

НОВЫЕ СТАНДАРТЫ

Социальная ответственность бизнеса

Последние годы работодателям все чаще приходится отвечать на вопросы, связанные с корпоративной социальной ответственностью (КСО) или социальной ответственностью бизнеса. Далеко не все из них хорошо представляют себе, что понимает под этими терминами, а самое главное, что они должны делать, чтобы избежать обвинений в безответственном социальном поведении. В связи с этим редакция обратилась с вопросами в Центр экспертных программ Всероссийской организации качества (ЦЭП ВОК), который ведет методическую и практическую работу по КСО. На вопросы отвечает директор ЦЭП ВОК Ефим Иосифович ТАВЕР.

ЧТО ПОНИМАЕТСЯ ПОД КСО?

В жизни любого общества, любой страны существуют социальные проблемы, которые возникают из-за резкого несоответствия фактического качества жизни людей их материальным, социальным, духовным и нравственным потребностям. Эти проблемы, если их не пытаться решить, в определенных обстоятельствах становятся столь острыми, что приводят к конфликтам с тяжелыми последствиями. Успех их решения зависит от правильного понимания каждым участником экономической и политической деятельности — органами власти и бизнесом; политическими партиями профсоюзам, средствами массовой информации и деятелями культуры, науки, образования, медицины, спорта и, конечно, населением меры своей социальной ответственности. Эта ответственность возникает, когда принимаются решения, влияющие на жизнь и отношения в обществе. Понимание и принятие на себя социальной ответственности — этический принцип, которому следуют, исходя из моральных норм, субъекты, принимающие решения. Особенно велика социальная ответственность бизнеса, поскольку он, обладая огромными финансовыми и материальными ресурсами, в состоянии содействовать решению крупномасштабных социальных проблем и решающим образом влиять на качество жизни людей не только в отдельном городе или регионе, но в стране или группе стран.

Понимание лидерами бизнеса этой своей роли привело к рождению в конце 20-го века понятия «корпоративной социальной ответственности» (КСО), которая предполагает деятельность бизнеса, способствующую решению социальных проблем, от которых зависит качество жизни.

Под КСО понимается, во-первых, выполнение бизнесом социальных обязательств, предписываемых законом и готовность неукоснительно нести соответствующие обязательные расходы. Во-вторых, КСО — это готовность добровольно нести необязательные расходы на социальные нужды сверх пределов, установленных налоговым, трудовым, экологическим и иным законодательством, исходя не из требований закона, а по моральным, этическим соображениям.

КСО предполагает:

- производство в достаточных количествах продукции и услуг, качество которых соответствует всем обязательным нормам, при

соблюдении всех законодательных требований к ведению бизнеса;

- соблюдение права работников на безопасный труд при определенных социальных гарантиях, в том числе, создание новых рабочих мест;
- содействие повышению квалификации и навыков персонала,
- защиту окружающей среды и экономия невозможных ресурсов,
- защиту культурного наследия,
- поддержку усилий власти в развитии территории, где размещена организация, помощь местным учреждениям социальной сферы;
- помощь малоимущим семьям, инвалидам, сиротам и одиноким престарелым;
- соблюдение общепринятых законодательных и этических норм ведения бизнеса.

Социальная ответственность бизнеса имеет давнюю историю и традиции. Во многих странах, в том числе в России, законодательно установлены обязательные медицинские страхование, пенсионное обеспечение, требования промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды; действуют корпоративные и личные фонды, выделяющие средства на решение социальных проблем. Ответственное социальное поведение и благотворительность бизнеса поощряются налоговыми льготами и зачетами, закрепленными на законодательном уровне.

КАКИЕ ШАГИ СДЕЛАНЫ ДЛЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА?

Проблемы КСО давно обсуждаются в деловых и научных кругах, а также внимательно изучаются властными структурами разных стран.

В ноябре 1950 г. в Риме Советом Европы (Council of Europe) была принята Европейская конвенция о защите прав человека, на основе которой в 1961 г. была принята Европейская Социальная Хартия (European Social Charter), которая в 1996 г. превратилась в развернутый документ, подробно устанавливающий цели деятельности для защиты прав работников разных категорий. Аналогичного формата документы приняты в Европе по охране окружающей среды.

На Всемирном экономическом форуме в Давосе (Швейцария) в 1999 г. тогдашний Генеральный секретарь ООН Кофи Аннан выдвинул

идею Глобального договора в области социальных отношений и в июле 2000 года обратился к лидерам крупнейших компаний мира с призывом присоединиться к нему.

