

УДК 364.12

**СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ КОРПОРАТИВНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ОТНОШЕНИИ
ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ**

Н.Н. Горюнова, В.В. Гузырь

Горюнова Наталия Николаевна, канд. экон. наук, доцент кафедры экономики Института социально-гуманитарных технологий Томского политехнического университета (Россия, 634050, г. Томск, пр. Ленина, д. 30).

E-mail: pnn@tpu.ru

Гузырь Владимир Васильевич, канд. экон. наук, доцент кафедры экономики Института социально-гуманитарных технологий Томского политехнического университета (Россия, 634050, г. Томск, пр. Ленина, д. 30).

E-mail: econirs@mail.ru

Особое внимание мирового сообщества к стандартам корпоративной социальной ответственности предопределяет актуальность проведения аудита их соблюдения. Социальная ответственность в отношении пожилых людей является одной из наиболее слабо разработанных составляющих политики организаций. Цель исследования – заложить основы методики проведения социального аудита корпоративной ответственности в отношении этой группы граждан. Использование в работе описательного, структурного, аналитического метода позволили исследовать социальный аудит как способ измерения степени корпоративной социальной ответственности в отношении пожилых людей, проанализировать содержание методики его проведения. Автором выявлены факторы благополучия пожилых людей, на которые может воздействовать компания, по субъектам ответственности; разработаны состав аналитических процедур и система показателей оценки социальной ответственности бизнеса. В разрезе факторов, на которые может влиять компания, в отношении четырех групп субъектов ее социальной ответственности деятельность

компании должна быть проанализирована с точки зрения аудита кадровой политики, организации и нормирования труда, оплаты труда, охраны труда, социальной политики, экологического аудита, аудита участия в жизни сообществ, аудита качества выпускаемой продукции.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, социальный аудит, благополучие пожилых людей.

Сущность, структура и задачи корпоративной социальной ответственности являются достаточно теоретически проработанным научным направлением как международными [1, 2], так и российскими исследователями [3, 4]. Вопросам социального аудита компаний посвящены работы, изучающие его содержание и порядок проведения [5–7], а также специфику социального аудита отдельных отраслей и предметных областей [8]. Однако проблематика социального аудита в отношении пожилых людей, предполагающая комплексный системный подход в оценке корпоративной социальной ответственности, разработана слабо, можно отметить только отдельные элементы исследований аудита социально-трудовых отношений [9–11].

Корпоративная социальная отчетность (КСО) является добровольной управленческой отчетностью, составляемой на основе требований международных стандартов GRI (Global Reporting Initiative [12] – руководство по составлению КСО, носит рекомендательный характер) и AA 1000 (AccountAbility 1000 [13] – стандарт социального аудита, обязателен к применению), демонстрирующей уровень устойчивого развития компании в сфере экономики, экологии и социальной политики. Качество представленного компаниями отчета проверяется и измеряется по результатам проведения социального аудита. С другой стороны, социальный аудит, проведенный как самообследование, позволяет эту отчетность составить. Таким образом, по нашему мнению, социальный аудит представляет собой процесс оценки корпоративной ответственности в экономической, экологической и социальной сферах, подготовки и проверки отчета по КСО, а также является средством улучшения деловой репутации и капитализации компании осознанными инвестициями в будущее организации и общества в целом.

В современном мире многие корпорации готовят социальную отчетность, достоверность которой заверена внешними аудиторами, так как большинство развитых зарубежных стран практикует открытие своих рынков только для социально ответственных предприятий.

Однако, во-первых, различия в этих отчетах по формату и методике оценки существенны, во-вторых, четко измерить социальную и экологическую ответственность, объективно оценить эффективность внедрения стандартов – сложная задача. В России качество корпоративной социальной отчетности постепенно повышается, однако исследования степени применения международных социальных стандартов российскими предприятиями [14] показывают, что 82 % предприятий игнорируют стандарт AA 1000, 69 % – стандарт GRI. Социальная ответственность в отношении пожилых людей является одной из наиболее слабо разработанных составляющих политики организаций, ее элементы можно усмотреть в различных элементах стандартов ответственности и аудита, однако комплексный подход не представлен ни в мировой, ни в российской практике.

Благополучие пожилых людей как объект корпоративной социальной ответственности представляет собой комплекс факторов, влияющих на будущую и настоящую жизнь людей старшего возраста. С целью разработки методики проведения социального аудита факторы, на которые может воздействовать предприятие, разделены нами на несколько групп по субъектам ответственности.

