то же время отражала бы специфику отечественных социально-экономических отношений. Академия труда и социальных отношений уже приступила к разработке подобной системы социальных стандартов под условным названием «АТ-2007».

Одной из важных особенностей российской модели социального аудита следует считать её строго добровольных характер. Если за рубежом социальная отчетность носит обязатель-



ный, а социальная сертификация рекомендательный характер, то в контексте социального партнерства в России каждая из заинтересованных сторон социальный аудитма, по своему усмотрению решает, быть ей заказчиком или не быть. Безусловно, эта важная особенность российского социального аудита существенно отличается от зарубежных аналогов.

Добровольный характер социального аудита не должен отрицать возможности государственного контроля при определенных обстоятельствах. Обязательный государственный аудит должен быть предусмотрен, например, в случае явного нарушения минимальных социальных государственных стандартов со стороны какого-либо хозяйствующего субъекта или региона. Государственный социальный аудит, вероятно, целесообразен и в случае стихийных природных бедствий или экологических катастроф.

Предлагаемая российская модель социального аудита имеет и свои особенности оплаты аудиторских услуг. В соответствии с логикой того, что в системе социального партнерства заказчиками социального аудита могут выступать заинтересованные стороны, они же должны и финансировать проведение аудиторского обследования.

В зарубежной модели социального аудита результаты аудиторского обследования по праву являются достоянием того, кто его заказывает и оплачивает, то есть хозяина и руководителя предприятия, организации. Это позволяет руководителям предприятия не только закрывать информацию о социальном климате от наемных работников и их организаций, но подчас использовать её как инструмент манипуляции социальными отношениями. Российский социальный аудит предполагает полную открытость результатов аудиторского обследования, что, безусловно, придаёт предлагаемой модели большую эффективность. Тем социальный аудитным профсоюзы и общественность получают возможность иметь объективное представление о реальном положении в сфере социоэкономических отношений.

Организационная структура социального аудита также обусловлена системой социального партнерства, прежде всего её принципом трехстороннего представительства, и может выглядеть следующим образом. На федеральном уровне систему социального аудита возглавляет Национальный комитет по социальному аудиту как коллегиальный орган основных социальных партнеров, которому приданы функции государственного уполномоченного органа, ответственного за утверждение государственных минимальных стандартов и проведение лицензирования аудиторской деятельности.

Для российской модели социального аудита характерна также её стратегическая направленность. За рубежом социальный аудит преимущественно используется в оперативном и тактическом социальном менеджменте. В России же стратегический характер социального

аудита во многом определяется возможностью его использования на более высоких уровнях (федеральном, региональном, отраслевом и др.), а также относительно более длительным периодом формирования нравственных норм и деловой этики, правил взаимоотношения между бизнесом и обществом.

Хотелось бы надеяться, что социальный аудит в России будет не пассивным фиксоциальный аудититором состояния социального климата, а действенным инструментом совершенствования социально-трудовых отношений. В практическом плане это означает, что социальный аудит не должен ограничиваться диагнозом выполнения или невыполнения условий коллективных договоров и соглашений. Скорее он должен быть той базой, которая и позволяет прийти к этим соглашениям. СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ не должен сводиться только к констатации собственных правовых норм. Предметом его обследования должны быть и этические нормы корпоративных кодексов, в разработке которых должны принимать непосредственное участие и наемные работники.

#####

**В.И.Башмаков,**  
профессор Государственного университета управления,  
доктор социологических наук

## **Социальный аудит профсоюзы**

Практика социального управления, не дожидаясь ответов со стороны теоретиков, начинает осваивать новое направление деятельности, получившее название социальный аудит. Понятия «социальный аудит» еще нет в словарях и энциклопедиях (исключение разве что составляет размещенная в Интернете свободная энциклопедия – Википедия) и не совсем ясно его содержание, но практическая работа уже ведется. Аудит выходит за рамки традиционной финансовой сферы, начинает охватывать и социальные процессы в рамках организаций и корпораций. Во многих крупных и средних компаниях создаются службы внутреннего аудита, которые осуществляют контроль и оценку достоверности информации, соблюдения законодательства, сохранения активов, эффективности выполнения отдельных функций и подразделений. Там, где таких подразделений нет, руководители задумываются об их создании. А что же профсоюзы? Каково их место в складывающейся системе социального аудита? Прежде чем попытаться ответить на этот вопрос, надо хотя бы в общих чертах определиться с основным понятием.

В уже упомянутой нами свободной энциклопедии мы находим такое определение. «**Социальный аудит** – процесс оценки, подготовки отчета, повышения эффективности функционирования и стиля работы организации, средство измерения ее воздействия на общество в целом. При помощи социального аудита можно измерить степень корпоративной социальной ответственности. Им оцениваются, прежде всего, формальные и неформальные правила поведения внутри организации, мнения сторон, заинтересованных в деятельности компаний, с целью выбора благоприятных условий для менеджмента качества и развития человеческих ресурсов. Подобно внутреннему финансовому аудиту, социальный аудит требует четкой постановки критериев исследования: каких результатов компания стремится достичь, мнение каких групп общественности влияет на успех ее бизнеса, и в каких показателях будет измеряться ее эффективность».

В этом понятии, сходном или почти тождественном понятию «внутренний аудит», вполне определенно выражена позиция одной стороны, а именно, бизнеса. Социальный аудит, понимаемый таким образом, то есть проводимый в целях компаний, внутренними силами компаний, по определению, не может быть независимым и объективным. В самом деле, будут ли включаться в показатели оценки такие распространенные трудовые девиации отклонение как выплата зарплат по неофициальным схемам («зарплаты в конвертах»), задержки с выплатами, несоблюдение условий коллективных договоров, различные нарушения норм трудового законодательства и т.д.? Сомнительно. Поэтому, не препятствуя усилиям бизнеса расширить сферу аудиторского контроля и надзора, профсоюзы должны сказать свое слово, исходя из интересов представляемых ими наемных работников.

Профсоюзы в большей или меньшей степени участвуют в регулировании социально-трудовых отношений на всех уровнях организации общественного труда, начиная с конкретного предприятия и заканчивая народным хозяйством в целом. Социальный аудит можно рассматривать как важную часть этого процесса регулирования, поскольку выполняет одну из основных функций профсоюзов – контрольную. Содержание социального аудита на каждом уровне организации труда будет отличаться по целям, оцениваемым показателям, конечным результатам. Но начинать надо все же с предприятия (компании), накапливая информацию, опыт взаимодействия с административными структурами, опробуя различные методы работы. Эффект социального аудита должны ощутить рядовые работники, только тогда дело может сдвинуться с мертвой точки.

Важно определиться с критериями аудита. Если для бизнеса главным критерием является эффективность деятельности компаний, получение прибыли и выявление факторов, тормозящих рост, то для профсоюзов более существенно иное, а именно – развитие человеческого потенциала в труде, социальное самочувствие конкретного работника (как ни пафосно это звучит). Социальная ответственность бизнеса, о которой много сейчас говорят, долго еще будет оставаться красивой фразой, если профсоюзы не возьмут на себя функцию постоянного контроля того, как эта «ответственность» проявляется в действительности. Социальный аудит, осуществляемый с профсоюзных позиций, а значит, с позиций человека труда, может оказаться полезным инструментом и решения социально-экономических проблем, и, в конечном счете, эффективного ведения бизнеса.

У профсоюзов есть два варианта поведения: 1) создание собственных, независимых от социальных партнеров структур социального аудита; 2) включение в действующие или создающиеся в компаниях службы внутреннего аудита на правах полноправного членства. Первый вариант более затратен и, откровенно говоря, трудно реализуем по многим причинам: финансовым, организационным, кадровым и т.д. Второй вариант в сегодняшних условиях представляется вполне приемлемым, в первую очередь, на предприятиях, где есть сильные профсоюзные организации. Профкомы этих организаций, с одной стороны, могли бы инициировать создание аудиторских служб там, где таковых нет, с другой стороны, более активно включаться в уже действующие, выражая и отстаивая позиции профсоюзов. **Председатель профкома в идеале должен быть главным аудитором по социально-трудовой проблематике.**

Институционализация контроля, то есть осуществление его легитимно и системно, в четко определенных правилах и процедурах, профессионально подготовленными людьми – это то, что отличает аудит от спонтанных форм контроля, и это то, чего очень не достает сегодня профсоюзам. Они ограничивают свою контрольную функцию лишь слабой реакцией, нередко запоздалой, на невыполненные партнерской стороной договоренности, обязательства, мероприятия. Систематического отслеживания того или иного социального процесса, как правило, не ведется, члены профсоюза не получают на этот счет необходимой информации и именно потому проявляют индифферентность. К тому же источники, которыми пользуются профсоюзы, выдаются администрациями, причем те и в тех объемах, которые им выгодны. Собственная информационная база профсоюзных органов и организаций (это касается, прежде всего, социальной статистики) бедна и не очень надежна. Словом, все говорит в пользу социального аудита как важного направления профсоюзной работы.

Каким представляется содержание социального аудита? На чем следует сконцентрировать первоочередное внимание? Если исходить из социологических опросов последних лет, то главное, что беспокоит сегодня работников государственных и негосударственных предприятий, это оплата их труда. И речь даже идет не столько о неудовлетворенности абсолютным размером заработных плат, сколько об ощущении их несправедливости. Угрожающая дифференциация в оплате труда в зависимости от принадлежности к различным социально-профессиональным и должностным группам, от места жительства, от статуса организации,

использование менеджментом теневых зарплатных схем в ущерб долговременным интересам работников, задержки с выплатами и т.д. – это первое, что должно стать предметом социального аудита.

Вторая проблема – информированность работников, которые волей работодателей и администраторов посажены на голодный информационный паек, фактически отстранены от участия в управлении и лишены возможности самостоятельно планировать свое будущее. Результатом является слабая идентификация работника с коллективом, низкая организационная включенность (только 3% работников, по данным ВЦИОМ, гордятся принадлежностью к своей организации). Степень информированности работников о делах и планах предприятия, компании, фирмы также должна стать важным направлением социального аудита.

Еще одна существенная проблема связана с распределением ресурсов, совместно полученной прибыли. Социальный аудит может прояснить картину расходования средств, в первую очередь на социальное развитие коллектива и удовлетворение социальных запросов работников. Не секрет, что соблазн урезать расходы на все то, что не связано с непосредственным производством, очень велик у отечественного работодателя и представляющего его менеджмента.

Конечно, в поле зрения социально-аудиторской проверки должны попадать и различные отклонения принятых в организации трудовых норм и правил от национальных и международных стандартов, действующих норм трудового законодательства. Есть много других проблем в социально-трудовых отношениях: социальные напряженности и конфликты, профессиональная и должностная мобильность, условия труда, характер занятости, климат и стабильность коллективов и др., в разрешении которых социальный аудит может оказаться весьма полезным.

Препятствий на пути создания профсоюзного социального аудита немало. Явный дефицит обнаруживается в научно-методическом обеспечении этой работы, и главное здесь – отсутствие надежной системы оценочных показателей и индикаторов (вот где пригодился бы подзабытый опыт социального планирования!). Нет достаточного количества информационных ресурсов. Вызывает вопрос социальная квалификация современных профсоюзных работников.

Предстоит решить много организационных и финансовых вопросов. Однако дело того стоит, и за него надо браться двумя руками.

#####

**Т.В.Гришина,**  
директор Института международных образовательных  
и исследовательских программ,  
кандидат экономических наук, доцент

## **Технология проведения социального аудита**

Разработка, конструирование любой социальной технологии, в том числе, и социального аудита, имеет несколько этапов:

- ✓ теоретический: определение цели, объекта технологизации; расщепление социального объекта на составляющие и выявление социальных связей;
- ✓ методологический: выбор методов, средств получения информации, ее обработки, анализа, принципов ее трансформации в конкретные выводы и рекомендации;
- ✓ процедурный: организация практической деятельности по разработке социальных технологий.