Десять принципов Глобального договора ООН, основанные на Всеобщей Декларации прав человека, Декларации Международной организации труда о принципах и правах в сфере труда, Декларации по окружающей среде и развитию, Конвенции ООН о борьбе против коррупции, декларируют, что предприниматели должны:

1. Оказывать поддержку соблюдению прав человека, провозглашенных международным сообществом.
2. Обеспечить свою непричастность к нарушениям прав человека.
3. Поддерживать свободу ассоциаций и признавать право персонала на заключение коллективных договоров.
4. Выступать за уничтожение всех форм принудительного труда.
5. Выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.
6. Выступать за полное искоренение детского труда.
7. Спосоствовать в предупреждении негативных воздействий на окружающую среду.
8. Проявлять инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды.
9. Содействовать развитию и распространению экологически чистых технологий.
10. Противостоять борьбе с коррупцией во всех ее формах, включая вымогательство и взяточничество.

Присоединение организации к Глобальному договору ООН означает добровольное включение его принципов в ее стратегию развития и практическую деятельность.

Глобальный договор не является нормативной базой. В его цели не входит контроль или мониторинг деятельности и методов управления компаний. Он подразумевает только публичную отчетность и прозрачность их деятельности.

КАК РЕАЛИЗУЮТСЯ ПРИНЦИПЫ КСО В РОССИИ?

В России готовность предпринимателей отдавать деньги на социальные нужды по велению совести также имеет давние традиции — купцы и промышленники строили школы и богадельни, больницы и театры, церкви и общины для рабочих, вносили пожертвования на «богоугодные дела».

В советское время существовало понятие «социалка», которое означало участие предприятия в обеспечении условий охраны труда и отдыха персонала, помощь местным организациям, шефскую помощь и т.д. Поэтому многие руководители ответственные к предпринимателям понимают свою социальную ответственность, а крупные российские компании осуществляют разнообразные социальные программы, разработанные с учетом интересов внутренних и внешних заинтересованных сторон. Это подтверждается, в частности, при оценке их деятельности по критериям Модели совершенства «Европейского Фонда Менеджмента Качества (EFQM).

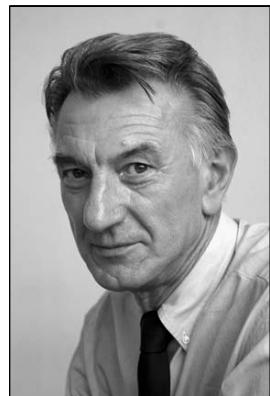
Некоторые российские компании присоединились к Глобальному договору ООН (Всероссийская организация качества также присоединилась к этому договору).

В ноябре 2004 года в Москве на XIV съезде Российского союза промышленников и предпринимателей (работодателей) одобрена Социальная Хартия российского бизнеса. Этим документом устанавливаются общие этические принципы социальной деятельности российского бизнеса, соответствующие Глобальному договору.

Но дальнейшее расширение масштабов и упорядочение работ по КСО сдерживается рядом факторов.

1. Руководители подавляющей части бизнес-организаций России слышали о КСО, но для них социальная ответственность исчерпывается обязанностью соблюдать законы, а присоединение к Хартии РСПП через членство в его региональных организациях носит формальный характер и практически ничего не меняет в отношении к своим социальным обязательствам.
2. Большинство новых руководителей российских компаний не знают или предали забвению огромный опыт, накопленный до перехода к рыночной экономике.

Руководство федеральных и региональных органов власти не использует принципы КСО в своем взаимодействии с бизнесом и профсоюзами, а их персонал в массе своей, если и слышал о КСО, не представляет, что и как надо делать, чтобы перейти от деклараций и соглашений к системной повседневной работе по внедрению принципов КСО. В то же время в регионах реализуются разрозненные планы мероприятий в области охраны труда, экологии, занятости и др. при отсутствии системных



образом подготовленных комплексных социальных программ, скоординированных с национальными проектами.

3. В бизнес-организациях, в органах власти и в профсоюзах отсутствует системный и скоординированный менеджмент социальной деятельности. Усилия по обеспечению качества, удовлетворению интересов внутренних и внешних заинтересованных сторон, охрана труда и окружающей среды, взаимодействие с местным сообществом и органами власти не связаны единой социальной политикой, не определяются социальными целями и не реализуются на основе программ скоординированных инвестиций.

ЧТО МОЖЕТ ПОМОЧЬ ВНЕДРЕНИЮ КСО?

