

Свиридов А.К.

Sviridov A.K.

соискатель Санкт-Петербургского
государственного университета,
г. Санкт-Петербург

post-graduate student of the chair of
St. Petersburg State University,
St. Petersburg

**СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ –
ВАЖНЕЙШИЙ ЭЛЕМЕНТ
ВЗАИМНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
УЧАСТНИКОВ
СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

**SOCIAL AUDIT –
THE IMPORTANT ELEMENT OF
MUTUAL RESPONSIBILITY OF
PARTICIPANTS OF
SOCIAL PARTNERSHIP**

Аннотация:

Когда речь идет об ответственности, следует говорить о взаимной ответственности всех сторон (участников) социального партнерства и необходимости поиска компромисса, обеспечивающего достижение каждой стороной разумной, и где-то даже этической, цели, а не завышенной или необоснованной. Именно в укреплении начал взаимности в ответственности сторон социального партнерства видится перспектива его развития и повышения эффективности в современной России.

Ключевые слова:

Социальный аудит, социальная ответственность, социальное партнерство.

The summary:

When it comes to responsibility, to speak of the mutual responsibility of all parties (members) of social partnership and the need to find a compromise that ensures the achievement of each party a reasonable, and in some cases even ethical, objective, and not excessive or unreasonable. That began to strengthen reciprocal responsibilities of the parties in the social partnership sees the prospect of its development and effectiveness in today's Russia.

Keywords:

social audit, social responsibility, social partnership.

Обеспечение социальной ответственности в отношениях, входящих в предмет отрасли трудового права, и достижение его конкурентоспособности являются, как представляется, единственно возможной основой для успешного развития России в условиях рыночной экономики, в которой источником благосостояния, как самого бизнеса, так и работающего в нем населения, является рост конкурентоспособности производимых товаров и оказываемых услуг. Однако этот рост не может быть достигнут без применения высококвалифицированного и высококачественного труда, как раз и обеспечивающего конкурентоспособность товаров и услуг. Поэтому отсюда вполне логично вытекает необходимость первоочередного решения задачи по повышению качества рабочей силы, а значит, и конкурентоспособности российских работников. Именно такой подход становится сегодня для нашей страны важнейшим фактором социально-экономической стабильности, инвестиционной привлекательности и роста ВВП.

С этой целью необходимо принимать меры к повышению интереса отечественных работодателей к повышению квалификации и всестороннему развитию своих работников. Для этого российское государство могло бы, к примеру, освободить от налогообложения либо ввести льготное налогообложение для средств работодателя, затрачиваемых на повышение их квалификации и обучение.

В докладе МОТ (Международная Организация Труда) [1] приводился положительный в этом плане опыт Сингапура. «Правительство Сингапура, - говорится в докладе, - отмечает, что ему удалось добиться сочетания промышленной политики, целенаправленных стимулов и развития людских ресурсов в едином пакете, который дает существенные преимущества для инвесторов с точки зрения размещения производства. В Совете управляющих Правления по экономическому развитию, который осуществляет контроль над инвестиционной стратегией, представлены профсоюзы и поддерживается давняя традиция трехстороннего социального диалога. Такой институциональный механизм рассматривается правительством как основа предоставления инвесторам определенной степени социально-экономической стабильности» [2].

Приведенная цитата из доклада Генерального директора МОТ наводит на мысль о том, что переориентация социально-трудовых отношений на начала социального партнерства способна повысить как социальную ответственность работодателей перед работниками, так и достичь повышения конкурентоспособности продукции (товаров и услуг) самих работников.

В последние годы все чаще появляются публикации, говорящие не только о необходимости повышения социальной ответственности российского бизнеса, но и о научном обосновании критериев и механизмов ее оценки и учета. При этом в обращениях к предпринимательским структу-

рам часто звучат общие призывы активно содействовать социальному прогрессу общества, а конкретно предлагается, в частности, руководствоваться критериями социальной ответственности бизнеса, разработанными Торгово-промышленной палатой Российской Федерации [3, С. 38].