Суть социального аудита, в конечном итоге, сводится к следующему: на основе собранной информации и последующего сравнения, сопоставления социоэкономических показателей конкретных предприятий, отрасли или региона с определенными эталонами, провести анализ фактического состояния этих показателей, выявить их динамику (положительную или отрицательную), определить воздействие на результаты деятельности объекта социального аудита, сформулировать выводы и рекомендации.

В качестве **эталонов** достижения социоэкономических показателей могут выступать:

- ✓ лучшие результаты, достигнутые самим объектом социального аудита в прошлые периоды времени;
- ✓ плановые (рекомендуемые) уровни достижений, закрепленные в соответствующих документах (коллективном договоре, тарифном соглашении, плане социального развития предприятия или отрасли и пр.);
- ✓ нормативные уровни показателей;
- ✓ средние или лучшие результаты: *для предприятия* – у аналогичных предприятий в отрасли, регионе, стране; *для отрасли* в других отраслях и в стране; *для региона* – в других регионах и в стране;



- ✓ оптимальные величины достижений у других объектов, аналогичных объекту социального аудита, т.е. те пределы, при достижении которых на этих объектах была получена наибольшая эффективность;
- ✓ соответствующие нормы Международной организации труда;
- ✓ подтверждение соответствия социоэкономических показателей действующему законодательству РФ.

Проведение подобного сравнения с определенным эталоном имеет цель проследить динамику того или иного социоэкономического показателя, выявить и охарактеризовать его взаимосвязь со всей системой показателей, определить влияние на те или иные социоэкономические процессы, происходящие на объекте социального аудита, а в конечном итоге, оценить его с точки зрения влияния на всю деятельность объекта социального аудита.

Эта оценка является базовой в системе и последовательности дальнейших возможных аналитических процедур социального аудита:

- ✓ рассмотрение каждого социоэкономического показателя, полученного в результате анализа с точки зрения соответствия его уровня параметрам, нормальным для данного предприятия, отрасли, региона;
- ✓ выявление факторов, повлиявших на величину конкретных социоэкономических показателей, и расчеты возможных изменений этих показателей при модификации того или иного фактора;
- ✓ прогнозирование необходимых величин социоэкономических показателей на перспективу и установление способов достижения этих величин;
- ✓ выявление взаимозависимости показателей социоэкономического состояния и обеспечения целенаправленного воздействия на повышение эффективности деятельности в целом предприятия, отрасли, региона;
- ✓ обоснование гипотез развития социоэкономических показателей и состояния предприятия, отрасли, региона при соответствующем изменении условий их деятельности.

Технология проведения социального аудита вне зависимости от используемых методов, имеет логическую систему последовательности действий и состоит из следующих шагов.

Как правило, на предприятиях, в отраслях и регионах должен использоваться внешний аудит. Руководство обращается к агентству социального аудита с приглашением провести экс-

пертизу социального характера, например, при необходимости кардинального решения социальных вопросов при внедрении новой технологии, перепрофилировании производства, структурной реорганизации, создании временных или оперативных творческих групп, разрешении конфликтных ситуаций между работниками и работодателем, выявления причин недовольства сотрудников и пр.

Социальный аудитор, осуществляющий такую работу, должен хорошо ориентироваться не только в социальной политике, но и в финансовых вопросах, управленческой этике, социально-психологических аспектах управления, знать трудовое и административное право.

При непосредственном проведении социального аудита основными этапами деятельности социального аудитора являются:

- ✓ знакомство с поставленной задачей (задачами);
- ✓ определение границ своих действий;
- ✓ изучение социального баланса и другой документации самого объекта социального аудита (предприятие, отрасль, регион) и нормативных документов;
- ✓ составление вопросников и анкет;
- ✓ подготовка детализированной рабочей программы;
- ✓ реализация работы;
- ✓ составление отчета.

Такая экспертиза одного или нескольких однопрофильных предприятий может потребовать, например, от одного до нескольких месяцев при работе команды социальных аудиторов из нескольких человек с привлечением по отдельным проблемам необходимых специалистов.

Социальный аудитор должен начать проверку с изучения и исследования результатов деятельности предприятия, отрасли или региона, чтобы с помощью справочных материалов и нормативных документов обнаружить все отклонения от норм и стандартов, если таковые имеются. Сравнение, как уже отмечалось, может быть проведено с лучшими достижениями, имеющимися у других предприятий, регионов, в целом по стране. Особое внимание при этом уделяется нефинансовой и социальной отчетности, финансовым и бухгалтерским документам, данным аналитического и синтетического учета, результатам анкетирования, опроса, а также расходам на содержание персонала, на решение экологических проблем, на развитие социальных программ и т.п.

Для описания социальной политики нужно вычленить несколько наиболее значимых индикаторов в зависимости от целей социального аудита в каждом конкретном случае. Например:

- ✓ занятость (ее уровень, природа предложенного труда, обеспечение стабильности состава работников, влияние нововведений, практика продвижения по службе, гендерная политика, занятость женщин, лиц пожилого возраста и других уязвимых категорий работников);
- ✓ оплата и стимулирование труда (относительный уровень вознаграждений, их виды, динамика и структура, нижний уровень заработной платы и т.д.);
- ✓ безопасность и улучшение условий труда (вложение финансовых средств в эту область и оценка полученных результатов);
- ✓ профессиональное обучение (объем, виды, содержание, продолжительность, стоимость);
- ✓ состояние экологии и т.п.

После анализа социальной политики на изучаемом объекте социального аудита формулируются его сильные и слабые стороны, ставится общий диагноз.

Диагностика позволяет выявить принципиальные источники социальных рисков, связи и случайные нестыковки между различными сторонами социальной политики; зоны социальных издержек.

Перед началом обследования социальный аудитор должен четко зафиксировать для себя три основных отправных момента:

- ✓ убедиться в том, что существует реальность создания равновесия между выгодой заказчика социального аудита и надеждами работников;
- ✓ оценить возможность использования получаемых результатов для проведения в жизнь главных целей в области социальной политики;
- ✓ определить тип социального аудита и объекты изучения.

Поэтому важно правильно классифицировать социальный аудит.

В зависимости от сроков, характера, целей и др. параметров социальный аудит можно *классифицировать* следующим образом.

*В зависимости от характера объектов управления* социальный аудит проводится:

- ✓ в целом по стране;
- ✓ в отраслях;

- ✓ в регионах;
- ✓ на предприятии, в организации.

*По роли социального аудита в управлении социоэкономическими процессами:*

✓ внутренний социальный аудит, который является составной частью управленческого учета и обеспечивает аналитической информацией руководство предприятия, отрасли, региона;

✓ внешний социальный аудит, который проводится агентствами социального аудита, является составной частью нефинансовой отчетности и обеспечивает соответствующей не только руководство предприятия, отрасли, региона, но и внешних пользователей, в первую очередь, социальных партнеров.

*По периодичности проведения социального аудита:*

✓ перспективный социальный аудит, направленный на разработку прогнозов социального развития предприятия, отрасли, региона;

✓ оперативный социальный аудит, проводимый в определенные сроки;

✓ текущий социальный аудит, который проводится в период подведения итогов деятельности предприятия, отрасли, региона за тот или иной период.

*По субъектам управления социальными процессами социальный аудит проводится:*

✓ руководством, профсоюзами, бизнес-сообществом совместно;

✓ руководством;

✓ профсоюзами;

✓ бизнес-сообществом, предпринимателями;

✓ агентствами социального аудита.

*По содержанию и полноте изучаемых вопросов социальный аудит можно подразделить на:*

✓ полный, в случае исследования всей социоэкономической деятельности предприятия, отрасли, региона;

✓ локальный, когда исследование проводится только в отдельных подразделениях предприятия, на отдельных предприятиях отрасли или региона;

✓ тематический, когда исследуются отдельные блоки социоэкономической системы.

*По функциональному содержанию выполняемых процедур социальный аудит можно подразделить на:*

✓ социальный аудит соответствия;

✓ социальный аудит эффективности;

✓ социальный аудит стратегический.

а) Социальный аудит соответствия – оценивается соответствие практических действий, реализуемых на объекте социального аудита, определенным эталонам – нормам, правилам, планам и предписаниям.

Например, аудит соответствия при проверке кадрового обеспечения предприятия, включает также такие направления, как:

- ✓ анализ штатного расписания, оценка его обоснованности, наличия плана развития;
- ✓ оценка соответствия должностных инструкций квалификационным характеристикам работников;
- ✓ оценка подбора и найма персонала (какими методами, стоимость найма); анализ реализации плана кадрового роста;
- ✓ анализ выполнения программы повышения профессиональной квалификации, стоимость повышения квалификации;
- ✓ анализ списочного состава работников по возрастному, образовательному, половому признакам, естественной убыли и его соответствие предприятию;
- ✓ анализ условий труда и техники безопасности;
- ✓ анализ трудовых отношений в коллективе (наличие конфликтных ситуаций, сопротивления переменам, психологическая совместимость работников, психологический климат предприятия и его подразделений);
- ✓ оценка взаимодействия организации со службами трудоустройства, учебными заведениями, местными органами власти, конкурирующими предприятиями;

*Например, основная задача социального аудита в области оплаты труда на предприятии – проверка соблюдения нормативно-правовых актов при начислении оплаты труда, удержаниях из нее и др.*

*Задачи социального аудитора:*

1. *Проверяя правильность оплаты труда социальный аудитор должен проверить:*
  - ✓ наличие и соответствие законодательству первичных документов по учету рабочего времени, объема выполненных работ, услуг, выпущенной продукции;
  - ✓ соответствие показателей аналитического учета по счету 70 с записями в Главной книге и бухгалтерском балансе на одну и ту же дату.
2. *При проверке использования фонда оплаты труда социальный аудитор должен проверить:*
  - ✓ соблюдение установленных штатным расписанием должностных окладов работников предприятия;

- ✓ своевременность их индексации с учетом роста цен в условиях инфляции;
- ✓ утверждено ли штатное расписание в соответствии с уставом;
- ✓ правильность оплаты по сдельным нарядам рабочих, имелись ли случаи приписки невыполненных работ;
- ✓ правильность выплаты премий работникам предприятия (на основании утвержденного положения или произвольно волевым действием руководителя).

*Другой пример. Для управления персоналом на предприятии разрабатывается комплекс процедур, которые формализуются в справочниках, пособиях и в других нормативных документах. В процессе социального аудита проверяется, с одной стороны, их соблюдение, а с другой – нацеленность на обеспечение интересов предприятия.*

б). Социальный аудит эффективности – изучение не только достигнутых результатов, но и всего спектра процедур, посредством которого они были достигнуты. Социальный аудит эффективности оценивает соответствие методов внутреннего управления объекта социального аудита его целям и возможность их совершенствования.

Здесь следует получить ответы на такие вопросы, как:

- ✓ соответствуют ли результаты поставленным целям?
- ✓ соответствуют ли процедуры внутреннего контроля управления объекта социального аудита поставленным целям?
- ✓ можно ли облегчить или улучшить процедуры управления для более легкого достижения поставленных целей?

Наконец, исходя из результатов, социальный аудитор определяет предвиденные и непредвиденные последствия своей деятельности (порочные действия, издержки, спровоцированная дисфункция).

Социальный аудитор изучает возможности улучшения управления для более эффективного достижения поставленных задач, включая новые административные технологии: информационную, канцелярскую и телекоммуникационную.

Например, социальный аудит в области управления персоналом предприятия включает:

- ✓ оценку текущего состояния политики и практики управления персоналом;
- ✓ определение соответствия практики управления персонала предварительно установленным стандартам;
- ✓ разработку плана необходимых действий в целях усиления практики и политики управления персоналом.