Указанные выше факторы, сдерживающие расширение масштабов и упорядоченности работ по КСО в России, во многом связаны с отсутствием относительно простых, понятных и доступных документов по реализации принципов КСО.

Существующие документы или слишком сложные в применении, или не охватывают все действия, предусмотренные КСО.

Так руководства по отчетности в области устойчивого развития — Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Guidelines (GRI) и AA1001 предполагают составление многочисленных отчетов, что под силу только очень крупным компаниям.

Стандарт SA 8000:2001 «Социальная отчетность» — Social Accountability, подготовленный на основе деклараций Международной организации труда (МОТ), определяет только требования к соблюдению бизнес-организациями права работников на труд, в том числе на охрану труда, и к менеджменту в этой области. Он не затрагивает вопросы охраны окружающей среды и экономики природных ресурсов, помощи местному сообществу и этические нормы деловой практики.

Руководящий документ, подготовленный экспертами Европейского Фонда Менеджмента Качества — «EFQM Framework for Corporate Social Responsibility» предлагает метод оценки успешности социальной деятельности на основе известной логики RADAR.

Несколько лет ведется разработка стандарта ISO 26000, который будет рекомендовать основные

понятия КСО и не предназначен для сертификации (www.iso.org/sr/).

Следует отметить стандарт ТПП РФ «Социальная отчетность предприятий и организаций, зарегистрированных в РФ». Оценивая проект стандарта, Вице-президент ТПП С.Н.Катырин указал, что аналогичные стандарты европейских стран ориентированы, как правило, на экологическую или образовательную составляющую. В стандарте ТПП акцент перенесен на социальные проблемы, которые наиболее актуальны для России – полная уплата налогов, справедливая оплата труда работников, помощь беспризорным детям финансирование социальной сферы. Таким образом, и этот документ не в полной мере охватывает все аспекты КСО, причем речь идет не об ответственности, а об отчетности, что далеко не одно и то же.

Вместе с тем, российским предприятиям нужен документ, который в привычной и понятной форме излагал бы все требования к организации и реализации социальной деятельности, основанной на принципах КСО.

Всероссийская организация качества (ВОК) не могла остаться в стороне от этой проблемы, поскольку повышение качества жизни является стратегической целью ее деятельности. При этом она исходила из того, что переход от дискуссий и призывов к реальной полномасштабной и целенаправленной работе возможен, как показывает общезвестная практика, только на основе стандарта. Кроме того, стандарт дает основу для внешней, независимой оценки объекта стандартизации. Поэтому разработан и введен в действие стандарт ВОК-КСО-2007 «Социальная ответственность организации. Требования» (www.ksovok.com), который не имеет аналогов в России и за рубежом, поскольку он охватывает все основные составляющие социальной ответственности, кроме общезвестной практики ведения бизнеса и его финансовой прозрачности.

РАСКАЖИТЕ ВКРАТЦЕ О СТАНДАРТЕ ВОК-КСО-2007

Он устанавливает на основе принципов КСО требования к деятельности бизнес-организаций в области права на труд и охраны труда, качества продукции и услуг, социальных гарантий для персонала, охраны окружающей среды, экономного ресурсосбережения, участия в социальных мероприятиях и поддержки инициатив местного сообщества.

Требования, относящиеся к добросовестной практике ведения бизнеса и финансовой отчетности, не включены в стандарт ВОК-КСО-2007, поскольку они регулируются национальным законодательством и контролируются соответствующими надзорными органами.

Стандарт ВОК-КСО-2007 является стандартом организации и соответствует требованиям ст. 13 Федерального закона «О техни-

ческом регулировании» как документ в области стандартизации, используемый на территории Российской Федерации.

Требования стандарта сведены в семь модулей, охватывающих все стороны деятельности организации в области социальной ответственности:

- А. Социальные права персонала,
- Б. Социальные гарантии персонала,
- В. Качество продукции, услуг и работ,
- Г. Охрана окружающей среды,
- Д. Экономное расходование ресурсов,
- Е. Поддержка местного сообщества,
- Ж. Менеджмент социальной деятельности.

Модули «А» и «Ж» стандарта ВОК-КСО-2007 гармонизированы с международным стандартом SA 8000.