Первая группа – в отношении работников предприятия. На благополучие будущих пожилых людей влияют следующие факторы, являющиеся зоной ответственности работодателя в отношении нынешних работников: достойная «белая» заработная плата – основа формирования будущей пенсии; соблюдение режима труда и отдыха, норм условий труда, программы поддержки здоровья и физической активности работников – залог здоровья в старости; возможность реализовать планы на создание и поддержку благополучия семьи; саморазвитие.

В рамках первой группы следует выделить отдельно людей старшего возраста, продолжающих трудиться на предприятии (работники предпенсионного возраста и пенсионеры, продолжающие работать). Как в целях благополучия пожилых людей, так и для сохранения и приумножения человеческого потенциала предприятия необходимо создать условия для передачи опыта, благоприятную эмоциональную атмосферу для выхода на пенсию.

Третья составляющая ответственности – поддержка пожилых людей – работников компании, вышедших на пенсию. С целью повышения их экономического, социального, физиологического и эмоционального благополучия компании поддерживают бывших работников финансово (корпоративные пенсии, специальные пособия, премии к праздникам и т. п.), способствуют их интеграции в новое для них общество пенсионеров (проведение мероприятий для людей старшего поколения, клубов по интересам), содействуют поддержке физической активности и здоровья людей (проведение спартакиад, наличие спортивных секций, санаторно-курортное лечение).

Четвертая группа факторов – создание благоприятной среды для жизни пожилых людей и общества в целом: профильная благотворительность (приюты, хосписы), соблюдение норм охраны окружающей среды, стандартов качества выпускаемой продукции, забота о передвижении, создание мест отдыха.

Разработка программы проведения социального аудита должна опираться на использование совокупности методов сбора, обработки и анализа социально-экономической информации о деятельности объекта аудита, направленной на достижение следующих целей:

- анализ состояния проблемы благополучия пожилых людей в регионе местонахождения предприятия, оценка ее важности и возможности улучшения уровня и качества жизни пожилых людей;
- изучение масштабов влияния корпоративной политики объекта аудита на состояние проблемы благополучия пожилых людей, проживающих в соответствующем регионе;
- анализ и оценка корпоративной политики, способствующей решению проблемы;
- анализ факторов социальных рисков и выработка предложений по их снижению, формулирование на их основе рекомендаций для администрации предприятия;
- оценка способности предприятия управлять благополучием пожилых людей, связанных с предприятием и в регионе в целом;
- проведение экспертизы эффективности работы администрации предприятия в области повышения корпоративной социальной ответственности.

Целью социального аудита является изучение и анализ благополучия пожилых людей; возможностей его изменения в положительном или отрицательном направлении; выявление факторов, влияющих на динамику соответствующих социально-экономических показателей.

Заинтересованные группы (стейкхолдеры): работники предприятия (настоящие и бывшие), администрация региона, общество.

Методика проведения социального аудита должна строиться на использовании методов аудита соответствия, аудита эффективности, стратегического аудита. Основными задачами аудита соответствия в рамках социального аудита выступают: оценка адекватности практических действий установленным в организации нормам; анализ соответствия требований, предъявляемых к персоналу, нормам законодательства. Задачей аудита эффективности является оценка продуктивности, результативности и экономности текущих и капитальных расходов, соответствия методов управления организации социальным целям и задачам. Стратегическому аудиту отводятся задачи оценки степени соответствия корпоративного менеджмента целям потребительского общества, его экономической и социальной стратегии; степени связи социальной политики со спецификой функционирования организации.

Основу инструментария социального аудита составляют аналитические процедуры, заключающихся в оценке соответствующих показателей, нормативов, фактического состояния контролируемых объектов.

Аналитические процедуры социального аудита как способа измерения степени корпоративной социальной ответственности в отношении пожилых людей разрабатываются нами в соответствии со следующими областями:

- аудит кадровой политики;
- аудит организации и нормирования труда;
- аудит оплаты труда;
- аудит охраны труда;
- аудит социальной политики;
- экологический аудит;
- аудит участия в жизни сообществ;
- аудит качества выпускаемой продукции.

В рамках аудита соответствия для каждой аналитической процедуры необходимо оценить соответствие предмета аудита требованиям российского законодательства, корпоративным, отраслевым, межотраслевым, региональным и международным нормам.

В результате исследования автором сформирован состав аналитических процедур, целесообразных для применения в ходе проведения аудита корпоративной социальной ответственности в отношении пожилых людей.