Его проведение должно дать ответ на следующие вопросы:

✓ ответственно ли служба управления персоналом за внешнее окружение, т.е. считает ли высшее руководство объекта социального аудита, что его производство, маркетинг, обслуживание, финансы и способствующие функции были обслужены данной службой на необходимом уровне, и ощущает ли персонал, что работодатели справедливы?

✓ эффективно ли организована служба управления персоналом для выполнения своих функций, интегрирована ли политика и практика управления персоналом в стратегическое планирование?

✓ укомплектована ли служба управления персоналом компетентными людьми, способными к знаниям и тесному сотрудничеству с другими службами предприятия для достижения стратегических целей?

Социальный аудит службы управления персоналом предприятия осуществляется по трем уровням:

✓ *стратегический* – сосредоточен на практике управления персоналом с точки зрения высшего руководства; он включает: степень интеграции практики управления персоналом в организационную стратегию и планирование; а также степень централизации функций управления персоналом.

✓ *управленческий* – фокусируется на конфликтах службы управления персоналом с линейными менеджерами, а также на степени правильности применения линейными менеджерами рекомендаций службы управления персоналом.

✓ *операционный* – направлен на детальное рассмотрение правильности отдельных процедур, характеризующих функционирование службы управления персоналом.

в) Социальный стратегический аудит – выявление степени согласования социальной политики с целями объекта социального аудита, его глобальной и социальной стратегиями, а также установление степени связи социальной политики со спецификой организации и внешними условиями.

В зависимости от вида социального аудита, уровня его проведения, того или иного этапа социального аудита возможно применение различных методов.

Методы социального аудита – это совокупность приемов, подходов, способов изучения социэкономических процессов в их динамике и статике. Характерными особенностями методов социального аудита являются:

- ✓ использование системы социэкономических показателей;
- ✓ изучение причин изменения этих социэкономических показателей;
- ✓ выявление и измерение взаимосвязи между ними.

Таковы на наш взгляд некоторые основные вопросы технологии проведения социального аудита. Между тем, очевидно, в ходе практической работы в каждом конкретном случае, они могут быть дополнены и другими сегментами.

#####



**А.Л. Жуков,**  
профессор кафедры экономики труда и управления персоналом  
Академии труда и социальных отношений,  
доктор экономических наук

## **Социальные аспекты аудита оплаты труда**

*Аудит оплаты труда* в рамках социального аудита, как инструмента социального партнерства, занимает особое место, поскольку его результаты позволяют сторонам, заключающим соглашение или коллективный договор, согласовать свои позиции по ключевому вопросу не только с точки зрения интересов предприятия, но и работников.

Развивающимся направлением в системе социального аудита должна стать *оценка социальной эффективности системы оплаты труда*, предусматривающей установление такого уровня заработной платы, который бы соответствовал призыву МОТ «ликвидировать дефицит достойного труда».

*Оценка социальной эффективности системы оплаты труда* предусматривает анализ следующих групп показателей:

1. *Стабильность или надежность заработной платы*, которая предполагает, прежде всего, ее своевременную выплату. Анализ форм статистической и бухгалтерской отчетности позволит выявить, действительно ли предприятие не располагало финансовыми резервами, и были ли реальные основания для задержки выплат заработной платы.

Надежность заработной платы определяется и тем, какую долю занимает гарантированная часть заработной платы, насколько она обеспечивает воспроизводство рабочей силы. Оценку целесообразно провести по двум критериям: а) покупательной способности тарифной части вместе с компенсационными доплатами, которая будет определяться ее соответствием минимальному потребительскому бюджету (МПБ); б) ее доли в общей зарплате, которая должна составлять у рабочих и рядовых исполнителей не менее 70 %, как рекомендует ФНПР, и что соответствует отраслевым и региональным соглашениям, а также практике западных компаний.

Обеспечение надежности заработной платы предполагает поддержание и повышение ее покупательной способности в условиях инфляции, особенно тем категориям работников, у которых заработок составляет менее МПБ. Заслуживает внимания такой стандарт, используемый в отраслевом соглашении машиностроителями на 2008 год, как индексация не только пропорционально росту потребительских цен, но и дополнительно на индекс роста производительности труда.

2. *Вторая группа показателей*, характеризующая социальную эффективность системы оплаты труда, позволяет оценить *соответствие уровня средней заработной платы требованиям не только воспроизводства, но и развития персонала, финансовым возможностям предприятия.*

По результатам анализа дается оценка покупательной способности средней заработной платы тому, как она соответствует требованиям и гарантиям отраслевого и регионального соглашений, коллективного договора, рыночной цене труда. Например, в отраслевом соглашении по радиоэлектронной промышленности предусмотрено, что средняя зарплата на предприятиях должна составлять не менее 3,5 ПМ ТН, а по машиностроительному комплексу – поэтапное повышение до уровня не менее 4 ПМ ТН.

Поскольку мы рассматриваем аудит оплаты труда в рамках социального аудита, постольку важно выявить реальные финансовые возможности организации по установлению достойной и справедливой заработной платы. Информацию о финансовом состоянии предприятия можно получить из форм бухгалтерской отчетности (формы №№ 1 – 6), которые дают ответ на вопросы о том, какие денежные средства направлены на выплату дивидендов и процентов, приобретение ценных бумаг, открытие депозитов, предоставление займов другим организациям и т.п. и какова целесообразность и выгодность для всего коллектива в приобретении руководством предприятия ценных бумаг и иных финансовых вложений. В результате аудитор сможет оценить, насколько эффективно и социально справедливо распределяется добавленная стоимость в организации и есть ли реальные финансовые возможности повышения заработной платы.

Необходимо зафиксировать в генеральном, отраслевых и региональных соглашениях обязанность работодателей предоставлять формы не только статистической, но и бухгалтерской отчетности, как социальным аудиторам, так и представителям профсоюзов при обосновании ими своих требований при заключении коллективного договора. Сам факт непредоставления такой информации должен являться основанием для того, чтобы лишать предприятие права позиционировать себя как социально ответственное.

3. *С помощью третьей группы показателей определяется соответствие уровня минимальной заработной платы требованиям нормального воспроизводства рабочей силы. При оценке минимальной ставки заработной платы, которая кардинально влияет на уровни заработка по всем категориям персонала в организации, целесообразно использовать критерии, определенные Конвенцией МОТ № 131 (1970 г.) «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран». С некоторой корректировкой применительно к организации их можно сформулировать следующим образом:*

- 1) потребности трудящихся и членов их семей;
- 2) общий уровень заработной платы;
- 3) стоимость жизни и изменения в ней;

- 4) социальные выплаты;
- 5) соотношения между минимальной и максимальной заработной платой;
- 6) соотношение темпов роста минимальной заработной платы и производительности труда.

Профсоюзы некоторых отраслей используют при обосновании минимальной ставки заработной платы не ПМ ТН, а отраслевой социальный стандарт оплаты труда (ОССОТ), который, к примеру, составил у металлургов на начало 2008 года для вальцовщика 5 разряда 17892 руб.

Среди перечисленных стандартов, установленных МОТ, особого внимания заслуживает соотношение минимальной и средней заработной платы, которое составило в России в январе 2008 года всего 15,2 %, при том, что комитет по социальным вопросам Совета Европы, комментируя соответствующую статью Европейской социальной хартии, рекомендует – не менее 50-60 % за вычетом налогов. Если за расчетную величину брать 50 %, то по итогам января 2008, когда средняя зарплата составляла 15059 руб., минимальный размер оплаты труда должен бы составить 7530 руб.

В качестве стандарта, направленного на оптимизацию разрыва в заработной плате, целесообразно использовать соотношение минимального и максимального окладов на предприятии в размере от 10 до 16 раз в зависимости от численности работающих, как это предусмотрено для государственных (унитарных) предприятий в соответствии с постановлением Правительства РФ № 210 от 21 марта 1994 года. Этот стандарт используют некоторые отраслевые и региональные профсоюзы (например, строители) при заключении соглашений. Другие отраслевые профсоюзы, например, машиностроители, включили в отраслевое соглашение максимально допустимое предельное соотношение по 10-процентным группам работников с максимальной и минимальной заработной платой в размере 1:6.

4. Четвертая группа показателей социальной эффективности организации оплаты труда позволяет оценить *обеспечение социальной справедливости при распределении добавленной стоимости организации* между трудом и капиталом. Аудитор должен оценить, какая доля из вновь созданной стоимости идет на оплату труда, и какая – собственникам и предпринимателям. При оценке этого показателя следует сопоставить динамику добавленной стоимости и средней заработной платы, динамику средней заработной платы и трудового дохода персонала, динамику трудового дохода и валовой прибыли. В конечном счете, ориентируясь на опыт

развитых стран, в качестве стандарта по этому показателю может служить доля оплаты труда в добавленной стоимости в размере от 50 % до 65 %. Другим, более льготным для работодателя конкретного предприятия, критерием может выступать доля оплаты труда в ВВП (включая Единый социальный налог и скрытую зарплату), которая составила в 2006 году 44,2 %. При этом важно проанализировать, какова степень соответствия отпускной и рыночной цены на производимую предприятием продукцию. Если цена продажи продукции будет за счет создания посреднических фирм ниже рыночной цены, то можно иметь высокую долю оплаты труда в добавленной стоимости и при этом зарплата будет ниже рыночной ставки.

Уровень социальной эффективности оплаты труда неразрывно связан с экономической составляющей. В связи с этим важно проанализировать, сколько на 1 рубль заработной платы производится и реализуется продукции, приходится прибыли и такого показателя как ЕВГТ-ДА (включающего в себя валовую прибыль и амортизационные отчисления), а также каково соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда. При этом важно анализ проводить не только по отношению к заработной плате, но и к трудовым доходам работников. Следует учитывать, что при относительно высоких темпах роста заработной платы резко снижаются социальные выплаты и в целом затраты работодателя на содержание персонала. Так, по данным Росстата доля фонда заработной платы в затратах работодателя на рабочую силу снизилась с 1995 по 2005 годы примерно на 20 %. Следовательно трудовые доходы работников росли гораздо более медленными темпами, чем заработная плата.

Таким образом, в ходе аудита выявляется соответствие уровня и структуры заработной платы не только требованиям законодательной базы и международным стандартам, гарантиям, установленным в отраслевых и региональных соглашениях, но и выявляются реальные резервы повышения уровня оплаты труда, формулируется обоснование требований для профсоюзов на переговорах по заключению коллективных договоров.

#####

**С.Ю. Иванов,**

доцент Академии труда и социальных отношений,  
кандидат социологических наук

## **Социальный аудит в практике корпоративной отчетности: тенденции и перспективы**

Социальный аудит – это непрерывный процесс, который строится на целенаправленном сборе, получении и обработке социальной информации о деятельности всех сторон социального партнерства. Вместе с тем, развитие социального аудита в России зависит, прежде всего, от того, насколько глубоко компании понимают необходимость этого процесса для своего бизнеса. Сегодня в отношениях трех сторон социального партнерства немало проблем, наиболее острые из которых – незащищенность прав собственников в России и негативное отношение общества к частной собственности, социальная незащищенность членов трудового коллектива, малая эффективность органов государственного управления и контроля. Преодолеть все эти препятствия можно только с помощью конструктивного диалога между тремя секторами российского общества. И только объединив усилия трех сторон, можно найти эффективные решения социальных проблем.

Анализ структуры корпоративных социальных отчетов выявляет следующие текущие приоритеты в раскрытии информации и представлении результатов деятельности российских компаний: управление персоналом и внутренние социальные программы; программы поддержки местных сообществ (благотворительные и спонсорские программы); экономические успехи; экологические аспекты. Вместе с тем, в отчетах достаточно слабо разработан анализ социально-трудовой сферы.