В числе таких рекомендуемых критериев указываются: а) справедливость в оплате труда топ - менеджеров, в том числе и президентов фирм, и рядовых сотрудников, сопряженная с защитой трудовых прав последних; б) содействие подготовке рабочих кадров и специалистов и другие меры по инвестированию средств в работников, которые до настоящего времени не вошли в состав коллективных договоров как совместные мероприятия работодателя и профсоюзной организации.

Несмотря на высокую актуальность социальной ответственности работодателей, эти вопросы в большей мере находят сейчас отражение в программных документах локального характера [4] и в меньшей мере в виде конкретных положений, включаемых в содержание действующих коллективных договоров и соглашений.

В то же время, когда речь идет об ответственности, логично говорить об ответственности не какой-то одной стороны, а каждой из сторон, участвующих, например, в социально-трудовых отношениях. В связи с этим естественным образом возникает вполне закономерный вопрос: а не является ли перекосом в понимании норм и положений трудового права постановка вопроса об ответственности только работодателей (будь-то социальная или какая-либо иная, предусмотренная законодательством ответственность)?

Между тем в числе основных принципов социального партнерства как минимум 5 напрямую относятся к обеим сторонам этого процесса:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Внимательное рассмотрение приведенных принципов социального партнерства убеждает в том, что законом предусмотрен симметричный подход ко всем участникам социального партнерства. Конечно, было бы наивным уравнивать возможности государства и работника, работодателя и работника. Вместе с тем необходимо отдавать отчет в том, что в условиях рыночной экономики у работников и их представителей также должно развиваться сознание ответственности за качество и полноту реализации предписанных законом норм и положений. Ведь именно от этого во многом будет зависеть эффективность социального партнерства в организации.

Восемь основополагающих конвенций МОТ [5], устанавливая базовые нормы для сторон социального диалога, обеспечивают их взаимную социальную ответственность. В качестве механизма контроля соблюдения этих положений используется социальный аудит, являющийся важнейшим элементом взаимной ответственности участников социального партнерства.

В Российской Федерации аудит как проверка соответствия той или иной деятельности законодательным предписаниям, находится в стартовом состоянии своего развития. Единственный Федеральный закон «Об аудиторской деятельности» от 7 августа 2001 г. № 119-ФЗ устанавливает в качестве аудита независимую проверку бухгалтерского учета и финансовой (бухгалтерской) отчетности организаций и индивидуальных предпринимателей [6, С.2-3].

Между тем, понимание актуальности аудита с каждым годом возрастает. Во-первых, потому, что в России происходит довольно много нарушений действующего законодательства в социально-трудовой сфере. Во-вторых, потому, что в нашей стране уже функционирует немало зарубежных аудиторских компаний, внедряющих в практику новые методы работы с персоналом (аутсорсинг и аутстаффинг). Все это, как представляется, подтверждает тезис о необходимости развития социального аудита применительно к трудовой деятельности, осуществляемой в России. Тем более, что опыт высокоразвитых стран с рыночной экономикой подтверждает этот вывод.

Социальный аудит представляет собой специфическую форму анализа, проверки и ревизии условий социальной среды работодателя с целью выявления факторов социальных рисков и выработки предложений по их снижению.

В мае 2007 года на базе и по инициативе Академии труда и социальных отношений (АТиСО) совместно с Международным институтом социального аудита (Франция) в Москве была проведена международная научно-практическая конференция «Социальный аудит и развитие предприятий». К тому времени в Академии труда и социальных отношений творческим коллек-

тивом была разработана и одобрена Ученым советом АТиСО Концепция российской модели социального аудита. Целью конференции предполагалось изучение опыта проведения социального аудита в странах Европы, а также определение основных путей становления теории и практики социального аудита в Российской Федерации. В конференции приняло участие больше сотни зарубежных специалистов в области социального аудита. В числе главных вопросов, вынесенных организаторами конференции на обсуждение, были: [7, С.2-8]

роль социального фактора в процессе глобализации социальных отношений;
универсальные черты и национальные модели социального аудита;
социальная ответственность власти, профсоюзов и бизнеса.

Последний из обсуждавшихся участниками конференции вопрос еще раз наглядно подтвердил значимость социальной ответственности всех участников социального партнерства для дальнейшего развития рыночной экономики в России и каждой организации, в частности.