Анализ оплаты труда как социальной категории предполагает:

- анализ ее надежности и стабильности (своевременность выплаты, учет инфляции, оплаты простоев, соблюдение законодательства при увольнении);
- анализ минимальной и средней зарплаты работников предприятия;
- выявление степени ее использования как базы для исчисления взносов в пенсионный фонд с целью гарантированного пенсионного обеспечения пожилых работников предприятия, предоставление государственных гарантий. В последнем случае аудитор должен проанализировать показатели, свидетельствующие о возможной «серой» или «черной» зарплате.

Анализ норм труда, действующих на предприятии, состоит в анализе их обоснованности с технической, организационной и социальной точек зрения. Нормы должны быть рассчитаны на работу в нормальных условиях труда, исходить из физиологически допустимых темпов, тяжести и напряженности работы, учитывать пол, возраст, здоровье работника. Для пожилых людей необходимо:

- снизить соответствующие нормы труда;
- предусмотреть щадящий режим труда, дополнительные дни отдыха;
- не привлекать их к работе сверхурочно.

Социальная ориентированность организации труда предполагает также обогащение содержания труда и его гуманизацию.

Оценка соблюдения требований по охране и безопасности труда проводится на их соответствие принятым стандартам (ГОСТ Р 12.0.006-2002, ГОСТ 12.0.230-2007, ИСО 14000, ИСО 19011, OHSAS 18001), по элементам этих стандартов проводится и социальный аудит для оценки соблюдения требований охраны труда по стандарту SA 8000. В рамках предмета аудиторской проверки особое внимание уделяется условиям труда пожилых людей:

- соблюдение необходимых требований с учетом особенностей физического и эмоционального состояния пожилых работников;
- предоставление возможности сменить профессию, место работы для труда в комфортных условиях, не предполагающих повышенную опасность или вредность;
- содержание и масштабы проводимых мероприятий по охране труда.

В ходе анализа полноты предоставления социальных гарантий оцениваются перечень и объемы начисленных государственных пособий и выплат, предусмотренных законодательством для защиты трудовых прав работника (больничных, декретных, отпускных, оплаты командировок, предоставление перерывов и выходных и т. п.). Аудитор изучает и анализирует социальный пакет, обеспечиваемый работодателем (оплата мобильной связи, обеспечение жильем, компенсация за использование личного автомобиля в служебных целях, абонемент для занятия спортом, обеды в офис, организация отдыха и досуга, служебный транспорт и т. д.). В отношении пожилых людей необходимо оценить масштабность и направленность организации лечения, отдыха и досуга этой группы работников; степень вовлеченности в эти мероприятия бывших работников предприятия, вышедших на пенсию.

В рамках аудита кадровой политики необходимо проанализировать политику компании в отношении работы сотрудников старшего поколения:

- как оценивается эффективность их работы;
- как решается вопрос об уходе на пенсию;
- как сохраняется человеческий потенциал компании – старшее поколение передает свои знания, навыки, опыт младшему и среднему поколению (организация мероприятий по транслированию опыта таких работников, подготовка ими смены, обращение за консультацией к работникам, вышедшим на пенсию).

С точки зрения оценки благополучия пожилых людей важно проанализировать наличие и содержание корпоративных пенсионных программ, взносов на дополнительное государственное пенсионное страхование.

В рамках стратегического аудита анализируется политика компании по взаимодействию с внешней средой:

- благотворительность в отношении целевой группы и профильных организаций (дома престарелых, приюты и т. д.);
- участие в общественных мероприятиях по организации досуга, отдыха, занятий физической культурой пожилых людей;
- повышение качества выпускаемой продукции с целью защиты здоровья потребителей;
- экологичность производства и защита окружающей среды.

Для реализации аналитических процедур социального аудита корпоративной ответственности в отношении пожилых людей нами сформирована система показателей, учитывающая все вышеназванные требования (табл. 1).

Таблица 1. Показатели оценки социальной ответственности бизнеса для предметной области социального аудита «пожилые люди»