Сегодня уже имеется опыт проведения социальной экспертизы на уровне организации. Так, в целях улучшения здоровья работников и членов их семей компании используют широкий комплекс программ – от добровольного медицинского и пенсионного страхования и мероприятий по профилактике заболеваний до развития корпоративного спорта и организации летнего отдыха детей сотрудников.

В подготавливаемых компаниями отчетах убедительно представлен размах этой деятельности в рамках отдельно взятой отчитывающейся организации. Однако, в силу значительно различающейся количественной информации, сопровождающей описание программ по охра-

не здоровья, более глобальные обобщения об участии бизнеса в этой сфере сделать трудно. К тому же многие компании испытывают потребность в научно-методологическом обеспечении деятельности по проведению социального аудита. Остаются нерешенными вопросы, связанные с защитой прав трудового коллектива, эффективностью колдоговорной кампании.

Данный вывод подтверждается и тем, что во многих социальных отчетах используется большое количество «оригинальных» показателей, т.е. таких, которые не содержатся в универсальных системах отчетности, а выбираются и предоставляются самой отчитывающейся организацией. Поскольку при использовании «оригинальных» показателей отсутствует их четкое определение и толкование, наблюдается большой разброс в выборе, формате представления и полноте данных. В итоге заключение о совокупном вкладе компаний в решение тех общественно значимых проблем, которыми они реально активно занимаются, сделать трудно. Нередко отчеты «подстраиваются» под конкретного работодателя, в ущерб установившейся практики договорного регулирования отношений.

Очевидно, что компании имеют эксклюзивное право самостоятельно определять те системы индикаторов и показателей, с помощью которых они описывают и измеряют результаты своей деятельности. Возникающую при этом проблему сопоставимости данных позволяет решить применение в практике отчетности универсального набора базовых индикаторов социального аудита для отражения ключевых результатов по основным направлениям деятельности, которые могут использоваться всеми отчитывающимися организациями, наряду с собственными «оригинальными» показателями.

Социальный аудит в практике корпоративной отчетности призван: охватить весь диапазон показателей деятельности как руководителей, так и членов трудового коллектива, профсоюзной организации, оценить весь комплекс показателей трудовой деятельности и ее влияние на внешнюю среду, выделить существенность содержания отчетности для заинтересованных сторон и точность раскрываемой информации, заложить основу для публичных заявлений, оценить способность организации реагировать на запросы заинтересованных сторон, учесть не только текущее состояние дел, но и возможное изменение ситуации, поддержать и объединить различные подходы к верификации качества.

Изложение результатов социального аудита предполагает выявление основной эмпирической информации, позволяющей вскрыть структуру внутренних социальных процессов в организации и наметить основные пути по решению возникающих проблем. Отдельным направлением аудита является содержательный анализ полученных результатов, а также характеризуется степень решения поставленных задач. В аудиторском заключении указываются воз-

возможные практические результаты и формулируются конкретные выводы, определяется необходимость получения новой информации и даются рекомендации по методике и технике получения.

Кроме того, в подготавливаемом аудиторском заключении должна содержаться информация, которая позволяет компании и всем заинтересованным группам оценить:

- ✓ размер аудита;
- ✓ соответствующие профессиональные характеристики аудитора;
- ✓ мнение аудитора о качестве системы учета, аудита и отчетности;

При этом мнение аудитора может быть выражено как в абсолютных, так и качественных показателях, отражающих высокий, средний или низкий уровень организационного управления.

Очевидно, что подготавливаемое аудиторское заключение служит ориентиром будущих усилий и рассматривается в качестве контрольной точки для будущих ревизий. Подготавливаемые в ходе аудиторского заключения сведения могут быть использованы для составления долгосрочного плана модернизации работы с учетом критических замечаний и постановки новых целей.

В то же время аудит в практике корпоративной отчетности имеет свои особенности, которые связаны с необходимостью оценки степени удовлетворения потребностей человека-труда, созданием необходимых условий для достойного труда.

Особенности аудита партнерского регулирования социально-трудовых отношений в организациях предполагает выявление согласованных позиций социальных партнеров по защите прав и интересов человека труда. Предметом особого изучения является коллективный договор. В процессе проведения аудита выявляются возможности, которыми располагает организация. И как эти возможности отражаются в коллективном договоре. Анализ проводится по следующим разделам: Общие положения; Оплата труда; Организация и охрана труда; Обеспечение занятости; Социально-трудовые гарантии; Гарантии профсоюзной деятельности.

Анализ выполнения коллективных договоров (соглашений) завершается предложениями по совершенствованию коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, совершенствованию трудового и другого законодательства, стимулирующего дальнейшее развитие социального партнерства.

В рамках проведения проверки необходимо выяснить, в какой помощи со стороны государственной исполнительной власти, органов местного самоуправления нуждается адми-

нистрация организации и работники при разработке и принятии коллективного договора.

Дополнительными источниками для проведения аудита коллективных договоров и соглашений могут быть:

- ✓ формы статистической отчетности;
- ✓ официальные отчеты по выполнению планов технико-экономического и социального развития организации, соглашений по охране труда, других отчетов;
- ✓ приказы по организации (в части режима труда и отдыха, сокращений, увольнений, обучения персонала и др.);
- ✓ ведомости по оплате труда (для проверки выполнения сроков выплаты заработной платы, компенсаций, пособий и др.);
- ✓ протоколы собраний (конференций) невыполнению коллективных договоров и соглашений, акты проверок выполнения коллективных договоров и соглашений;
- ✓ другие отчетные и нормативные документы администрации и профсоюзного комитета.

Заметим, что анализ коллективных договоров и соглашений может проводиться на основе техники контент-анализа, которая подробно описана в соответствующей литературе<sup>1</sup>. Особое внимание также стоит обратить на содержательных вопросах оценки действенности коллективного договора.

Для проведения аудита соответствия и эффективности выполнения коллективного договора предлагается использовать следующий алгоритм:

- ✓ оценка экономических расходов по реализации положений и мероприятий коллективного договора;
- ✓ оценка уровня превышения норм, гарантий и положений;
- ✓ оценка эффективности заключенного коллективного договора;
- ✓ сравнительная рейтинговая оценка коллективных договоров;
- ✓ формулирование основных выводов и рекомендаций.

В целом, каждое из представленных направлений можно охарактеризовать сбалансированной группой показателей, которые определяют устойчивость, функциональность, целостность организации как социальной системы. Поэтому эффективность проведения аудита определяется тем насколько полно будут вскрыты «узкие места», а также определены перспективы дальнейшего развития организации как социальной системы. В ходе проведения аудита дается оценка соответствия реальной практики работы с трудовым

---

<sup>1</sup> Ядов, В.А. *Стратегия проведения социологического исследования.* / В.А. Ядов. – М., 2000.



коллективом основным требованиям нормативно-правовых документов, планируемыми социально-экономическим показателям развития организации.

#####

**Н.Н.Карнаух,**

директор Открытого института охраны труда,  
промышленной безопасности и экологии  
Академии труда и социальных отношений,  
доктор технических наук, профессор

**М.Н.Карнаух,**

директор Центра сертификации работ по охране труда  
института, кандидат технических наук

## **Социальный аудит условий труда**

Кардинальные перемены, происходящие в современном мире, диктуют компаниям определенные правила поведения, в частности, требуют вести деятельность по безопасности более открыто и ответственно. Сегодня проблемы, возникающие на предприятии какой-либо одной страны, могут обернуться серьезными последствиями для компании, ведущей свой бизнес в другой точке земного шара. Чтобы избежать этого, многие предприятия начали разрабатывать собственные кодексы поведения, определяющие, по их мнению, справедливое ведение бизнеса с ориентацией на безопасность и социальные аспекты. В конце концов сформировалось понимание необходимости разработки универсальной процедуры, основанной на здравом смысле, которая позволяла бы обеспечивать наилучший практический подход к вопросам безопасности на производстве, удовлетворяла бы потребности компаний и их клиентов и поддавалась бы независимому аудиту.

Большой опыт по разработке методик проведения различного рода аудитов имеет наш институт. В настоящее время мы разработали методику проведения аудита системой управления охраной труда (СУОТ), которая успешно применяется на таких предприятиях, как ОАО «Северсталь», ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат», ОАО «Карельский Окамыш» и многих других.

На данном этапе внедрения на предприятиях страны стандарта OHSAS аудит СУОТ проводится в основном как внутренний или, в соответствии с новой классификацией аудитов, как аудит первой стороной. В основе методик проведения аудита СУОТ, как и любого другого аудита, лежат цели, с которыми осуществляется этот аудит. В качестве примера можно назвать цели, с которыми проводится внутренний аудит СУОТ:

✓ разработка практического подхода для установления применяемой на предприятии СУОТ согласно действующему законодательству Российской Федерации, нормативным актам

государственных органов надзора и отраслевых стандартов, нормативным требованиям самого предприятия и другим действующим документам в этой сфере;

✓ определение наличия необходимых элементов СУОТ на предприятии в соответствии с требованиями российских стандартов, а также международных стандартов, если предприятие работает с зарубежными партнерами;

✓ определение степени соответствия элементов СУОТ критериям аудита в соответствии со стандартом OHSAS (ГОСТ Р 12.0.006);

✓ определение областей принципиального улучшения СУОТ на предприятии.

Разработанная Открытым институтом охраны труда, промышленной безопасности и экологии методика проведения аудита СУОТ включает в себя:

✓ общие принципы проведения аудита;

✓ оценки достижения целей, поставленных перед СУОТ;

✓ проверку выполнения утвержденных планов мероприятий по охране труда;

✓ оценки фактической эффективности реализованных мероприятий в области охраны труда;

✓ оценки соответствия конкретного подразделения (цеха, участка, рабочего места) предприятия действующему законодательству и иной нормативно-технической документации в области охраны труда;

✓ перечень рекомендаций и предложений по улучшению действующей на предприятии СУОТ и ее элементов;

✓ контроль за устранением выявленных несоответствий, исполнением рекомендаций и предложений по итогам предыдущих аудитов;

✓ подготовка отчета руководству предприятия по результатам аудита с предложениями по дальнейшему улучшению СУОТ.

Кроме того, в методике даны рекомендации: по сбору информации для идентификации и снижения рисков; по ведению на регулярной основе учета соблюдения нормативных и законодательных требований при выполнении технологических (производственных) процессов; по выполнению необходимых письменных процедур; по систематическому и непрерывному обучению персонала предприятия по охране труда; по выявлению несоответствия нормативным документам отдельных процедур и СУОТ в целом; по выполнению корректирующих и предупреждающих действий по охране труда, по использованию стандартизованных методов улучшения охраны труда; по подготовке отчета аудита и по другим вопросам.

В зависимости от целей и задач аудит СУОТ может проводиться комплексно и охватывать всю систему или носить узкоцелевой характер, направленный на оценку одного или нескольких парамет-

ров, характеризующих СУОТ. Комплексный аудит обычно проводится группой аудиторов с привлечением специалистов от каждого объекта предприятия. График проведения таких аудитов, который составляется службой охраны труда предприятия, рекомендуется разрабатывать до начала следующего года и заранее направлять руководителям структурных подразделений. Целевой аудит проводится, как правило, по одному из объектов предприятия по плану, который рекомендуется разрабатывать ежемесячно. Этот план составляется руководителем группы.

Перед проведением аудита аудиторам следует ознакомиться с видами проблем в области охраны труда на производстве с учетом действующих нормативно-правовых актов.

Очевидна важность признания того, что в организациях различных видов экономической деятельности существуют различные риски, поэтому аудиторам рекомендуется кратко ознакомиться с конкретными проблемами проверяемых предприятий.

Правительством Российской Федерации утвержден Перечень видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда. В Перечне приведены также федеральные органы исполнительной власти, которые разрабатывают, утверждают и согласовывают нормативные правовые акты по охране труда.

