

ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ И СИНДИКАЛНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ
КЪМ КНСБ

СОЦИАЛНА ЕВРОПА

Брой 1

април, 2007

София

СЪДЪРЖАНИЕ НА БРОЯ

СЪЗДАВАНЕ НА НОВА МЕЖДУНАРОДНА СИНДИКАЛНА
КОНФЕДЕРАЦИЯ

стр. 3

СОЦИАЛЕН ОДИТ

стр. 12

Изготвил броя:

Даринка Кирчева

СЪЗДАВАНЕ НА НОВА МЕЖДУНАРОДНА СИНДИКАЛНА КОНФЕДЕРАЦИЯ

На 1 ноември 2006 г. на учредителен конгрес във Виена бе създадена новата Международна конфедерация на профсъюзите. Тя обединява членовете на две вече разпуснати международни конфедерации – Международната конфедерация на свободните профсъюзи (МКСП) и Световната конфедерация на труда (СКТ), както и десетина организации без международно членство преди това, между които и френската Обща конфедерация на труда (CGT). Това обединение слага край на едновековното разделение на синдикалното движение между две идейно противоположни синдикални течения – социалистическо-лаическото направление, представено от МКСП, и християнското направление, представено от СКТ.

Разделението след провала на обединението през 1945 г.

Историята на международния синдикализъм е осеяна както с опити за обединение, така и с разриви. Последният опит за обединение датира от 1945 г. със създаването в Париж на Световната федерация на профсъюзите (СФПС), изградена с цел да се преодолее разделението на световното синдикално движение на три съперничащи си организации – социалистическа, християнска и комунистическа. Християнските организации обаче в крайна сметка отказват да членуват в СФПС, тъй като в нейния устав се въвежда принципът за членство на само една конфедерация от всяка страна. Затова те продължават да членуват в друга международна организация, Международната конфедерация на християнските профсъюзи (МКХП), създадена през 1920 г. и преобразувана през 1968 г. в Световна конфедерация на труда (СКТ), за да се подчертае новият ѝ светски характер и ориентация към Третия свят.

Самата СФПС се разпада през 1949 г. в обстановката на студената война. Американските синдикати предизвикват нейното разцепление и създаването през 1949 г. на Международната конфедерация на свободните профсъюзи (МКСП), която обхваща не комунистическите синдикални организации. Успоредно с това американските синдикати подкрепят изграждането на нови синдикални организации във Франция (Форс Увриер) и в Италия (Италианска конфедерация на синдикатите на трудещите се – CISL, и Италиански съюз на труда – UIL), които стават членки на новата международна конфедерация. Американското влияние, политически и финансово много силно при създаването на МКСП, през 60-те

години на миналия век отслабва в полза на европейските синдикати и на страните от Британската общност. През 1969 г. американската конфедерация AFL-CIO дори временно напуска МКСП, когато тя подновява връзките със синдикатите от източноевропейските страни, и се връща в нейните редици едва през 1982 г. След краха на комунизма в Източна Европа повечето трансформирани или новосъздадени синдикати в тези страни стават членове на МКСП, като особен е случаят на полската Солидарност, която си извоюва двойно членство в МКСП и в СКТ¹. Френската демократична конфедерация на труда (CFDT), напуснала МКТ през 1979 г., също се включва в МКСП през 1989 г. Първият бивш комунистически синдикат от Западна Европа, Италианската обща конфедерация на труда (CGIL), напуснал СФПС през 1975 г., е приет в МКСП през 1992 г., следван от испанските Работнически комисии, които никога не са членували в СФПС.

През 2006 г. МКСП беше се превърнала в най-значимата международна синдикална организация, обединяваща 241 организации членки от 156 страни и представляваща 145 милиона члена. Сравнена с МКСП, СКТ имаше по-скромен обхват с нейните 144 организации членки от 116 страни и 26 милиона члена. Най-силните ѝ опорни точки бяха в Латинска Америка, в Белгия и някои страни от Източна Европа. След напускането на френската CFDT през 1979 г., всъщност Конфедерацията на християнските синдикати (CSC) в Белгия и полската Солидарност останаха единствените две наистина масови организации с по над един милион члена.