Наименование аналитической процедуры	Ресурс (фактор)	Показатель
Аудит соответствия		
Анализ оплаты труда как базы для исчисления взносов в пенсионный фонд	Фонд оплаты труда	Соотношение уплаченных взносов в пенсионный фонд и начисленной оплаты труда
Анализ организации и нормирования труда	Фонд оплаты труда	Дифференциация норм и режима труда для пожилых работников
Анализ условий труда и его охраны	Выручка предприятия	Доля расходов на обеспечение комфортных условий труда в выручке предприятия
Анализ предоставляемых социальных гарантий и соцпакета	Фонд оплаты труда	Доля расходов на предоставление социального пакета в прибыли предприятия
Аудит эффективности		
Анализ эффективности работы сотрудников	Численность работников	Производительность труда работников
Анализ вклада работников в передачу навыков, подготовку смены	Численность работников	Число претендентов на место, в среднем на одного будущего пенсионера
Анализ корпоративных пенсионных программ	Фонд на выплату корпоративных пенсий	Выплачиваемая корпоративная пенсия, в среднем на одного пенсионера компании
Анализ взносов на дополнительное пенсионное страхование	Отчисления на социальное страхование	Соотношение суммы взносов на дополнительное пенсионное страхование и фонда оплаты труда
Стратегический аудит		
Благотворительность в отношении целевой группы и профильных организаций	Прибыль организации	Доля расходов на благотворительность в прибыли компании
Участие в общественных мероприятиях по организации досуга, отдыха, занятий физической культурой пожилых людей	Прибыль организации	Доля расходов на участие в организации мероприятий в выручке компании
Качество выпускаемой продукции	Производственные расходы	Процент соответствия показателей качества конкретного товара требованиям, установленным стандартами, техническими условиями, требованиям, определенным в договоре поставки
Экологичность производства и защита окружающей среды	Расходы на экологические мероприятия	Объемы выбросов в окружающую среду, затраты на экологические мероприятия

Таким образом, социальный аудит корпоративной социальной ответственности в отношении пожилых людей является необходимой процедурой для формирования и оценки менеджмента компаний по использованию человеческого капитала; поддержке работников, вышедших на пенсию; региональной политике. В разрезе факторов, на которые может влиять компания, в отношении четырех групп субъектов ее социальной ответственности деятельность компании должна быть проанализирована с точки зрения аудита кадровой политики, организации и нормирования труда, оплаты труда, охраны труда, социальной политики, экологического аудита, аудита участия в жизни сообществ, аудита качества выпускаемой продукции. В ходе

исследования разработаны аналитические процедуры социального аудита корпоративной ответственности в отношении пожилых людей, сформирована система показателей для оценки качества корпоративной социальной политики. Соответствующие показатели в рамках социального аудита должны анализироваться в динамике, в сравнении со средним по отрасли, региону, стране.

Исследование выполнено на базе Томского политехнического университета при финансовой поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации в рамках выполнения научно-исследовательских работ по направлению «Оценка и улучшение социального, экономического и эмоционального благополучия пожилых людей», договор № 14.Z50.31.0029.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Fernandez-Feijoo B., Romero S., Ruiz S. Commitment to Corporate social responsibility measured through global reporting initiative reporting: Factors affecting the behavior of companies // Journal of Cleaner Production. – 2014. – V. 81. – P. 244–254.
2. Sarvaiya, H., Wu M. An integrated approach for corporate social responsibility and corporate sustainability // Asian Social Science. – 2014. – V. 10, Issue 17. – P. 57–70.
3. Баджиева З.В. Корпоративная социальная ответственность российского бизнеса / Современные корпоративные стратегии и управленческие технологии в России: сборник научных трудов. – М.: Финансово-промышленный университет при Правительстве РФ, 2014. – С. 27–32.
4. Валькович О.Н., Сланченко Л.И. Корпоративная социальная ответственность: российский опыт: учеб. пособие. – Краснодар: Кубанский государственный университет, 2012. – 229 с.
5. Социальный аудит: учеб. пособие / под общ. ред. А.А. Шулуса, Ю.Н. Попова. – М.: АТИ-СО, 2008. – 620 с.
6. Вахрушина М.А. Парадигма бухгалтерского учета и отчетности в условиях глобальной экономики: проблемы России и пути их решения // Международный бухгалтерский учет. – 2014. – № 25. – С. 38–46.
7. Голубева Н.А. Состав аудиторской команды – важнейший фактор гарантии качества внешней верификации корпоративной социальной отчетности // Международный бухгалтерский учет. – 2014. – № 6. – С. 20–29.
8. Аманжолова Б.А., Терещенко Д.О., Шишова Ю.А. Социальный аудит организаций потребительской кооперации: система процедур и аналитических показателей // Международный бухгалтерский учет. – 2014. – № 4. – С. 30–42.
9. Антошина О.А. Аудит социально-трудовой сферы организации // Аудиторские ведомости. – 2007. – № 6. – С. 15–18.
10. Трещевский Ю., Никитина Л. Работники предприятия как объект корпоративной социальной ответственности // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – № 9. – С. 18–23.
11. Бикеева М.В. Социальная защита работников предприятия как элемент корпоративной социальной ответственности // Экономика и предпринимательство. – 2012. – № 1. – С. 136–138.
12. Руководство по отчетности в области устойчивого развития // GRI. – М.: 2000–2006. – С. 2.
13. AA 1000 // РА «CSR Business Network». 2012. – URL: <http://www.csr.kg/resource/standarts/2012/10/21/aa-1000> (дата обращения: 10.12.2014).
14. Рыкова И.Н., Голубева Н.А. Исследование эволюции корпоративной социальной отчетности российских предприятий // Международный бухгалтерский учет. – 2010. – № 9. – С. 2–11.