В свою очередь стандартами в области управления, к числу которых относится и стандарт SA 8000 «Социальная ответственность» требуется соблюдение требований национального законодательства и других нормативных правовых и технических актов. Так стандарт SA8000 требует, чтобы предприятие обеспечило безопасную и здоровую производственную среду и «предпринимала адекватные шаги» по предотвращению несчастных случаев и ущерба здоровью. Смысл «адекватных шагов» не определен, но было бы разумным ожидать, что как минимум:

- ✓ имеется соответствие местному законодательству;
- ✓ оборудование и механизмы оснащены необходимой защитой;
- ✓ вентиляция предусматривает отвод дыма, паров или пыли – следует учитывать нормы содержания химических веществ, установленные Руководством Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда»;
- ✓ у работников имеются средства индивидуальной защиты;
- ✓ опасные материалы хранятся в соответствующих условиях;
- ✓ в случае чрезвычайной ситуации можно свободно покинуть объект через запасной выход;

- ✓ на объекте имеются средства оказания первой помощи и подготовленный персонал для оказания такой помощи;
- ✓ имеются исправные огнетушители и другие средства борьбы с пожаром;
- ✓ персонал имеет должную подготовку по работе с оборудованием.

Кроме того, SA8000 устанавливает ряд определенных требований в отношении безопасности и здоровья, которые при несоблюдении их компанией приведут к регистрации существенного несоответствия при проведении аудита, а именно:

✓ требование к компании назначить «представителя по профессиональному здоровью и безопасности» на уровне высшего руководства. Если такой представитель назначен, аудиторы должны проверить ряд факторов, чтобы определить эффективность его/ее работы по внедрению требований стандарта в области профессионального здоровья и безопасности, например:

- какие выделены ресурсы?
- владеет ли представитель достаточными знаниями/опытом в области менеджмента охраны и безопасности труда;
- не мешают ли обязанности представителя по охране труда и промышленной безопасности выполнению его/ее работы?
- требование к регулярному обучению персонала.

Аудитор должен проверить выполнение этого требования, изучив записи по обучению и проведя интервью с работниками. Работники должны продемонстрировать осведомленность о процедурах реагирования в чрезвычайных ситуациях и знание конкретных мер предосторожности в отношении их работы с оборудованием или материалами. В руководстве по SA8000 указано, что «регулярное» обучение означает, как минимум, проверку знаний требований охраны труда специалистами и рабочим персоналом:

✓ требование к предприятию установить «средства» для обнаружения потенциальных рисков для безопасности и здоровья, устранения таких рисков и реагирования на них. Следовательно, имеются все основания ожидать, что на предприятии имеется система менеджмента охраны труда и ведется процедура записей.

- ✓ Такие записи могут включать следующую информацию:
  - методы анализа/оценки производственных рисков в области безопасности;
  - записи о несчастных случаях, происшествиях и ситуациях потенциальности на рабочем месте;

- результаты мониторинга уровней шума/воздействия химических веществ в организации;
- руководство/процедуры по менеджменту промышленной безопасности охраны труда;
- записи по обучению персонала и проведению эвакуационных учений, г обращению с материалами, работе с оборудованием и т.п.;
- записи по выявленным проблемам, а также варианты и сроки корректирующих действий (предпринятых или запланированных).

Кроме того, требуется, чтобы предприятие обеспечивало безопасность здоровья работников на участках вне их рабочего места, предоставляя чистые и безопасные санитарно-бытовые условия.

Аудит, как правило, начинается с наблюдения аудитором за безопасными действиями персонала и безопасными условиями работы. С помощью наблюдения выявляется:

- ✓ отсутствие очевидных рисков на рабочем месте;
- ✓ наличие достаточного количества санитарно-бытовых помещений и устройств; наличие доступа к питьевой воде для всех сотрудников;
- ✓ воздуха и обеспечена ли температура воздуха в организации в допустимых пределах;
- ✓ внешний вид работников на объекте и выполняемая ими работа, например, признаки заболеваний или воздействия вредных веществ, использование средств индивидуальной защиты, безопасное обращение с механизмами (например, оснащение механизмов коллективными средствами защиты);
- ✓ чистота и гигиеническое состояние санитарно-бытовых помещений;
- ✓ наличие запасных выходов, свободны ли и не заперты они;
- ✓ наличие на рабочих местах памяток безопасности.

После наблюдения за действиями работника следует провести интервью с ними, чтобы подтвердить доказательства, полученные при анализе документации и в ходе наблюдений, например, о том, что:

- ✓ работникам предоставлены средства индивидуальной защиты;
- ✓ обучение по охране труда проводится в соответствии с документацией;
- ✓ принимаются меры по отчетам о несчастных случаях.

Кроме того, поскольку аудитор находится на объекте в течение ограниченного периода, он/она не сможет отметить все потенциальные риски, с которыми сталкиваются работники в

повседневной работе и в чрезвычайных условиях. Таким образом, свидетельства работников крайне важны для выявления дополнительных рисков, кроме тех, которые уже документированы и/или очевидны.

В целях двойной проверки того, что записи по охране труда отражают виды и количество несчастных случаев, требующих лечения, следует провести интервью с медицинским персоналом предприятия. Аудиторы должны удостовериться, что медперсонал организации и медсестры считают, что медицинский штат укомплектован в достаточном объеме и что они могут оказать необходимую медицинскую помощь. Также следует провести интервью с представителем предприятия по охране труда по всем аспектам аудита.

Ответственность за полноту, точность и достоверность внутреннего аудита СУОТ несет руководитель службы охраны труда предприятия. Отчет об аудите утверждается техническим директором (главным инженером) и направляется руководителям подразделений и другим должностным лицам, задействованным в программе аудита. При отсутствии несоответствий, требующих разработки и реализации корректирующих действий, утверждение отчета рассматривается как завершение аудита СУОТ. В противном случае, аудит завершается отчетом о реализации корректирующих действий. Ответственность за разработку и реализацию корректирующих действий несет руководитель проверяемого подразделения. Если реализации корректирующих действий не укладывается в установленный срок, руководитель такого подразделения должен в письменной форме известить об этом руководителя службы охраны труда. Данное извещение следует рассматривать как часть официальной аудиторской документации.

По всем перечисленным выше вопросам в Институте разработаны соответствующие методики и рекомендации, включая и саму процедуру проведения аудита СУОТ.

#####

**В.Р. Мешков,**

директор Национального института социального аудита,  
кандидат философских наук

## **Социальный аудит как средство оценки социального диалога**

В Концепции российской модели социального аудита, разработанной Академией труда и социальных отношений понятие «социальный аудит» трактуется как механизм регулирования социоэкономических отношений посредством добровольного социального диалога всех сторон социального партнерства. По мнению разработчиков концепции, социальный аудит должен оценивать эффективность работы по реализации планов, соглашений и договоров, направленных на оптимизацию социально-трудовых отношений. В то же время, социальный аудит один из механизмов системы руководства и управления, а также способ мониторинга, предназначенного для анализа сферы социоэкономических отношений.

В рамках реализации концепции Академия в октябре 2007 года учредила Национальный институт социального аудита (НИСА), одной из основных целей деятельности которого является апробация, внедрение и развитие на практике модели социального аудита в Российской Федерации.

Организационно-правовой формой Национального института социального аудита является автономная некоммерческая организация, что позволяет рассматривать НИСА как независимый институт гражданского общества.

Между тем, в ходе практической работы мы столкнулись с определенными трудностями.

Нам говорят: «Да вы подменяете государство, в частности инспекцию труда». В то же время известно, что основная задача инспекции труда – осуществление надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и об охране труда, а мы не контролируем и не надзираем, мы если хотите, выступаем в роли врача – ставим диагноз, и выписываем рецепт, а все остальное – дело клиента.

Мы также испытываем явный недостаток компетентных специалистов, способных к объективной неангажированной оценке. Проведение социального аудита предъявляет к аудитору довольно высокие требования, включая подтверждение высокой квалификации научной степенью не ниже кандидата наук в своей сфере, способность к обобщениям, конкретизации и уточнениям, которые могут и не содержаться в первоначальном задании, а также опыт уча-



ствия и компетентность в проведении социометрических и социологических исследованиях. Хотелось бы отметить и основные этические принципы изложенные, в разработанном нами, этическом кодексе социального аудитора:

**Профессионализм, Объективность, Независимость.** В своей практике мы предполагаем проведение социального аудита на двух уровнях – на уровне предприятия/организации и на уровне региональном.

**Первый уровень – на уровне предприятия/организации:**

Комплексное обследование данного уровня позволяет вскрыть социоэкономические факторы, влияющие на характер производительности труда.

Многие заказчики СА заранее обговаривают приоритетные области исследования, чтобы получить данные, необходимые для дальнейшего устойчивого развития предприятия, либо ставят аудиторам конкретную задачу. Например, в Вологодской области генеральный директор холдинга вначале хотел понять ситуацию на одном предприятии, а когда ему объяснили, что такое социальный аудит, он поставил перед нами следующую задачу: два предприятия холдинга выпускающие практически одну продукцию, находящиеся в одном городе, различающиеся только по количеству работников, показывают разные результаты – одни работают хорошо, а другие плохо. Поставлена задача – выявить причины понижения производительности труда.

Или другие возможности социального аудита. Наши французские коллеги из Международного института социального аудита пришли к выводу, что неэффективная работа с персоналом руководства предприятия, скрытое недовольство или безразличие со стороны трудового коллектива понижают производительность труда до 10%. А это применительно к оборотам крупного предприятия составляет большие средства.

Мы уже не говорим о крайнем проявлении недовольства трудового коллектива – забастовке.

**Второй уровень – региональный уровень:**

В данном случае проводится диагностика и оценка эффективности деятельности органов исполнительной власти. Результаты аудиторского обследования позволяют органам государственной власти и местного самоуправления получить наиболее широкую и достоверную информацию относительно социального климата на всех уровнях хозяйственной деятельности и, соответственно, иметь возможность более целенаправленно и плодотворно воздействовать на всю систему социоэкономических отношений.

Мы также считаем, что социальный аудит может применяться как инструмент налаживания полноценного диалога и сотрудничества между государством и институтами гражданского общества, что позволяет государству выступать не в качестве контролера и надзирателя, а главным образом, как координатора социоэкономических отношений и тем самым придавать более гибкий и более продуктивный характер системе регулирования отношений в социальной сфере.

#####

**В.А.Михеев,**  
профессор Российской академии  
госслужбы при Президенте РФ,  
доктор исторических наук, академик РАЕН.

## **Социальный аудит как механизм регулирования социально-экономических отношений**

Социальный аудит как научная категория и своеобразный механизм регулирования социально-экономических отношений сравнительно молод. Хотя его практическое применение имеет многолетнюю, почти вековую, историю в контексте аудита в целом. В большинстве исследований суть социального аудита сводится к анализу и диагностике причин возникновения социальных проблем, разносторонней оценке их значимости, выявлению возможностей их разрешения, выработке рекомендаций по профилактике социальной напряженности, совершенствованию управления социальными процессами в целях модернизации социально-экономического развития, повышения качества жизни населения.

Внедрение и упрочение социального аудита имеет особо важное значение в условиях модернизации экономики и социальной сферы. Модернизация и формирование инновационной экономики, учитывая зарубежный опыт, это не только прогресс, но и проблематичное рискованное предприятие, содержащее общественные противоречия, риски, опасности и ловушки.

Анализ основных групп противоречий, возникающих в ходе модернизации социально-экономического развития зарубежных стран, свидетельствует о преодолении нескольких социальных, экономических и политических кризисов, а именно: кризиса легитимности власти, связанного с обещаниями, ожиданиями и проявлениями недовольства; кризиса участия, вызванного созданием правящей элитой искусственных препятствий участию представителей других социальных групп, слоев в управлении; кризиса распределения, выражающегося в росте угрожающего разрыва в доходах бедных и богатых; кризиса идентичности, выражающемся в массовом проявлении отчуждения населения от реформ, когда население не идентифицирует себя с реформами.