Процесът на сливане 2004-2006 г.

През 2004 г. МКСП и СКТ започнаха процес на сливане и създаване на нова конфедерация. Бившият генерален секретар на Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП), Емилио Габалио, изигра активна роля по координацията между МКСП, СКТ и организациите, склонни да се включат като нови членове. Тази негова роля бе предопределена по две линии. Първо, защото той идваше от редиците на италианския синдикат CISL, който бе изиграл важна роля за създаването на МКСП през 1949 г. и представляваше един от малкото членове с християнска ориентация. Второ, защото историята на ЕКП може да се разглежда като регионално явление, предшестващо създаването на подобна

¹ Това изключение изхожда от прецедента с испанския баски синдикат ELA-SNV, който от 1933 г. членува в МКХП/МКТ, но същевременно е член учредител на МКСП от 1949 г.

конфигурация в световен мащаб. Действително, ЕКП бе създадена през 1973 г. чрез отварянето на Европейската конфедерация на свободните профсъюзи (ЕКСП), съставена изключително от организации членки на МКСП, към синдикални организации с други тенденции, предимно християнска и комунистическа. МКСП и СКТ изразиха съгласието си с тази насока, като всяка от тях разпусна собствената си регионална европейска организация. Италианската CGIL беше приета като първата комунистическа синдикална централа през 1974 г. Поради силна вътрешна съпротива в ЕКП членството на другите европейски комунистически синдикати отне повече време. Испанските Работнически комисии и Общата конфедерация на португалските трудещи се (CGTP) бяха приети едва през 1990 г. и 1994 г., а френската CGT през 1999 г.

В МКСП проектът за сливане със СКТ бе приет без възражения. Френската Форс Увриер, член основател на МКСП от 1949 г. и до 1989 г. единствен член от Франция, отначало проявяваше въздържаност, но впоследствие се включи в процеса. На последния си конгрес през октомври 2006 г. МКСП гласува единодушно за разпускането си. 222 от нейните 241 организации членки след това се включиха в новата Международна синдикална конфедерация. Само някои организации, които не бяха в състояние да платят членския си внос, останаха настрана.

Процесът на сливане по-трудно се възприе от страна на СКТ. Разпускането на конфедерацията бе гласувано през октомври 2006 г. от 95% от делегатите на конгреса. Поне 14 организации гласуваха против. Само 87 организации от 144 бивши членки на СКТ се включиха в новата МКП. Сливането срещна отпор най-вече в Латинска Америка и някои европейски организации членки. Най-голям тласък по посока на сливането бе даден от белгийската CSC, главна финансова опора на апарата на СКТ през последните години. Френската конфедерация на трудещите се християни (CFTC) също беше настроена положително, но желаше да се запази известна самостоятелност на членовете на СКТ в рамките на новата МКП. Обратно, немската Християнска синдикална конфедерация (CGV) образува, в крайна сметка безуспешно, опозиционен фронт на сливането. Преди войната тази конфедерация имаше значителен брой членове, редом до синдикалната конфедерация със социалистическа ориентация. Но при създаването на единна западногерманска конфедерация през 1950 г. мнозинството трудещи се християни последваха призивите на църквата и на християн-демократическите партии да се включат в новата централа DGB. Тогава CGV остана крайно миноритарна организация. Тя е

единствената европейска членка на СКТ, която изобщо не е била приемана в ЕКП.

