

СОЦИАЛНИЯТ ОДИТ – ПРЕДПОСТАВКА ЗА УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Мирослава Пейчева
Университет за национално и световно стопанство, София

Резюме

Интересът към социалния одит не е случаен. В част от ежедневието са се превърнали злоупотреби с акционери, заинтересовани страни, ресурси, корупция и „изтичане“ на държавни пари. Последствията от съвременната икономика застрашават не само бъдещото съществуване на поколенията, но и настоящото оцеляване.

Настоящото изследване има за цел да анализира социалния одит като предпоставка за устойчиво развитие на човешките ресурси.

Основните изводи се отнасят до ползите от прилагане на социален одит.

Ключови думи: социален одит, безработица, дискриминация, извънреден труд, възнаграждения, устойчиво развитие, стандарти за социална отговорност.

Key words: social audit, unemployment, discrimination, overtime, wages, sustainable development, standards for social responsibility.

JEL: J8, J7, M42, O15, P36, QO1.

Увод

Настоящият анализ е част от първи етап на три годишен проект за изследване на потребностите от провеждане на социален одит и прилагане на стандарти за социална и екологична отговорност в Р България [6].

Целта на настоящия анализ е да се анализират същността и ползите от прилагането на социалния одит.

За постигане на тази цел са изпълнени следните задачи: анализирани са предпоставките за въвеждането на социален одит, анализирани са дефинициите за социален одит, представени са добрите практики и ползите от тяхното прилагане.

Обект на настоящото изследване е социалния одит.

Предмет на изследването е влиянието на социалния одит на устойчивото развитие на човешките ресурси, на макро и микроикономическата стабилност.

В изследването се защитава тезата, че прилагането на социалния одит води до социална защита на човешките ресурси, устойчиво развитие и запазване на качествените работодатели.

Основните изводи се отнасят до: развитието на практиката по социален одит в България, приложението на социалния одит, необходимо е нормативно регулиране на професията социален одитор.

Актуалност на проблематиката за социален одит

Последствията от съвременната икономика застрашават не само бъдещото съществуване на поколенията, но и настоящото оцеляване. Аргументите в подкрепа на това твърдение са фактите свързани с безработицата, полагането на

извънреден труд, лоша работна среда, дискриминация, използването на детски труд, замърсяване на въздуха.

Безработицата в Световен мащаб бележи непрекъснато покачване. През 2013 година тя достигна 200 милиона души. Това е нов връх предвид факта, че за 2009 година този показател е 198 милиона души [9]. Международната организация на труда (МОТ) предупреждава, че до 2018 година безработицата ще достигне 215 милиона души. И уточнява, че тези прогнози са само в случай на успешно устойчиво икономическо възстановяване. При ситуация на неуспех този брой ще нарасне до 220 милиона души. Генералният директор на МОТ – Гай Райдър [10] коментира, че фирмите залагат на обратно изкупуване на собствените си акции, вместо да инвестират в създаването на работни места.

В Р България, през месец юли 2014, равнището на безработицата е 11,4 % [12]. Прогнозите за 2015 година са за равнище на безработица 13,8 % [13].

Полагането на **извънреден труд** в глобалната модна индустрия, например, в която са заети над 25 милиона работници в над 100 страни, служителите работят обикновено между 10–12 часа, а понякога и между 16 и 18 часа [13]. Извънредният труд в Китай и Тайланд обикновено е задължителен и ако работниците не могат да работят допълнителни часове, те са изправени пред санкции, обиди и уволнения [13].

Лошата работна среда е също част от картината на съвременната икономика. Отново в шивашката промишленост заболяванията често не са диагностицирани и са нелекувани. Ако на служители се наложи да получат медицинска помощ или да се лекуват продължително, заплатите им биват намалявани или те биват уволнявани. Съществуват рискове репродуктивното здраве да бъде увредено в резултат на излагане

на химикали, топлина, шум, преумора и изтощение. Поради липса на аварийни изходи в Бангладеш в шивашки фабрики (2004, 2006 г.) около 200 работници са загинали, а много други са били ранени. Същото се е случило по време на пожар в завод за дрехи в края на 2012 г., когато 112 души са били убити в Бангладеш [13].