В.В. Путин, выступая с докладом на заседании Госсовета в феврале текущего года подчеркнул, что «мы пока лишь фрагментарно занимаемся модернизацией экономики... Следуя этому сценарию..., мы не можем обеспечить ни безопасность страны, ни её нормальное развитие. Подвергнем угрозе само её существование. Говорю это без всякого преувеличения»<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> *Российская газета.* – 2008. – 9.

Сдерживание глобальной рыночной стихии, увеличения опасного разрыва в доходах между бедными и богатыми, формирования нации «бедных» и нации «богатых», роста коррупции, детской беспризорности требуют безотлагательного поиска баланса между правами человека и предпринимательством, с одной стороны, и принципами общественного долга и моральной ответственности - с другой.

В складывающейся обстановке социальный аудит как механизм общественно-государственной системы анализа и выявления социально-экономической напряженности, выработке рекомендаций по улучшению положения дел представляет собой разновидность либерального коммунитаризма. Цель социального аудита – выражать независимую оценку соответствия установленных норм регулирования социально-трудовых отношений законодательству РФ и разрабатывать рекомендации по созданию условий для достижения оптимального согласования интересов работников, работодателей, государства и общества.

Наконец, ещё одной важной особенностью социального аудита является отказ от какой бы то ни было уравниловки и декларирование принципа равных возможностей, целенаправленной деятельности по формированию социального государства, в центре внимания которого развитие человека. Именно «развитие человека – основная цель и необходимое условие прогресса современного общества. Это, как подчеркнул В.В. Путин, - наш абсолютный национальный приоритет»<sup>1</sup>.

Социальные реформы в условиях формирования инновационного общества осуществляются отнюдь не для того, чтобы поддерживать людей от «колыбели до могилы», а «помочь людям так, чтобы они могли помочь себе» и полагались в первую очередь на самих себя. Оценки данного подхода противоречивы. Однако его реализация воплощается в политике так называемого «третьего пути», осуществляемой в Великобритании, США, также ряде европейских государств и стран Азии.

Политика «третьего пути» признает государство жизненно важной экономической и социальной силой, содействующей международной конкурентоспособности национальной экономики через развитие образования, систем профессиональной подготовки, а также сдерживающей глобальную рыночную стихию укреплением местных сообществ и гражданского общества в целом.

Что касается России, то социальный аудит развивается наиболее результативно как важнейшая составляющая системы социального партнерства. Кроме того в нашей стране в течение почти десяти лет проводится конкурс «Российская организация высокой социальной эффективности».

Однако неразработанность теоретико-концептуальных, организационно-правовых основ социального аудита негативно сказывается на проводимой в этом направлении работе.

Подтверждением может служить организация и проведение конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности», который превратился в прибыльный бизнес. В итоге многие участники данного конкурса выражают сомнения в его результативности.

---

<sup>1</sup> Путин, В.В. Доклад на заседании Госсовета 8 февраля 2008 года./ В.В. Путин. – Российская газета. — 2008. – 9.

Коллективом ученых Академии труда и социальных отношений под руководством профессора Попова Ю.Н. разработана Концепция российской модели социального аудита, сформулированы практические рекомендации по его развитию. Данная Концепция в целом заслуживает одобрения и поддержки.

Вместе с тем, полагаю, было бы целесообразным внести коррективы в характеристику определения предмета и принципов социального аудита. В частности, в качестве предмета социального аудита целесообразно назвать механизм и технологии регулирования социально-экономических отношений в целях достижения государственно-общественного консенсуса и улучшения качества жизни населения. Перечень принципов социального аудита, изложенных в Концепции, желательно дополнить такими принципами как: законность, демократичность, конкурентоспособность, толерантность.

Кроме того, в качестве предложений, полагаю, необходимым высказать следующие суждения.

1. В проект Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации, разрабатываемый Минэкономразвития РФ, внести предложения о развитии социального аудита в нашей стране.

2. Сформулировать предложения в Правительство РФ о необходимости выделения финансирования научных исследований по проблемам социального аудита в качестве специального направления.

3. Определить совместно с ФНПР разработку пакета законопроектов, обеспечивающих развитие социального аудита в нашей стране и внести их в качестве предложений на обсуждение совместно с Правительством РФ.

4. Отмечая, что социальный аудит является составной частью системы социального партнерства, представляется социально значимым учитывать глубинные интересы и проявления позиций профсоюзов, объединений работодателей, бизнес-структур, некоммерческих организаций во взаимодействии с органами власти и осуществлять анализ социально-экономических отношений на основе интегрированных многомерных измерений.

Данный подход в социально-гуманитарных науках называется «многомерным структурным выяснением», основные направления которого составляют преимущественно четыре измерения:

- ✓ **интеракционное**, т.е. взаимодействие на основе договоров, соглашений, взаимно сориентированных действий;
- ✓ **нормативно-институциональное** с учетом анализа существующих социально-экономических и этических норм, правил, стандартов, социальной ответственности и уровней участия соответствующих формальных и неформальных институтов социального диалога;
- ✓ **идейно-политическое** – как совокупность идей, убеждений, ценностей, взглядов, брендов и т.д.;

- ✓ **координационно-ресурсного агрегирования интересов**, возможностей, регулирования процесса доступа к общественным благам (богатству, власти, знаниям, престижу, и т.п.)

При этом необходимо осуществлять анализ на основе интегративного учета выше названных измерений не отдельно, не по очереди каждого из них, а в их одновременных многосторонних проявлениях.

Данный подход будет способствовать повышению результативности социального партнерства и выявлению наиболее острых противоречий, выражающихся:

- ✓ **в аномии** (отклонениях от норм);

- ✓ **в социальной фрустрации**, характеризующейся проявлениями гнетущего напряжения, отчаяния, тревоги, нарастанием конфронтационности, агрессивности во взаимоотношениях сторон;

- ✓ **в ложно-соотнесенных позициях бизнес-структур**, некоммерческих организаций, основанных на ошибочных, а возможно, преднамеренно ошибочных толкованиях норм права или вызванных скрытыми реальными причинами поведения представителей органов власти.

Игнорирование процессов нарастания подобного рода противоречий может привести к отказу в легитимации, в признании законности тех или иных полномочий и действий сторон, в том числе органов власти.

В современных условиях, когда формируется новый мир с новыми, неизвестными предыдущим поколениям проблемами, социальные перспективы, в том числе и социальный аудит, будут находиться на путях генерации новых идей, нового способа мышления.

В связи с этим очень важно, чтобы социальный аудит эффективно способствовал реализации потенциала реально действующих социальных сил, ресурсов, институтов, которые могут стать решающим фактором формирования инновационного общества, воссоздания качественно новой целостности государственного организма, повышения качества жизни населения.

#####

**И.И. Парашак,**  
секретарь ФНПР, представитель ФНПР  
в Центральном федеральном округе.

## **Социальный аудит и социальное партнерство**

Ключевой приоритет – формирование политики социального развития. Экономика и политика не самодостаточны, а имеют своей конечной целью человека. Человеческая личность – цель, средство и результат любых общественных процессов и преобразований. Поэтому учет возможных последствий для перспектив личностного развития – принципиально важен. В Концепции российской модели социального аудита было сказано, что социальный аудит является составной частью социального партнерства. Действительно, социальное партнерство – это инструмент сохранения социального мира, определенные договоренности, в качестве которых потом появляются социальные стандарты.

Развитие социальной отчетности соответствует общественным ожиданиям и дает шанс для позитивных изменений в отношениях между населением, бизнесом и государством. Процесс составления социальной отчетности способствует общественному доверию, положительно влияет на деловую репутацию. Появление социальных отчетов компаний – реальная попытка общественного диалога, шаг к сбалансированным отношениям между бизнесом, властью и гражданским обществом. Беря на себя конкретные обязательства по сбережению и развитию человеческого капитала, развитию региональной инфраструктуры, а также отчитываясь по выполнению этих обязательств перед организованными выразителями соответствующих интересов – профсоюзами, бизнес и административное руководство всех уровней структурируют элементы гражданского общества и способствуют закреплению их статуса и действенности. Чтобы подтвердить это, я процитирую строки из выступления Д.А.Медведева на Генеральном Совете ФНПР: «В рамках проводимой социальной политики усилия региональных и федеральных властей должны быть направлены на выравнивание уровня предоставляемых социальных услуг, ..., эта работа будет идти совместно с гражданскими институтами, бизнесом и профессиональными сообществами». При всех существующих трудностях и проблемах в профсоюзном движении России наиболее организованной частью гражданского общества являются профсоюзы, и именно на них ложится историческая миссия поддержки процесса формирования гражданского общества в

современной России. Только профсоюзы могут быть тем связующим звеном, благодаря которому бизнес сможет понять проблемы общества, стать партнером в социальном диалоге власти и гражданского общества, обеспечив ему необходимую устойчивость. В решении этой сложной задачи необходим системный подход. При этом гражданское общество также заинтересовано в укреплении профсоюзов, поскольку рост авторитета и влияния профсоюзного движения будет способствовать всё более активному вовлечению бизнеса в процесс сотрудничества и диалога. Хотелось бы отметить, что речь идет о реальном развитии и укреплении социального партнерства, а не об имитации этого процесса или использовании его в сиюминутных политических интересах каких-либо узких корпоративных групп. Авторитетное участие в социальном диалоге полноценных партнеров может превратить его в эффективный инструмент достижения согласия в обществе, решения конфликтных ситуаций и даже преодоления экономического кризиса в случае его возникновения.

Социальное партнерство – это инструмент, и при использовании этого инструмента появляется продукт, изделие – социальные стандарты. Считаю, что социальный аудит – это измерительный инструмент, который потом измеряет эти социальные стандарты, которые определяют: правильно ли выполняются эти социальные стандарты или неправильно. Как известно, Россия, провозгласив себя социальным государством, стремится к достижению определенного уровня социальной защищенности своего населения, достижению определенных социальных стандартов. С точки зрения социального партнерства совершенно очевидно, что в этом процессе не общество должно получить от власти и бизнеса обещания достигнуть какого-то уровня социальных гарантий, а само гражданское общество должно сформулировать и представить власти и бизнесу свои соображения об ожидаемом уровне социальных стандартов и защищенности граждан. Поэтому составление социальной отчетности бизнеса с активным участием представителей гражданского общества можно рассматривать как один из небольших, но реальных практических шагов в этом направлении.

В современной России сама идея социального аудита воспринимается неоднозначно. Большинство представителей бизнеса считает, что власть должна прийти со своей системой оценки. Я считаю, что заказчиками должны выступать социальные партнеры. Социальный аудит может стать главным критерием формирования общественного мнения о бизнесе, включая отношения бизнеса, профсоюзов и власти. Не менее остро стоит в современной России и проблема комплексной социальной экспертизы различных проектов и программ. Российская действительность убедительно показывает, что недостаточно продуманные экономические, правовые, организационные решения способны обернуться острыми социальными конфликтами, ростом экстремизма. Многие решения принимаются в узких корпоративных интересах, без учета долговременных перспектив и последствий для населения. При оценке эффективности проектов в контексте их целесообразности социальная экспертиза ориентирована, прежде всего, на выявление возможного нарушения баланса социальной безопасности.



Из изложенного следует, что российская модель социального аудита будет многоуровневой (корпоративной, отраслевой, региональной, окружной), и это будет основным отличием от зарубежной, которая в основе своей прежде всего корпоративна.

Действительно элементы социального аудита и сейчас есть, и используются всеми сторонами социального партнерства в той или иной мере. только не комплексно. Исполнительная власть – она, в принципе, и сейчас заказывает социальный аудит. Например, ФАПСИ делает социальный срез по определенным параметрам фактически для того, чтобы знать «социальную температуру общества».