Новата МКП е съставена от 304 организации от 153 страни, които би следвало да представляват 168 милиона члена. Тъй като става въпрос за деклариращи членове, последната цифра трябва да се възприема с известни резерви. Делът на бившите членове на МКСП е изключително голям – те представляват над две трети от организациите и 91% от членската маса. Членовете на бившата СКТ представляват по-малко от една трета от организациите и едва 6% от членската маса. Новопостъпилите 8 организации заедно представляват 2% от членската маса. Най-големите организации са бивши членки на МКСП. Двете най-многочислени са Федерацията на независимите профсъюзи в Русия (ФНПР) и Федерацията на профсъюзите в Украйна (ФПУ) със съответно 28 милиона и 11 милиона обявени членове. Поради оскъдни финансови ресурси двете организации ще плащат членски внос за по-малък брой членове. След тях се нареждат две индийски организации, които декларират респективно 6,8 и 5,7 милиона члена (но плащат членски внос за по-малък брой), американската AFL-CIO (8,8 милиона члена), японската Ренго (6,6 милиона), британските трейдюниони TUC (6,4 милиона), италианската CGIL (5,5 милиона) и италианската CISL (4,2 милиона).

От осемте организации, не членували никъде преди това, три представляват главната организация в своята страна – колумбийската CUT (800 000 члена), анголската UNTA (160000), непалският GEFONT (304000). Други имат значителна тежест – полската OPZZ², аржентинската СТА (1,7 милиона члена), нигерийската TUC (500000), мадагаскарската FISEMA (25000). Осмата организация е френската CGT, която след напускането на СФПС през 1995 г. беше останала без международно членство (освен в ЕКП). Следователно сега четири френски конфедерации членуват в една и съща международна организация – CFDT (806829 деклариращи членове), CFTC (140000), CGT (711000) и CGT-FO (Форс Увриер – 800000).

Ограничено преустройство

Въпреки успешното сливане, постигането на по-далечната цел за преустройство на международното синдикално движение все още

² OPZZ декларира 318 000 члена, което би я поставило след Солидарност (722000 деклариращи члена). Според други източници OPZZ в действителност наброява над един милион члена и всъщност е надминала Солидарност, но и двете централи са засегнати от процес на десиндикализация.

е незадоволително. Тази оценка се отнася най-напред до не членуващите преди организации, които трябваше да се включат в МКП. От предварително запитаните 11 организации само осем са се записали досега в МКП. Останалите три – Общата конфедерация на португалските трудещи се (CGTP), перуанската Обща конфедерация на труда (CGT) и уругвайската PIT-CNT предпочетоха да изчакаят решението на следващия си конгрес. Една голяма организация бе решително отстранена от процеса на реструктуриране – коалицията “Change to Win”, отцепила се през 2005 г. от американската конфедерация AFL-CIO и отнела 4 милиона члена от нейните общо 11 милиона члена.

Процесът на преустройство остава недовършен, докато важни синдикални организации продължават да членуват в СФПС. Генералният секретар на новата МКП потвърди нежеланието за сътрудничество със СФПС. След падането на комунистическите режими в Източна Европа тази международна централа загуби своята привлекателност и милиони членове, но най-вече значителна финансова подкрепа. Въпреки това СФПС се запазва като организация и се опира най-вече на своите членки от страните с комунистически режими (Куба, Виетнам, Северна Корея) и някои близоизточни страни с еднопартийна система. СФПС все още има членове и сред синдикатите с комунистическа ориентация от Третия свят (предимно Индия и Латинска Америка), но и в Кипър.

Китайските профсъюзи, изключени от СФПС през 1966 г., оттогава стоят настрана от международните обединения. Както и в другите комунистически страни, в Китай синдикалното сдружаване не е свободно. Нито МКСП, нито МКТ успяха да изградят независими синдикати в тази страна, освен в Хонконг, където МКСП (а сега и МКП) има една голяма организация членка³. Въпреки монополното си положение в държавния сектор Националната федерация на китайските профсъюзи започва да среща трудности за внедряването си в някои предприятия от частния сектор.

Остава да се реши съдбата и на две автономни регионални организации – Организацията за африканско профсъюзно единство (ОАПЕ) и Международната конфедерация на арабските профсъюзи (МКАП), много от чиито организации не членуват в никоя международна конфедерация. Докато МКСП изглеждаше в очите на някои синдикалисти от Третия свят като организация, доминирана от развитите страни, СФПС, а също ОАПЕ и МКАП можеха да се

³ МКП отказа да даде статут на член на изгнаническа кубинска организация в САЩ, преди това членувала в МКТ. Тя получи само статут на асоциирана организация.