За Р България в областта на безопасните и здравословни условия на труд статистиката не е по различна. По данни на Главна инспекция по труда (ГИТ) за деветте месеца на сегашната година ГИТ е констатирала 185 804 нарушения, като 41 процента от тях са за нарушения на нормите в областта на здравословните и безопасни условия и на нормите за организация и управление за здравословни и безопасни условия на труд /60 на сто/.

Очакванията за преодоляване на дискриминацията на работното място в съвременната икономика не се оправдаха. В някои шивашки фабрики в света работодателите приемат с предимство неомъжени жени, без деца. Понякога жените са принудени да подписват споразумения, че няма да забременяват. В случай, че не спазят подписаните споразумения на работните места, бременните жени страдат от вербална агресия. Работят по-дълги часове, получават по-тежки задачи, възпрепятствани са да вземат отпуск по майчинство.

Работещите във фабриките често не получават трудови договори. Работодателите не спазват условията на трудовото законодателство. На работниците и служителите им е забранено да се обединяват в професионални организации с цел защита на техните интереси.

За Р. България по данни на Инспекцията по труда редовното изплащане на заплати се превръща във все по-голям проблем. По данни на Главна инспекция по труда (ГИТ) към 22.10.2013 година [15] работодателите бавят 63 милиона лева заплати. Пак по данни на ГИТ се запазва тенденцията от последните две-три години за най-висок относителен дял на нарушенията по заплащане на труда. Те представяват 19 % от общия брой на констатираните нарушения.

Данни [3] от проведено изследване на Емилия Ченгелова показва, че 4 % от фирмите не сключват трудови договори. 21 % от анкетираните работници са обяснили, че се осигуряват на минимален осигурителен праг, но вземат на ръка по-голяма заплата. Още 10 % работят без трудов договор и получават пари само на ръка. Установено е, че 11,9 % от фирмите прехвърлят работниците от високи минимални осигурителни прагове на позиции за нискоквалифицирани хора и по този начин се плащат официални заплати по ниския праг, а другото е на ръка. В порочна практика са и 22,9 % от фирмите, които са сключвали трудови договори за 4 часов работен ден и отново доплащането за пълно работно време се правело от черната каса

Въпреки, че броя на работещите деца намалява (2008 година 215 милиона) [8] все още около 150 милиона деца по света са ангажирани с **детски труд**. В най-слабо развитите страни, почти едно на всеки четири деца (на възраст от 5 до 14) са ангажирани в труд, който се смята за вреден за тяхното здраве и развитие [8].

За Р България данните на Дирекция „Инспекция по труда“ за 2012 година показват, че 50 % от констатираните нарушения са свързани с детския труд [16]. Най-висок е относителния дял на децата, които са полагали труд, който е извън техните психически и физически възможности.

По отношение на въздуха, който дишаме в Република България фактите показват, че „над 100 дни годишно дишаме въздух по-мръсен от допустимото. Според регулациите на ЕС подобни дни не бива да бъдат повече от 35.“ [17].

В световен мащаб проблемите с бедността продължават да са актуални и за 21 век. Нещо повече появи се термина „работещи бедни“. Броят на работниците, които МОТ класифицира като „работещи бедни“ се свива незначително, с по-бавни темпове, отколкото в предишните десетилетия. През 2013 г., около 375 милиона работници (11,9 % от световната работна сила), са живели с по-малко от \$ US1,25 на ден, докато 839 000 000 (26,7 %) получи \$ 2 на ден или по-малко.

Данните за работещи бедни в нашата страна не са по-различни. Работещите бедни в Р България, по данни на КНСБ, за 2013 година са вече 1,7 милиона души. „Да работиш и да не можеш да си покриеш сметките. Това е ужасен феномен“ [18]. Резултат от тази ситуация е, че 51 % от децата на България живеят в пълна бедност и мизерия, лишени от храна, дрехи и обувки [1]. И още, 75 % от хората в България са депресирани, между 5000 и 6000 хиляди годишно са опитите за самоубийство [1].