Что касается профсоюзной стороны, то она постоянно ведет мониторинг выполнения коллективных договоров, трехсторонних соглашений на уровне региона, отрасли, округа, Российской Федерации.

Работодатели действительно озабочены дефицитом кадров, и поэтому они сейчас заинтересовались социальным аудитом, И уже есть заказчики. Дело в том, что закончился период «снятия сливок», и сейчас проблема «кадрового голода» обсуждается и на уровне Правительства, и в посланиях Президента, потому что тот потенциал, который был наработан еще в годы Советской власти (научный и производственный потенциал), иссякает. Сейчас появилась конкуренция в производстве именно за квалифицированные рабочие кадры. И сейчас уже у специалистов есть право выбора: специалист пойдет туда, где более комфортные условия, даже при, может быть, более низкой зарплате, но где есть более комфортный социальный климат. И «сливки сняты» уже не только в России, но уже и в СНГ, и качество кадров, которые поступают из ближнего зарубежья, тоже оставляют желать лучшего. И плюс, нужно учитывать то, что идет «вымывание» наших кадров за границу. Поэтому уже и работодатели готовы заказывать социальный аудит на предприятиях, потому что хотят сохранить свои кадры.

Поэтому, в принципе, я думаю, что ценность Концепции в том, что есть желание установить общие Правила с ясными понятиями для всех сторон социального партнерства. И еще, если будут разработаны четкие социальные стандарты, работодатели будут заказчиками социального аудита, чтобы их предприятия соответствовали этим стандартам. Решающим образом успех дела зависит от активизации рынка заказов на качественный и объективный социальный аудит. Я предполагаю, что это, прежде всего, будут крупные отечественные компании, заинтересованные в размещении своих акций на международных биржах и в привлечении зарубежных инвесторов. Региональным и местным органам власти социальный аудит позволяет интегрировать бизнес в решение социальных проблем региона. Кроме того, во всем мире индексы социальной ответственности серьезно влияют на инвестиционную привлекательность региона и уровень жизни населения.

Особенно очевидна заинтересованность органов власти всех уровней в социальном аудите при реализации национальных проектов.

Монетизация социальных льгот без проведения квалифицированного социального аудита поставила под удар жизненные интересы ветеранов, инвалидов и других групп нуждающихся в социальной поддержке людей.

Не менее актуальна гуманитарная экспертиза деловой активности, отраслевых и региональных программ.

Важна социальная экспертиза и конкретных бизнес-проектов, особенно в контексте повышения их социальной составляющей по отношению к потребителям и партнерам, населению в целом и собственному персоналу.

Как обеспечить объективность и независимость? Действительно, здесь результат может зависеть от того, кто будет заказывать. Именно социальное партнерство является гарантом независимости и объективности этого социального исследования. Поэтому, в данном случае я думаю, что как раз, если заказчиками будут стороны социального партнерства, – это и обеспечит объективность и независимость.

Где взять деньги на социальный аудит? Я могу сказать, что и здесь есть возможности:

во-первых, действительно на тех предприятиях, где «кадровый голод», будут платить работодатели;

во-вторых, могу сказать, что элементами социального аудита, только раньше не было такой четкой формулировки, профсоюзы занимались всегда, все 100 лет с лишним существования Российских профсоюзов;

в-третьих, мы должны использовать такой достаточно новый инструмент, как Общественные палаты: региональные Общественные палаты, окружные общественные советы и Российскую Общественную палату. Потому что фактически во многих регионах, по крайней мере, в регионах Центрального федерального округа есть Законы о социальном заказе, и члены Общественной региональной палаты участвуют в конкурсах, выигрывают гранты. И часть этих грантов можно направить на социальный аудит по определенным программам. Поэтому, нет необходимости однобоко оперировать к работодателям, есть другие возможности найти другие источники финансирования социального аудита.

Мы сейчас уже подписали трехстороннее соглашение Центрального федерального округа и, если бы я с этой Концепцией познакомился раньше, то часть положений Концепции мы уже, используя понятие социального аудита, включили бы в наше трехстороннее соглашение. Но у нас есть рабочая группа, и я думаю, что мы это поправим, потому что дело интересное, новое, и действительно перспективное.

Считаю, что для внедрения и продвижения социального аудита в современном российском обществе созрели все необходимые и достаточные условия.

**Т.Ю. Пашко,**  
ответственный секретарь Постоянной комиссии  
Генерального совета ФНПР по гендерному равенству

## **Гендерный аспект социального аудита**

Сегодня в качестве одного из современных средств, используемого профсоюзными организациями, выступает гендерный аудит.

Гендерный аудит, по своей сути, является «социальным» и относится к категории «качественных» в отличие от традиционных финансовых аудитов. Он определяет, насколько эффективны действующие в организации правила, направленные на решение проблем гендерного равенства, каков механизм поддержки их исполнения, как эти меры дополняют друг друга и соблюдаются на практике. Гендерный аудит позволяет оценить успехи и достижения организации в решении вопросов равноправия, выявляет существующие проблемы, предлагает методы решения этих проблем и новые более эффективные стратегии.

Гендерный аудит состоит из двух основных этапов. Первый этап – анализ документов, публикаций, процессов разработки бюджета, мониторинга и оценки ситуации реально складывающейся в организации. На первом этапе также проводятся индивидуальные собеседования с работниками организации для получения полной картины мнений о реализации на практике положений, содержащихся в принятых документах.

Второй этап – это совместные семинары, в рамках которых проводятся групповые упражнения для определения уровня знаний и выявления практических навыков в том, что касается применения комплексного гендерного подхода в программных документах организации. При этом также обсуждаются возникающие проблемы, трудности и накопленный положительный опыт. После завершения семинаров группа организаторов аудита составляет итоговый отчет по организации, который обсуждается сначала с руководителем, а затем с сотрудниками организации. В итоговый отчет включаются рекомендации, которыми можно воспользоваться для повышения эффективности принимаемых мер, направленных на устранение проблем нера-

венства. Отчёт об аудите является конфиденциальным и не разглашается без соответствующего согласия организации, в которой проводился аудит.

Вопросы гендерного равенства являются одним из основных направлений деятельности ФНПР. Концепция гендерной политики ФНПР, принятая в 2001 году, наметила стратегию комплексного подхода российских профсоюзов к вопросам гендерного равенства. Создание Постоянной комиссии Генсовета ФНПР по гендерному равенству и гендерных комиссий в членских организациях положило начало формированию внутренней профсоюзной структуры, эффективно продвигающей комплексный гендерный подход на национальном уровне.

И востребованность гендерного аудита в качестве современной формы работы профсоюзных организаций подтверждают результаты проведённых гендерных аудитов. В 2007 году ФНПР вместе с Международной организацией труда начат проект «Гендерный аудит в профсоюзах России». Обучены специалисты-аудиторы. Первые аудиты воспринимались организациями с большой долей настороженности. Опыт Вологодской областной Федерации профсоюзов, объединения организаций профсоюзов в республике Карелия и первичной профсоюзной организации ОАО «Казанькомпрессормаш» выявил эффективность использования гендерных аудитов профсоюзными организациями в качестве тактических шагов по реализации гендерной политики ФНПР, позволил сформулировать рекомендации по повышению эффективности работы гендерных комиссий. Поступающие в настоящее время предложения от профсоюзных организаций по проведению у них гендерных аудитов позволяют говорить о необходимости этой работы.

Как нам представляется развитие концепции социального аудита разработанной учеными Академии, в отличие от практики зарубежного социального аудита, характерной особенностью которого является отстранённость профсоюзов от непосредственного участия в социальном аудите и недоступность для них его результатов позволит профсоюзам активно опираться на ее положения в качестве методики гендерного аудита

#####

**В.Т. Понизов,**

ответственный секретарь Российской трехсторонней комиссии  
по регулированию социально-трудовых отношений,  
кандидат экономических наук

## **Российская модель социального аудита: актуальные проблемы развития**

Всестороннее обсуждение подходов к созданию и формированию российской модели социального аудита, а также ее включение в систему социального партнерства являются весьма своевременными и актуальными. Вместе с тем, представляется, что созрели все предпосылки к тому, чтобы Концепция российской модели социального аудита приобрела более практическую направленность.

Прежде всего, необходимо формирование законодательной и нормативной базы социального аудита. Заслуживает безусловной поддержки предложение Академии труда и социальных отношений о необходимости разработки проекта федерального закона «О социальном аудите в Российской Федерации». Вместе с тем, разработка указанного законопроекта – необходимое, но недостаточное условие для формирования правового поля российской модели социального аудита.

Практическая реализация Концепции российской модели социального аудита настоятельно требует разработки соответствующих социальных стандартов для анализа социальной составляющей деятельности организаций в увязке с их экономическими и финансовыми показателями.

Общее законодательство, регулирующее сферу стандартизации, для этой цели явно недостаточно. Закон Российской Федерации от 10 июня 1993 г. № 5154-1 «О стандартизации» устанавливает правовые основы стандартизации, под которой подразумевается деятельность по установлению требований, обеспечивающих государственную защиту интересов граждан и государства посредством применения соответствующих нормативных документов. При этом различаются государственные стандарты и стандарты отраслей, предприятий, общественных объединений.

Требования, устанавливаемые государственными стандартами, являются обязательными для соблюдения государственными органами управления, субъектами хозяйственной деятельности. Указанный закон устанавливает общие принципы стандартизации, которые в значительной степени применимы и к социальной сфере.

Однако законом не определяются понятие, общие требования, предъявляемые к государственным социальным стандартам, и сфера их действия. В нем отсутствуют единые требования к содержанию, организации разработки, утверждению, регистрации и порядку применения социальных стандартов. Более того, в законе оговорено, что его действие не распространяется на отношения в социальной сфере, которые регулируются другими правовыми актами.

В Концепции развития национальной системы стандартизации, одобренной распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 февраля 2006 г. № 266-р, содержатся цели, задачи и направления развития национальной системы стандартизации. При этом отмечается, что национальная система стандартизации в условиях глобализации экономических отношений призвана обеспечить баланс интересов государства, хозяйствующих субъектов, общественных организаций и потребителей, повысить конкурентоспособность российской экономики, создать условия для развития предпринимательства на основе повышения качества товаров, работ и услуг.

Социальная стандартизация представлена в указанном документе только системой стандартов безопасности труда, что представляется явно недостаточным. Предстоит большая работа по включению в национальную систему стандартизации отдельной подсистемы социальной стандартизации, в том числе и как эффективного инструментария проведения социального аудита в организациях.

Как известно, Государственной думой Федерального собрания Российской Федерации принят в первом чтении проект федерального закона «О минимальных государственных социальных стандартах». Некоторые эксперты возлагают определенные надежды в связи с возможным принятием указанного законопроекта с точки зрения использования минимальных государственных социальных стандартов при проведении социального аудита в организациях.

Следует заметить, что законопроект устанавливает правовые основы и общий порядок разработки, утверждения и применения минимальных государственных социальных стандартов, обеспечивающих реализацию социальных гарантий и прав граждан на образование, охрану здоровья и медицинскую помощь, на жилище, на социальное обеспечение, на участие в культурной жизни и пользование учреждениями культуры и на получение квалифицирован-

ной юридической помощи, закрепленных в Конституции Российской Федерации. В этой связи использование минимальных государственных социальных стандартов в качестве инструментария при проведении социального аудита в организациях вряд ли возможно.

Вместе с тем, в целях придания завершенности российской модели социального аудита и усиления ее практической направленности необходимо разработать систему показателей его проведения в организациях по соответствующим направлениям.

Представляет несомненный интерес и может быть поддержано предложенное в Концепции российской модели социального аудита включение социального аудита в систему социального партнерства (что, кстати, является одной из отличительных особенностей российской модели), учитывая заинтересованность всех сторон социального партнерства в его проведении.