възползват от този отрицателен имидж и да се обявяват за по-легитимни представители на интересите на работниците от Третия свят. Тези три организации създадоха през 2004 г. в Пекин Световен синдикален форум, в който се включи и Националната федерация на китайските профсъюзи. Това показва, че надпреварата за синдикална хегемония, спечелена от МКСП в развитите страни, продължава в някои страни от Третия свят въпреки края на студената война.

Новите структури

Учредителният конгрес на МКП прие устава и създаде нови ръководни органи. В периода между два конгреса, които трябва да се провеждат на всеки четири години, висшият ръководен орган, особено по бюджетни и финансови въпроси, е Генералният съвет, който трябва да заседава поне веднъж годишно. Той има 78-членен състав, като 70 члена се избират от конгреса по регионални квоти:

- Европа – 24 места
- Америка – 18 места
- Азиатско-тихоокеански регион – 15 места
- Африка – 11 места
- Други – 2 места

Това разпределение не е напълно пропорционално на броя представяни синдикални членове. Така например, Европа ще разполага само с една трета от местата, докато европейските синдикати представляват над половината членска маса в МКП. Има известно свръхпредставителство на Третия свят с цел подобряване на имиджа на МКП в този регион.

МКП възнамерява поетапно да осигури равното представяне на половете, с първоначална цел от 30% женски състав на Генералния съвет. Във временен порядък определен брой места бяха запазени за представителите на бившата СКТ и на новите членове, което им осигурява свръхпредставителство по отношение на броя на техните членове. В дългосрочен план разпределението на местата трябва да отговаря на членската маса. Генералният съвет номинира също женски съвет и младежки съвет, които излъчват съответно 6 и 2 члена за състава на Генералния съвет.

Генералният съвет избира Изпълнително бюро с председател, генерален секретар и до 25 члена. Генералният секретар се избира от конгреса. Председателят, заместник-председателите и заместник-генералните секретари се избират от Генералния съвет. Конгресът избра Гай Райдер, британски синдикалист, за генерален секретар на МКП. Преди това той беше генерален секретар на МКСП. Мамуната Сисе, бивш заместник-генерален секретар на МКСП, и Яп Винен (от

холандската CNV), бивш заместник генерален секретар на МКТ, бяха избрани за заместник-генерални секретари на новата организация. Шарън Бъроуз (от австралийската конфедерация), бивша председателка на МКСП, беше избрана за председател на МКП, а Михаел Зомер (от германската DGB) и Люк Кортебек (от белгийската CSC) за заместник-председатели.

Учредителният конгрес на МКП не можа да реши въпроса за регионалното си структуриране. Бе даден едногодишен срок на регионалните организации на МКСП и СКТ да изградят единни регионални структури. Този процес ще бъде особено деликатен в Америка, където бившите членове на Латиноамериканската централа на трудещите се (CLAT), регионалната организация на МКТ, останаха враждебни към изграждането на общоконтинентална организация по подобие на бившата Интерамериканска регионална организация на труда (ORIT), регионалната организация на МКСП. Принципът на общоконтинентална структура е предпочитан от бившите членове на МКСП, най-вече от американската AFL-CIO, която беше в основата на създаването на ORIT през 1951 г.⁴ МКП потвърди принципа за изграждане на една общоконтинентална организация, като остави възможността да се изградят и под-регионални структури в съответствие, например, с наличието на регионални обединения като Меркосур, американската зона за свободна търговия и др. Според устава, подобни решения трябва все пак да бъдат утвърдени от Генералния съвет.