Както казва Джоузеф Стиглиц „Нещо се е случило с нашата ценностна система, когато правенето на повече пари оправдава средствата...“ [7]. Безспорен е факта, че това, което се случи и случва в съвременния свят „може да бъде описано с думите „морална нищета“ [7], а контролът се е превърнал в „услужливо поръчкова, манипулативна функция на социалното управление“ [2]. „Деграцията на ценностите е стигнала до такава степен, че всичко става възможно и никой не е отговорен.“ [7].

В подобна обстановка е необходимо предприемането на конкретни действия, защото задълбочаването на моралната нищета ще постави под съмнение съществуването не само на бъдещите, но и на настоящите поколения.

Без да има претенции за панацея, социалният одит е едно от възможните средства за ограничаване на неравенството. Социалният одит може да бъде определен като отличителна характеристика на всяко демократично управление, което защитава човешките права, стреми се

към премахване на бедността, към повишаване на жизнения стандарт и прилагане на антикорупционни стратегии.

Дефиниции за социален одит

Хюмбл определя социалния одит като услуга, която помага на управлението в оцеляването на бизнеса. Същността на социалния одит Хюмбл дефинира като „оценка на значението на човешкия фактор“ [11].

Във Франция през 70-те години на 20 век за основател на социалния одит се приема Раймон Ватие. Той счита, че „социалният одит е инструмент на ръководството за управление, наблюдение и оценяване на способността на предприятието да управлява възникналите човешки или социални проблеми, свързани с професионалната дейност“ [5].

Пиер Канду определя социалния одит като независима дейност по наблюдение, анализ, оценка и представяне на препоръки за дейността, основаваща се на методологии и използвани методи, които позволяват, при съпоставяне със справочните издания, да се определят първо силните страни и проблеми в областта на използването на персонала във връзка с разходите и рисковете. Това позволява да се диагностицират и изяснят причините на проблемите, да се оцени тяхната значимост, и накрая да се направят препоръки за осъществяването на конкретни действия, които, не се осъществяват от самия одитор [5].

Ален Кур и Жак Игаленс, предлагат следното определение: „социалният одит има за цел да анализира всеки рисков фактор и предлага препоръки по възможните средства за тяхното ограничаване“ [5].

Зелената книга на Европейската комисия обвързва социалния одит със систематична оценка на социалното въздействие на предприятието, спрямо определени стандарти и очаквания.

Във връзка с анализа на дефинициите можем да добавим, че социалният одит може да бъде: социален одит на микроикономическо ниво и политическия социален одит.

Социалният одит на микроикономическо ниво е процес на независимо оценяване и докладване относно наличието или отсъствието на съответствие между възприети стандарти за социално отговорно поведение и тяхното изпълнение. Една от основните цели на социалния одит е да се оцени влиянието на дейността на организацията върху всички заинтересовани страни.

Дефиниран по този начин можем да направим извода, че социалният одит е средство за: независима оценка на етичното поведение на организацията, защита на труда, стопиране на закъснения в изплащането на трудовите възнаграждения, намаляване на перманентното полагане на извънреден труд, индикиране на лошите условия на труд, рисковете от трудови злоупотреки

и вредни влияния върху околната среда. Това показва, че социалният одит е средство за индикиране на факторите, които пораждат неустойчиво развитие.

Неустойчивото развитие на микроикономическо ниво е предпоставка за неустойчиво развитие на макроикономическо ниво. Например, установените от социалния одит забавени изплащания на трудовите възнаграждения показва, че този факт води до невъзможността работниците и служителите да посрещат личните си плащания, да обслужват кредитите си. По данни на Асоциацията на банките в Р България) до 2013 година са изтеглени над 160 хиляди ипотечни кредити. Към 18.07.2013 година над 35000 ипотечни кредити са просрочени [4]. Неплатените суми като трудовите възнаграждения намаляват постъпленията в държавния бюджет от данък върху доходите на физическите лица. Затрудняват се и изплащанията на обезщетения, защото в системата на социалното осигуряване не постъпват приходи, които се формират от осигурителни вноски на работодателя и на работниците и служителите, но само при изплащане на възнагражденията. Като краен резултат платежоспособните възможности на населението намаляват, срива се личното потребление. Очакван е и чувствителния спад на производството. Последствията са съкращаване на работници и служители, повишаване на безработицата, нарастване на разходите за обезщетения при безработица.