Стандарт пригоден для применения любой организацией, которая имеет намерение системно структурировать и скоординировать свои усилия в социальной деятельности, обеспечить управление с применением всех современных инструментов менеджмента, прежде всего, на основе сформулированной политики, выбранных целей и разработанной на этой основе программы действий. Таким образом, стандарт открывает новую область корпоративного менеджмента, которая может быть интегрирована с другими областями (качество, экология, охрана труда и др.). Опыт показывает, что наиболее восприимчивы к менеджменту социальной деятельности специалисты, имеющие навыки работы в системах менеджмента по ИСО 9000 и ИСО 14000, особенно при их интеграции.

Первый опыт знакомства со стандартом ВОК-КСО-2007 подтвердил возможность его практического использования предприятиями, региональными администрациями и профсоюзами при планировании и организации мероприятий в социальной сфере. Он может стать эффективным управленческим инструментом в руках органов власти и основой для их взаимодействия с бизнесом, профсоюзами и другими заинтересованными общественными институтами, позволяя обществу и государству активно влиять на социальное поведение компаний, продвигать идеи КСО в бизнес-сообщество. Так руководство Совета Федерации РФ неоднократно указывало на актуальность разработки и внедрения стандарта и намерено выступить с соответствующими законодательными инициативами. Некоторые регионы уже известили ВОК, что приветствуют появление стандарта и планируют его использование, в частности, при подготовке соглашений с работодателями и профсоюзами. Несомненный интерес к стандарту проявили первичные профсоюзные организации, рассматривая его как методическую основу для коллективных договоров с администрацией.

Партнеры ВОК на Украине и в

Казахстане готовы к приданию стандарту ВОК-КСО-2007 статуса международного. На это также направлены контакты ВОК с Советом по аккредитации СЕРАА при МОТ, Ассоциацией IQNet, Международным институтом качества CQI и некоторыми другими.

КАК ИЗВЕСТНО, БУДУЩИЙ СТАНДАРТ ИСО 26000 НЕ ПРЕДНАЗНАЧЕН ДЛЯ СЕРТИФИКАЦИИ. МОЖНО ЛИ ИСПОЛЬЗОВАТЬ ДЛЯ СЕРТИФИКАЦИИ СТАНДАРТ ВОК-КСО-2007?

Важнейшим следствием появления стандарта ВОК-КСО-2007 стала возможность сертификации по основным составляющим КСО, поскольку он содержит требования, которые могут быть подвергнуты объективной экспертизе и проверке. Это дает бизнесу наиболее эффективный инструмент для демонстрации успешности своей социальной деятельности. До этого наиболее распространенной формой такой демонстрации был годовой социальный отчет (нефинансовый отчет), который может составляться в соответствии с руководствами GRI и AA1001 или стандартом ТПП РФ. Такие отчеты выпускают ежегодно и размещают на своих сайтах крупные компании, работающие на глобальном рынке и озобоченные состоянием своего социального имиджа, например, ОАО «Лукойл», ОАО «Норильский никель», ОАО «Северсталь». Их подготовка требует наличия специального персонала и значительных затрат. Некоторые компании для убедительности проводят дорогостоящую верификацию этих отчетов по стандарту AA1001. Организации среднего и, тем более, малого бизнеса не имеют ни охоты, ни ресурсов для подобной демонстрации или составления отчетов по стандарту ТПП РФ.

Отдельные организации, работающие с зарубежными партнерами, прибегают к сертификации на соответствие упоминаемому стандарту SA 8000:2001 «Социальная отчетность», однако, как уже отмечалось, он не охватывает все стороны КСО.

В отличие от упомянутых выше документов стандарт ВОК-КСО-2007 позволяет любой организации – от самой крупной до самой малой – самостоятельно (через внутреннюю проверку) или через сертификацию оценить свою приверженность принципам КСО. Сертификацию можно выполнить в «Системе добровольной сертификации деятельности организаций в области социальной ответственности «СОЦСЕРТ», которая зарегистрирована ФА «Ростехрегулирование» (www.ksovok.com). В качестве доказательного материала используется отчет установленной формы, который составляет заявитель и разделы которого соответствуют модулям стандарта. Отчет должен содержать информацию (не более 900 знаков для каждого пункта стандарта) о том, как выполняются требования стандарта, а также указывать документы, которые подтверждают эту информацию.

Заявитель по своему выбору в дополнение к отчету может представить и другие документы, включая фрагменты технической документации, копии сертификатов, аттестатов, дипломов, протоколов и заключений внешних организаций. Сертификационный аудит состоит, как обычно, из двух этапов – анализ и оценка отчета и документов представленных заявителем и сбор, анализ и оценка информации о выполнении требований при посещении предприятия-заявителя.