Все още нерешен остава и въпросът за отношенията за МКП с международните профсъюзни федерации. Уставът на МКП изрично признава самостоятелността на международните федерации по отношение на синдикалната дейност в отраслите и мултинационалните компании. Уточнява се, че ще бъде призната само една международна федерация за отрасъл, което представлява призив към отрасловите структури на бившата СКТ да се обединят с международните федерации. Международната федерация на трудещите се от строителството и дървообработването вече се сля с отрасловата структура на бившата СКТ – Световната федерация на организациите от строителството и дървообработването, и се създаде нова световна федерация – Интернационал на работниците от строителството и дървообработването. Някои международни федерации, като Световната федерация на металоработниците, още от 70-те години на миналия век приемаха за свои членове

⁴ Дълго време AFL-CIO и по-точно американското правителство финансираха значителна част от бюджета на ORIT. AFL-CIO продължи да членува в ORIT дори през периода 1969-1982 г., когато бе прекратила членството си в МКСП.

национални федерации към конфедерации, които не членуват в МКСП.

Според устава, новата конфедерация трябва да установи партньорство с международните федерации, “чиито форми и методи ще се определят с тяхно съгласие”. Международните федерации, както и синдикалното представителство към ОИСР – Профсъюзен консултативен комитет, могат да изпращат свои представители “с право на изказване” за участие в заседанията на Генералния съвет на МКП. Новата конфедерация ще създаде съвместно с международните федерации и Консултативния комитет “Съвет на глобалните синдикати”, който ще заседава веднъж годишно. Тази структура ще консолидира изградената обменна мрежа по инициатива на МКСП, международните федерации и Консултативния комитет под названието “Глобални синдикати”. Споразумението е ратифицирано от МКП, Консултативния комитет и девет от десетте международни федерации. Единствена Федерацията на металоработниците, която много ревниво пази своята самостоятелност, забави своята ратификация.

Целите на новата конфедерация

Създаването на МКП не означава коренна стратегическа промяна по отношение на целите, ръководили МКСП и СКТ. Генералният секретар на МКП изрично подчерта целите и ценностите, които отдавна се споделят общо от двете организации. Именно тази близост позволи безпроблемното протичане на процеса на сливане.

МКП прие програма, която включва провеждането на световен ден за синдикално действие, за да се пропагандира поставянето на дневен ред на “нова глобализация”, която да включва програмата на МОТ за достоен труд и “като минимум” постигането на “Целите на хилядолетието за развитие”, определени от ООН, а именно, заделянето на 0,7% от брутният вътрешен продукт на развитите страни като държавна помощ за развитието и опрощаване на дълговете на най-слабо развитите страни. МКП предлага също да се въведе международна такса за валутните трансакции, за да се финансира развитието и да се ограничат спекулативните финансови потоци. Тя настоява за “демократично управление” на световната икономика чрез реформа на международните организации като МВФ, Световната банка и Световната търговска организация, която да ги направи по-прозрачни и демократични. По отношение на СТО, МКП предлага въвеждането в устава ѝ на клауза за правата на трудещите се. Подобни клаузи трябва да бъдат включени и в

регионалните и двустранни спогодби за либерализация на търговията и инвестициите. Синдикалните организации следва да имат съвещателен глас при съставянето и прилагането на тези спогодби. Освен това МКП потвърждава необходимостта от запазване на основни обществени услуги и от международно регламентиране на дейността на мултинационалните компании.

По всички тези въпроси МКП не внася съществена новост в целите на международния синдикализъм. Но обстоятелството, че сега може по-единно да взема отношение и да действа в международните организации, ще позволи по-добре да се провежда и координира обща стратегия пред сегашните предизвикателства на глобализацията. Синдикалното обединение в редиците на МКП ще има и косвени положителни отражения по отношение на синдикалната дейност и договарянето в мултинационалните компании. Общата синдикална дейност ще бъде по-малко затормозена от проблеми в общуването или дори от конкуренция между синдикати с различна международна принадлежност.

Разбира се, синдикалното обединение на ръководните органи едва ли ще действа като панацея за преодоляване на синдикалните слабости и разделения. За това е необходимо също така синдикално обновление в базата и нов интернационален дух в националните централи и браншови организации. Това означава и прехвърляне на правомощия, човешки и финансови ресурси на международните организации⁵, защото само така тези структури не ще продължат да функционират като бюрократични инстанции, чиято дейност остава откъсната от динамиката на националните организации, освен в изключителни случаи и по конкретни проблеми.