Концепции моделей социального аудита неоднократно обсуждались на заседаниях рабочей группы Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В отличие от представленных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации предложений по организационно-правовым основам социального аудита в организациях крупного, среднего и малого бизнеса, Концепция российской модели социального аудита, подготовленная Академией труда и социальных отношений, в январе 2008 г. была одобрена на заседании рабочей группы Комиссии.

Вместе с тем было поддержано предложение стороны Комиссии, представляющей общероссийские объединения профсоюзов, о необходимости нормативного и методического обеспечения российской модели социального аудита, то есть усилении ее практической направленности, а также поддержано предложение Академии труда и социальных отношений о проведении пилотных проектов по реализации российской модели социального аудита в организациях отдельных субъектов Российской Федерации. Кроме того, принято решение рассмотреть доработанный проект Концепции российской модели социального аудита в пакете с рекомендациями по его реализации и с учетом результатов осуществления пилотных проектов на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

#####

**Г.И.Стрела,**  
советник заместителя Председателя ФНПР

## **Социальный аудит нужен**

Аудит как экспертиза деятельности компании (организации, предприятия) не новость для профсоюзов. Ведение переговоров по содержанию коллективного договора предполагает необходимость оценки деятельности предприятия, оценки рациональности распределения результатов его деятельности с точки зрения удовлетворения интересов бизнеса, работников и государства, оценки перспектив развития предприятия.

Естественно, что подобную экспертизу профсоюзы проводят, прежде всего, с позиции удовлетворения потребностей работников – социальную экспертизу. Первичная профсоюзная организация осуществляет «внутренний» анализ. По вертикальной структуре профсоюза и в целом по вертикальной структуре ФНПР проводится анализ ситуации в отраслях, регионах, в целом по Федерации с целью определения факторов, которые могут оказать влияние на деятельность тех или иных предприятий или на рынок труда – внешний для предприятия анализ.

В соответствии с законодательными нормами, основополагающими для обеспечения реального социального партнерства, профсоюзам должна предоставляться вся необходимая информация для ведения переговоров. Казалось бы, что еще нужно? Но реальная действительность оставляет желать лучшего. Часто профсоюзы на уровне предприятий сталкиваются с нежеланием предпринимателя выдавать всю необходимую для анализа информацию. Прикрытие – коммерческая тайна.

Далеко не всегда представители профсоюзов достаточно квалифицированно могут провести анализ реального положения вещей. Приглашение экспертов со стороны не всегда возможно по ряду причин: коммерческая тайна, высокие цены на независимый аудит. Анализ же, проводимый специалистами предприятия, далеко не всегда выдается профсоюзам в том же содержании, что и работодателю-предпринимателю. В результате профсоюзы далеко не всегда располагают достаточной и достоверной информацией о положении предприятия и его возможной перспективе.

Такая ситуация понуждает прибегать к другим методам и методологии ведения переговоров: ориентация на «стоимость жизни» в регионе, уровень заработной платы идентичных по профессионально-квалификационному признаку и т.д. Приходится прибегать и к психологи-



ческим методам воздействия на партнера по переговорам, реже – к остановке производственного процесса. Но эти методы скорее можно квалифицировать как «провалы» социального партнерства.

Аналогичная ситуация складывается и на других уровнях переговоров и заключения соглашений. Официальной статистической информации, как правило, недостает для представления реальной картины в регионе или в отрасли в условиях резкой дифференциации практически по всем показателям, в той или иной степени характеризующим положение работников, их семей, рынка труда, систем страховой и социальной защиты. Проведение же системных мониторингов по комплексу взаимосвязанных показателей (индикаторов) не наблюдается ни на уровне регионов, ни на уровне Федерации. В результате степень эффективности социального партнерства оставляет желать лучшего, с социальным капиталом в стране «напряженка». И не только с ним: человеческий капитал пока что утрачивается и количественно и качественно.

Для профсоюзов, полагаю, независимый, объективный, квалифицированный социальный аудит станет серьезным подспорьем. Правда, сомнение остается, можно ли достичь в нашей действительности именно такого аудита. Но надо двигаться в сторону реального социального государства. Задача сложная, потребует много усилий и времени. На основе представленных разработок о социэкономике как науке и о социальном аудите как инструменте, с помощью которого необходимо и возможно «развернуть» цель развития экономики и государства на человека, семью, общество, для себя я определила задачу следующим образом: задача состоит в том, чтобы используя в качестве инструмента социальный аудит на базе преобладающей частной собственности построить коммунизм. Ну не коммунизм, а уж социальное государство построить должны обязательно!

Если говорить серьезно, то задача возврата изначальной сути экономики и государства, а именно, удовлетворение потребностей человека, общества людей архи важная не только в национальном масштабе, но и в глобальном. И радуется, что об этом думает и в этом направлении работает возрастающее число людей, в том числе в научном мире.

Несколько слов о представленной на обсуждение Концепции российской модели социального аудита. Представляется, что Концепция должна содержать более четкие формулировки целей социального аудита, его определения, его заказчиков и потребителей, его основ и техники проведения, уровня и систем подготовки кадров для проведения социального аудита. Все эти формулировки должны быть результатом проводимых дискуссий и поддержаны большинством, во всяком случае, не отторгаемы.

История возникновения и развития социального аудита в различных странах может содержаться в отдельной Записке к Концепции. Иначе мы не уйдем от нескончаемой дискуссии. Сейчас задача – принять (узаконить тем или иным способом) документ, затем можно совершенствоваться в процессе его освоения.

Концептуальные подходы к социальному аудиту должны показать его привлекательность, полезность для всех потенциальных участников: заказчиков, пользователей, исполнителей. Исходя из этого, следует серьезно проработать факторы привлекательности, исключить их «надуманность». Так, вызывает сомнение тезис о достижении конкурентоспособности предприятия в качестве «основной стратегической цели предприятия». Может быть, следует заменить термин «конкурентоспособность» на более корректный, например, «устойчивость». Вызывает сомнение безоговорочное утверждение, что именно конкурентоспособность может быть «общим корпоративным интересом участников экономической деятельности». В конкурентной борьбе часть предприятий погибает, но в то же время возникают крупные корпорации-монополисты, что не может быть (во всяком случае, на данном этапе развития отношений в экономике) однозначно привлекательным для общества, частью которого являются и работники конкретного предприятия.

Жесткая конкуренция в сфере экономики, на мой взгляд, вещь сомнительного свойства с точки зрения развития цивилизации, если под этим понимать не только технический прогресс.

Общая задача разработчиков и приверженцев необходимости социального аудита, как механизма формирования комфортного для всего общества на базе экономики способной создать для этого материальные предпосылки, привлечь как можно больше сторонников «движения». В связи с этим надо быть крайне осторожными в оценке прошлой истории страны (дабы не разжигать политических страстей), а также исключить «противопоставительные» национальные характеристики типа: «российская духовность», «приверженность россиян к социальной справедливости». Во-первых, другие народы эти характеристики применяют и к себе и не без оснований, во-вторых, россиянами многое потеряно и еще предстоит большая работа по восстановлению ценностей, признаваемых всем человечеством. Более того не все, что приводится в Концепции, было в реальной истории России. Например, о каком крушении «коммунистического режима» идет речь? А был ли он? Необходимо проявлять максимум точности и такта, коль затеяли серьезное дело... Правовой основой социального аудита, полагаю,

должны стать нормы и нормативы национального законодательства, международные нормы. При этом следует учитывать, что международные нормы могут носить характер «отправных», минимальных. Во многих странах, в том числе, в России ряд норм в национальном законодательстве имеет более высокий уровень с точки зрения защиты интересов человека, работника.

При этом в российском законодательстве недостает крайне большое число социальных и иных связанных с ними норм. Соответствующее законодательство продвигается медленно. Можно было бы на определенных этапах развития социальной стандартизации прибегнуть к системе согласованных на трехсторонней основе социальных стандартов. Возможно, положение об этом должно содержаться в Концепции СА, учитывая, что идея «интеграции в систему социального партнерства» не вызывает отторжения.

Добровольный социальный аудит, ориентированный на те или иные цели, может проводиться по приватному заказу по любой схеме, которая зависит только от компетенции исполнителей заказа, без наличия специального законодательства. Часто заказчику не нужна правовая состоятельность результатов аудита. Но в системе социального партнерства основных субъектов экономики социальный аудит должен иметь конкретные правовые параметры, которые не сужают рамки аудита и делают его выводы и заключения состоятельными в правовом отношении.

Кроме того должны быть определены заказчики, финансовое обеспечение аудита, сегменты (блоки), подвергаемые аудиту, объективные выводы. Представляется необходимым при переговорах на двух- и трехсторонних переговорах использовать материалы единого социального аудита, что не должно отрицать возможность использовать сторонами другие аналитические материалы. Нельзя допустить, чтобы нормы проведения, направления и т.д. социального аудита ограничили права и возможности профсоюзов не только в переговорах, а в принципе. Есть опасения, насколько объективный закон о социальном аудите мы можем получить. Мы сегодня являемся свидетелями того, насколько социально допустимыми устанавливаются социальные стандарты в условиях повышающихся возможностей экономики и государства.

Над Концепцией надо еще поработать, может быть, в более официальном формате, чем просто семинары. При этом семинары и всевозможные круглые столы совсем не отрицаются. Наоборот. В профсоюзной среде возможно необходимо более широкое обсуждение с самым

широким слоем конкретных потенциальных потребителей – представителями первичных организаций.

#####

Научно-исследовательский центр  
по изучению профсоюзного движения  
*Института профсоюзного движения*  
**Академии труда и социальных отношений**

**ПРЕДЛАГАЕТ**  
*следующие публикации:*

1. Тенденции, факторы и характерные особенности, обуславливающие динамику профчленства.
2. Координационные советы организаций профсоюзов в муниципальных образованиях.
3. Организационное строение и деятельность профсоюзных структур в вертикально-интегрированных компаниях. Проблемы оптимизации.
4. Основные направления деятельности профсоюзных групп.
5. Члены профсоюза о гендерном равенстве.
6. Профсоюзная группа в организационной структуре профсоюза: состояние, направления совершенствования.
7. Информационная политика профсоюзов: практика, проблемы, направления совершенствования.
8. Критерии оценки эффективности деятельности профсоюзных кадров.
9. Молодежное движение России.
10. Консолидация финансовых средств профсоюзов. Состояние, проблемы оптимизации.
11. Проблемы повышения мотивации профсоюзной активности молодежи.

12. Профсоюзы современной России. Социологический аспект.
13. Деятельность членских организаций ФНПР по совершенствованию системы социальных гарантий и стимулирования труда профсоюзных кадров.
14. Инновации в уставах членских организаций ФНПР.
15. Профсоюзы и социальная политика.

**Заявки направлять по адресу:**

109387, г. Москва, ул. Тихая, 30  
***Научно-исследовательский центр  
по изучению профсоюзного движения;***

**Дополнительную информацию можно получить по**  
тел. 8 - 499 - 722 - 74 - 13; тел/факс 8 - 499 - 722 - 74 - 27;  
E-mail: nicipd@yandex.ru

**Социальный аудит: проблема развития**

*материалы межвузовского теоретико-методологического  
семинара представителей научно-педагогической  
общественности г. Москвы и общероссийских профсоюзов  
(05 марта 2008 г.)*

*Редактор: А.А. Кубарев*

*Компьютерные набор, правка и вёрстка: Л.Г. Орлова*

**Научно-исследовательский центр  
по изучению профсоюзного движения  
Института профсоюзного движения  
Академии труда и социальных отношений**

Издательский дом «АТИСО»  
*ЛП № 071816 от 10.03.99г.*

---

Объем **5,7** п.л. Тираж **300** экз. Формат А5. Заказ № **210**  
Подписано в печать **16.04.2008 г.**  
Отпечатано в типографии АТиСО

---

119454, г. Москва, ул. Лобачевского, 90  
тел/факс (495) 432-33-76