Иными словами, когда речь идет об ответственности, следует говорить о взаимной ответственности всех сторон (участников) социального партнерства и необходимости поиска компромисса, обеспечивающего достижение каждой стороной разумной, и где-то даже этической, цели, а не завышенной или необоснованной. Именно в укреплении начал взаимности в ответственности сторон социального партнерства видится перспектива его развития и повышения эффективности в современной России.

С учетом изложенного представляется целесообразным разработать и внедрить в российскую практику федеральный закон «О социальном аудите». В нем закреплялось бы право государства на обязательный социальный аудит и право профсоюзов на инициативный социальный аудит тех работодателей, которые нарушают социально-трудовые права, закрепленные в восьми основополагающих конвенциях МОТ, ратифицированных Российской Федерацией, и в Трудовом кодексе Российской Федерации. Именно эта законодательная новация могла бы, как представляется, перевести проблематику социальной ответственности бизнеса из теоретической сферы в практическую.

Ссылки:

1. Международная организация труда. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. В 2-х тт. Женева. Международное бюро труда. 1991. Т.1. 1159с.
2. Сасахия С. Сократить дефицит достойного труда. Глобальный вызов. / Доклад Генерального директора МОТ на 89-й сессии Международной конференции труда 2001 года. С. 27-28. М. Журнал «Человек и труд» 2001г. №10.
3. Предложения по реализации Концепции социального государства Российской Федерации на период 2006 – 2008 гг./ Соучредители и члены творческого коллектива при Академии труда и социальных отношений. М., 2006. С. 38.
4. Имеются в виду критерии социальной ответственности бизнеса, разработанные Торгово-промышленной палатой Российской Федерации, Этический кодекс сотрудников контрольно-счетных органов Российской Федерации и др.
5. Международная организация труда. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда. 1919-1956. В 2-х тт. Женева. Международное Бюро Труда. Т.2. 2247с.
6. Федеральный Закон Российской Федерации от 7августа 2001г. №119-ФЗ «Об аудиторской деятельности». С. 2-3.
7. Материалы совместной конференции Академии труда и социальных отношений и Международного института социального аудита (Франция) // Социальный аудит и развитие предприятий. М.-2007г. С.2-8.

References (transliterated):

1. Mezhdunarodnaya organizatsiya truda. Konventsii i rekomendatsii, prinyatyе Mezhdunarodnoy konferentsiy truda. 1919-1956. In 2 vols. Zheneva. Mezhdunarodnoe byuro truda. 1991. Vol.1. 1159 p.
2. Sasakhiya S. Sokratit' defitsit dostoyrnogo truda. Global'niy vyzov. / Doklad General'nogo direktora MOT na 89-y sessii Mezhdunarodnoy konferentsii truda 2001 goda. P. 27-28. M. Zhurnal "Chelovek i trud" 2001g. No.10.
3. Predlozheniya po realizatsii Kontseptsii sotsial'nogo gosudarstva Rossiyskoy Federatsii na period 2006 – 2008 gg./ Souchrediteli i chleny tvorcheskogo kolektiva pri Akademii truda i sotsial'nykh otnosheniy. M., 2006. P. 38.
4. Imeyut-sya v vidu kriterii sotsial'noy otvetstvennosti biznesa, razrabotannye Torgovo-promyshlennoy palatoy Rossiyskoy Federatsii, Eticheskiy kodeks sotrudnikov kontrol'no-schetnykh organov Rossiyskoy Federatsii i dr.
5. Mezhdunarodnaya organizatsiya truda. Konventsii i rekomendatsii, prinyatyе Mezhdunarodnoy Konferentsiy Truda. 1919-1956. In 2 vols. Zheneva. Mezhdunarodnoe Byuro Truda. Vol. 2. 2247 p.
6. Federal'niy Zakon Rossiyskoy Federatsii ot 7 avgusta 2001g. No.119-FZ "Ob auditor'skoy deyatelnosti". P. 2-3.
7. Materialy sovmestnoy konferentsii Akademii truda i sotsial'nykh otnosheniy i Mezhdunarodnogo instituta sotsial'nogo audita (Frantsiya) // Sotsial'niy audit i razvitie predpriyatiy. M.-2007g. P.2-8.