Социалният одит предоставя възможност да бъдат индикирани неустойчиво развиващите се организации и тяхното влияние върху макроикономическото развитие.

Политическият социален одит е независима оценка за въздействието на конкретни правителствени програми, проекти, закони, политики. Социалният одит може да бъде поръчан от крайните бенефициенти, потенциални бенефициенти, заинтересовани страни на всяка програма, схема, закон. По този начин социалният одит гарантира, че конкретна дейност или програма са проектирани и изпълнени, по начин, който е най-подходящ за преобладаващите местни условия, отразява приоритетите и предпочитанията на заинтересованите страни. Оценява се и влиянието на изпълнените проекти, създадените закони и въведените политики върху устойчивото развитие на държавата.

Добри примери за приложението на социалния одит

Добър пример в развитието на социалния одит е Белгия. Там, през 1996 година е приет закон, който задължава държавните и частните организации да представят социални отчети, минималните показатели, за които са били посочени в закона. По този начин правителството на Белгия се опитва да се пребори със слабите места в социалната защита.

Нефинансовите отчети са широко разпространени и в САЩ, Япония, Южна Корея, Индия, Австралия, Русия.

Добър пример в областта на социалния одит е Русия. В Русия няма закон за социалния одит, но се предвиждат стъпки за разработването и въвеждането на такъв. Като наистина добър пример е опита на Русия в развитие на научната теория на одита.

Социалният одит се прилага и в Индия. Там е широко застъпен социалният одит на правителствени програми и на обществени услуги.

За добър опит, който е свързан с добрата практика по социален одит и Непал прилага е опитът на Световната банка, съгласно който основните участници-професионалните одитори, трябва да бъдат включени и неправителствените организации, които включват хора в неравностойно положение и представители на уязвимите групи.

Добър е примерът на Франция, който се изразява в изискването за публикуване на нефинансови отчети за всички дружества с над 300 и повече служители. Част от критериите, по които се изготвя отчета са стандартите за социална отговорност. През 1977 г. във Франция се приема закон, който задължава предприятията да публикуват социални отчети.

Добър пример е и Италия. Там, фирмите, на които е проведен социален одит е и сертифицираните фирми по SA 8000 е най-голям. Причината за това е, че Италианското правителство подпомага финансово сертифицирането на фирмите

Изводи

На база анализа могат да бъдат изведени четири извода. Без да ги подреждаме по степен на важност това са:

Първо. Често, се приема, че социалния одит се извършва само в частните организации. В действителност, социалният одит може да се провежда и в държавната администрация, в структурите на полицията, както и на финансирани с държавни средства проекти.

Второ. Често, в национален и международен план се срещат смесване на понятията социален одит и одит на човешките ресурси. Считаме, че разлика между двата вида одит има и между тях не бива да се поставя знак за равенство. Социалният одит е много по-широко обхванен от одита на човешките ресурси. И още, без да имаме претенции за изчерпателност считаме, че социалният одит е систематичен процес, посредством който се осигурява независима оценка по представени от организацията твърдения във връзка с изпълнението на нейните социални цели. Считаме, че главна цел на социалния одит е да представи независимо мнение относно наличието или отсъствието на съответствие между възприети стандарти за социално отговорно поведение и тяхното изпълнение. И още, цел на социалния одит е да оцени влиянието на дейността

на организацията върху всички заинтересовани страни.

Трето. В България практиката по социален одит е слабо развита. Преобладава предимно социалният одит от втора страна.

Четвърто. В България отсъства нормативно регулиране на професията „социален одитор“, което може да създаде предпоставки за неправилно разбиране на същността и ползите от тази професия. Съществува и риск от провеждане на провеждане на обучителни курсове с подвеждаща реклама. Затова е редно да се помисли за нормативно регулиране на професията.