Поскольку модули «А» и «Ж» стандарта ВОК-КСО-2007 гармонизированы с международным стандартом SA 8000, то при успешных результатах сертификации заявитель получает два сертификата – на соответствие стандарту ВОК-КСО-2007 и на соответствие стандарту SA 8000: 2001. По желанию заявителя сертификат соответствия стандарту SA 8000: 2001 может быть оформлен в рамках Ассоциации IQNet.

Такие сертификаты свидетельствуют о наличии условий для устойчивого развития бизнеса и укрепляют рыночные позиции и конкурентоспособность организации. Поэтому ВОК извещает федеральные и региональные органы власти об организациях, соответствие социальной деятельности которых стандарту ВОК-КСО-2007 подтверждено сертификатами Системы «СОЦСЕРТ», полагая, что они будут учитывать этот факт при взаимодействии с такими организациями.

Практика подготовки предприятий к сертификации на соответствие стандарту ВОК-КСО-2007 и последующее ее проведение показывают следующее:

- Готовя отчет для сертификации, предприятия вынуждены провести, по существу, в первый раз за всю историю своего существования, комплексный анализ и оценку всей социальной деятельности, вовлекая в эту работу все основные службы. Такая оценка оказывается чрезвычайно полезной и плодотворной, прежде всего, как для администрации, так и для персонала.
- Анализ показывает, что предприятия не случайно стали обладателями сертификатов Системы «СОЦСЕРТ». Они сумели, несмотря на все издержки переходного периода, сохранить в целом социальную инфраструктуру. Их ежегодные затраты на обеспечение социальных гарантий персонала (зарплата, охрана труда, обучение и аттестация, медицинская помощь и лечение, охрана материнства, трудоустройство и компенсации для работников, увольняемых в связи с реструктуризацией организации, помощь ветеранам и др.); на обеспечение качества, на охрану окружающей среды, на мероприятия по экономному расходованию ресурсов, а также на помощь в самых разнообразных формах местному сообществу составляют значительную долю от выручки и от общих затрат.
- Социальные проблемы успешно решаются тогда, когда существу-

ет взаимопонимание и активное сотрудничество между администрацией предприятий, профсоюзами и администрацией муниципальных образований, где работают предприятия. И, конечно, эта работа была бы невозможна без определяющего решения первых руководителей предприятий. Именно они стали инициаторами внедрения стандарта ВОК-КСО-2007 и проведения сертификации.

• Предприятия, которые имеют давнюю и сохраняющуюся практику активной социальной деятельности, вполне могут рассчитывать на ее соответствие стандарту и положительный итог сертификации. Необходимо только упорядочить эту деятельность на основе ясно сформулированных целей, комплексной программы и специального менеджмента. Еще в большей степени в этом нуждаются недавно возникшие предприятия новых организационных форм, персонала которых не объединены профсоюзами. Чтобы помочь сформулировать социальную политику, поставить цели, разработать программы, а затем обеспечить их реализацию, необходим также социальный менеджмент и соответствующие менеджеры, как это уже делается в странах Европы. Поэтому Центр консалтинга и обучения ВОК, исходя из европейского опыта, начал подготовку менеджеров ВОК по корпоративной социальной ответственности и устойчивому развитию. Программа курса составлена в соответствии с требованиями Международной схемы регистрации персонала Европейской организации качества (EQQ Registration Scheme, Rules & Handbook, Corporate Social Responsibility & Sustainability Assessor / Manager, PRU-033).

ЧТО ДАЕТ КОМПАНИИ СЛЕДОВАНИЕ ПРИНЦИПАМ КСО?

Многие предприятия и компании пока серьезно не задумываются над тем, что социальные инвестиции полезны для их долгосрочного успеха и в итоге рано или поздно принесут экономический эффект. Они не подозревают, что следование принципам КСО создает устойчивый положительный имидж компании и все чаще учитывается при заключении контрактов, получении кредитов, страховании, при взаимодействии с органами власти разного уровня, что капитализация и рыночная стоимость акций оценивается во многих случаях с учетом социально ответственного поведения организации.

Очевидны три важнейших результата правильной социальной политики, которые с лихвой компенсируют все социальные затраты. Первый – возможность привлечь и удерживать квалифицированные кадры в условиях их острого дефицита. Второй – укрепление доверия со стороны зарубежных партнеров по бизнесу, которые охотнее строят деловые отношения на долговременной основе с социально успешными компаниями. Третий – формирование вокруг предприятия зоны социального благополучия.