⁵ МКП ще работи с годишен бюджет от 11 милиона евро. Ще разполага в Брюксел с няколко офиса в сградата, където се помещават ЕКП и нейните браншови и специализирани организации. В сравнение с МКП, ЕКП разполага със значително повече средства. Въпреки това те изглеждат скромни в сравнение със средствата на конфедерациите в повечето големи развити страни. Въпреки нарастващите си финансови затруднения поради спада на членската маса, тези национални конфедерации могат да увеличат финансовия си принос за международната конфедерация. Това, че не го правят, се дължи основно на липса на политическа воля, защото това би означавало и частично прехвърляне на суверенитет на международно равнище.

СОЦИАЛЕН ОДИТ

Терминът “социален одит” понастоящем е доста размит и включва различни цели, обхвати, методики и техники на провеждане.

В началото на 80-те години, когато се дефинира понятието, социалният одит в класическия му вид се извършва в отговор на вътрешна потребност на предприятията и техните администрации да изяснят и осмислят “социалните” си проблеми с оглед тяхното решаване.

Идеята за Социалната отговорност на предприятията⁶ прави популярен социалния одит.

1. Социална отговорност на предприятията

Концепцията за социалната отговорност на предприятията (СОП) възниква преди петнадесетина години вследствие дейността и натиска на неправителствените организации. Тя завладява политическото, икономическото и медийното пространство. Днешният свят се сблъсква с проблеми, които налагат промени в поведението на всички действащи лица – индивиди, правителства и предприятия. СОП, която изразява доброволното включване от предприятията на социална и екологична загриженост в търговските им стратегии, е отговор на тези предизвикателства и се вписва в по-общия контекст на устойчивото развитие.

Международните институции като ООН, МОТ и ОИСР издават препоръки⁷.

Европейската комисия превърна социалния одит в един от приоритетите на многогодишната си програма. Зелената книга “Създаване на европейска рамка за социалната отговорност на предприятията”, публикувана през юли 2001 г. от Европейската комисия, потвърждава необходимостта от разгръщане на инициативите за социален одит и нуждата от специалисти в тази област, социални одитори и одитори на СОП, които да осъществяват контрол и оценка при спазване на точни правила и професионална етика. През юли 2002 г. ЕК публикува съобщение за “социалната

⁶ Неточен превод на Corporate Social Responsibility, което на английски включва съвкупността от отговорности, които носи едно юридическо лице.

⁷ ООН: Глобален договор – Давос 1999; МОТ: Трипартитна декларация на принципите за мултинационалните компании – Женева 2000; ОИСР: Ръководни принципи – Париж 2000

отговорност на предприятията: принос на предприятията за устойчивото развитие”. Съобщението не е бяла книга за изготвяне на директива. Проведеният по решение на ЕК многостранен форум с участието на европейски работодателски организации, синдикати, неправителствени организации и фирмени мрежи е оригинален опит за превръщане на дискусиата между участниците във важен аспект на новото управление на ЕС. Форумът не постига въвеждането на европейска рамка за СОП. Препоръките в заключителния доклад от форума, публикувани през юни 2004 г., са твърде скромни. И изглежда удовлетворяват само предприятията. Синдикатите и особено неправителствените организации искат да се отиде по-далеч с предприемане на по-решителни стъпки. Задача на сегашната ЕК под ръководството на Ж.М.Барозу и на Европейския парламент е да преодолеят съществуващите разногласия и дори антагонистични противоречия. Всъщност се поставя въпросът за съотношението между държавното регулиране и доброволното поемане на отговорности и ангажименти.

Някои държави приемат закони, като Франция със закона и декрета “Нови икономически уредби”⁸ (2001-2002) и Белгия.