Заклучение

Социалният одит осигурява независима оценка не само за прилагането на социалните стандарти и стандартите за екологична отговорност, но и индикира факторите, които пораждат неустойчиво развитие. Факт е, че неустойчивото развитие на микроикономическо ниво е предпоставка за неустойчиво развитие на макроикономическо ниво. Неплатените суми като трудовите възнаграждения намаляват постъпленията в държавния бюджет от данък върху доходите на физическите лица. Затрудняват се и изплащанията на обезщетения, защото в системата на социалното осигуряване не постъпват приходи, които се формират от осигурителни вноски на работодателя и на работниците и служителите, но само при изплащане на възнагражденията. Като краен резултат платежоспособните възможности на населението намаляват, срива се личното потребление. Очакван е и чувствителния спад на производството. Последствията са съкращаване на работници и служители, повишаване на безработицата, нарастване на разходите за обезщетения при безработица.

За да не се стига до това, социалният одит индикира своевременно работодателите, които не са в състояние да управляват устойчиво бизнеса си и са предпоставка за макроикономически проблеми и неустойчиво развитие.

Литература

1. Борисова, М. по данни на Иванов, П. *Център за демографска политика, Всеки ден*, 01.09.2014 г.
2. Динев, М., *Контролът днес. А утре?*, Доклад от научна конференция "Съвременни проблеми в теорията и практиката на контрола в България"; с. 2, Равда 17–19 септември 2014 год.
3. Иванов, В. по данни на Емилия Ченгелова, *Всеки трети взема заплатата от черна каса*, 24 часа, 23 август, 2014 г., с. 7.
4. Кънев, П. (2013). *Над 35 хиляди ипотечни кредити са просрочени*, http://www.capital.bg/biznes/vunshni_analizi/2013/09/08/2135553_hipotetichni_nevolii/.
5. Никонова, Сухарев, *Управленческият аудит: Персонал*, Росийская экономическая академия им. Г. В. Плеханова, Москва, 2002.
6. Пейчева, М., А. Митева, Хр. Харизанова, *Изследване на потребностите от провеждане на социален одит и прилагане на стандарти за социална*

- и екологична отговорност в Р България*, 1–4/2014, първи етап, УНСС.
7. Стилциц, Дж. *Цената на неравенството, Как днешното разделено общество застрашава бъдещето ни*, Изток – Запад, 2014, с. 17.
 8. *Child labour falls by a third to 168 million, says ILO*, <http://www.theguardian.com/global-development/2013/sep/23/child-labour-falls-third-168-million>.
 9. *Global Employment Trends*, ILO.
 10. Guy Ryder, Генерален директор на МОТ.
 11. *Humble, L'audit social au service d'un management de survie*, Paris, Dalloz, 1975.
 12. <http://www.tradingeconomics.com/bulgaria/unemployment-rate>.
 13. http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2014/WCMS_233936/lang--en/index.htm.
 14. Кристин Райнхард, Диърдри Schmidt, Florian Rützel, Marius Zentgraf <http://laboureconomics.wordpress.com/2013/04/30/working-conditions-in-the-global-fashion-industry/>.
 15. Mediapool.bg.
 16. <http://sacp.government.bg/novini/2012/06/12/12-yuni-svetoven-den-sreshu-detskiya-trud/>.
 17. <http://btvnews.bg/article/bulgaria/nad-100-dni-v-godinata-dishame-vazduh-mnogo-po-mrasen-ot-dopustimoto.html>, 09.03.2014.
 18. http://profit.bg/news/Rabote%D1%89ite-bedni-v-Bylgariq-veche-sa-1.7-mln.-dushi-/nid-115480.html?utm_source=flip.bg, 19 ноември 2013

THE SOCIAL AUDIT – A PREREQUISITE FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES

Miroslava Peicheva
University of National and World Economy, Sofia, Bulgaria

Abstract

Interest in social audit is not accidental. As part of everyday life have become abuses of shareholders, stakeholders, resources, corruption and "leakage" of government money. The consequences of the modern economy not only threaten the future existence of the generations, but this survival. This study aims to analyze the social audit as a prerequisite for sustainable development of human resources. The main conclusions relate to the benefits of implementing a social audit.