REFERENCES

1. Fernandez-Feijoo B., Romero S., Ruiz S. Commitment to Corporate social responsibility measured through global reporting initiative reporting: Factors affecting the behavior of companies // Journal of Cleaner Production, 2014, vol. 81, pp. 244–254.
2. Sarvaiya, H., Wu M. An integrated approach for corporate social responsibility and corporate sustainability // Asian Social Science, 2014, vol. 10, Iss. 17, pp. 57–70.

3. Badzhieva Z.V. Korporativnaya socialnaya otvetstvennost rossiyskogo biznesa [Corporate social responsibility of Russian business] / *Sovremennye korporativnye strategii i upravlencheskie tehnologii v Rossii: sbornik nauchnykh trudov*. Izd-vo: Finansovo-promyshlennyy universitet pri Pravitelstve RF, 2014, pp. 27–32.
4. Valkovich O.N., Slanchenko L.I. Korporativnaya socialnaya otvetstvennost: rossiyskiy opyt [Corporate social responsibility: the Russian experience]. Izd-vo: Kubanskiy gosudarstvennyy universitet, 2012, 229 p.
5. Sotsialnyy audit: uchebnoe posobie [Social Audit: textbook] / pod obshch. red. A.A. Shulusa, Yu.N. Popova. M.: ATISO, 2008, 620 p.
6. Vahrushina M.A. Paradigma buhgalterskogo ucheta i otchetnosti v usloviyah globalnoy ekonomiki: problemy Rossii i puti ih resheniya [The paradigm of accounting and reporting in the global economy: Russia's problems and their solutions] // *Mezhdunarodnyy buhgalterskiy uchet*, 2014, no. 25, pp. 38–46.
7. Golubeva N.A. Sostav auditorской komandy – vazhneyshiy faktor garantii kachestva vneshney verifikatsii korporativnoy socialnoy otchetnosti [The composition of the audit team - a key factor in the quality assurance of external verification of corporate social responsibility] // *Mezhdunarodnyy buhgalterskiy uchet*, 2014, no. 6, pp. 20–29.
8. Amanzholova B.A., Tereshhenko D.O., Shishova Yu.A. Socialnyy audit organizatsiy potrebitelskoy kooperatsii: sistema procedur i analiticheskikh pokazateley [Social audit of consumer cooperatives: the system of procedures and analytical indicators] // *Mezhdunarodnyy buhgalterskiy uchet*, 2014, no. 4, pp. 30–42.
9. Antoshina O.A. Audit socialno-trudovoy sfery organizatsii [Audit of social and labor sphere of organization] // *Audit Journal*, 2007, no. 6, pp. 15–18.
10. Treshhevskiy Yu., Nikitina L. Rabotniki predpriyatiya kak obekt korporativnoy socialnoy otvetstvennosti [Workers of the enterprise as an object of corporate social responsibility] // *Kadrovik. Kadrovyy menedzhment*, 2010, no. 9, pp. 18–23.
11. Bikeeva M.V. Socialnaya zashchita rabotnikov predpriyatiya kak element korporativnoy socialnoy otvetstvennosti [Social protection of employees as part of corporate social responsibility] // *Economy and Entrepreneurship*, 2012, no. 1, pp. 136–138.
12. Rukovodstvo po otchetnosti v oblasti ustoychivogo razvitiya [Guidelines for reporting on sustainable development] // RGI, M., 2000–2006, p. 2.
13. AA 1000 // CSR Business Network, 2012. Available at <http://www.csr.kg/resource/standarts/2012/10/21/aa-1000/> (accessed 10 December 2014).
14. Rykova I.N., Golubeva N.A. Issledovanie evolyutsii korporativnoy socialnoy otchetnosti rossiyskikh predpriyatiy [The study of the evolution of corporate social reporting of Russian companies] // *Mezhdunarodnyy buhgalterskiy uchet*, 2010, no. 9, pp. 2–11.

Поступила 13.03.2015 г.