В тези условия с наблюдава бурно развитие на социалния одит и на СОП, както и на специалностите социален одитор и одитор на социалната отговорност на предприятията. Възниква пъстра и нееднородна сфера с множество актьори: обсерватории (като Обсерватория на социалната отговорност на предприятията), органи за развитие на СОТ (като CSR Europ – Corporate Social Responsibility), институти (Международен институт за социален одит - IAS и Институт за вътрешен одит – IFACI), университети за подготовка на социални одитори (Университет в Екс ан Прованс, ESC в Гренобъл, IAE в Тулуза, Камара на частните служители в Люксембург).

Под натиска на медиите, потребителите и акционерите, предприятията започват да се насочват към по-отговорно, по-етично поведение, а такова поведение съставлява мощно маркетингово средство.

⁸ Този закон задължава френските компании да предоставят социални и екологични сведения в годишните си отчети. Декретът за приложение на закона изброява социалните и екологически критерии от количествен и качествен порядък, които трябва да се отчитат (от газовите емисии с парников ефект до професионалното равенство между половете и включването на инвалиди)

2. Определение на социалния одит

Поради голямото разнообразие от подходи, практики и актьори Международният институт за социален одит и Институтът за вътрешен одит правят опит за уеднаквяване на терминологията. Социалният одит е дефиниран като “одит по отношение на управлението и начините на функциониране на хората в наелите ги организации, както и на вътрешните и външните им взаимоотношения”. Акцентът е поставен върху персонала на предприятието, неговото управление и поведение.

В Зелената книга на ЕК, в която официално се признава социалният одит, той е определен като “системна оценка за социалното въздействие на дадено предприятие по отношение на определени норми и очаквания”. Това размито определение отразява трудността да се дефинират международно признати социални стандарти поради националните различия в трудовото право, свързани с културното разнообразие на трудовите отношения. Темите и периметърът на одита не са определени. Следователно обхватът на одита включва външната среда на предприятието. Но предметът на социалния одит е сведен до оценка на социалните отражения, произтичащи от решенията на предприятието. В това определение се чувства загрижеността по повод безотговорните премествания на предприятия в развиващите се страни или получавани доставки от тях.

Други наричат социален одит “независим и документиран методически процес, който позволява да се получат одиторски доказателства и да се оценят обективно, за да се определи в каква степен критериите на одита са постигнати”, при положение че критериите са определени в някаква социална норма. В това определение акцентът е поставен върху съответствието и съобразността, а липсва понятието диагноза, толкова важно при социалния одит.

3. Социалният одит като практика

В широкия смисъл на думата, социалният одит е подход за задълбочено проучване на управлението на дадена организация от гледна точка на неговите вътрешни и външни социални въздействия.

Одитът е съвкупност от техники, които позволяват да се анализират и оценят методите на предприятието. Казано по-просто, одитът е установяване на разминаване между констатираните факти и една или няколко референтни рамки (норми, кодекс на труда,

законови разпоредби) чрез показатели за съответствие, пригодност, съобразност, ефективност и др. Одитът като инструмент позволява на одитора да формулира диагноза, която служи като основа за търсене на подобрения и изказване на препоръки.

А) Причините за възлагане на социален одит могат да бъдат различни:

- проверка на съответствието на дадена организация или управленска система на правила или критерии, изложени в някаква нормативна уредба или установена “социална” норма (вкл. и кодекс на поведение) с оглед или не на сертифициране.
- Оценка на ефективността или резултатността на организация или управленска система.
- Оценка или определяне на социална политика или на използваните средства за постигане на поставените цели.
- Оценка на ефекта и приложимостта на даден проект или програма.

Б) Цели, ползи и предимства на социалния одит

Одитът е средство в помощ на ръководството на предприятието в няколко направления:

- Дава възможност за извършване на задълбочен анализ за състоянието и социалната отговорност на предприятието от независими експерти
- предоставя констатации за силните и слабите страни на предприятието
- позволява да се получат полезни препоръки и забележки
- разкрива потенциални възможности за развитие
- разкрива рискове от различно естество, като например:
 - неспазването на разпоредбите;
 - несъобразността на социалната политика спрямо очакванията на персонала;
 - несъответствието на фирмената политика на нуждите на човешките ресурси
 - натрупването на социални проблеми, които могат да застрашат предприятието.

Одитът може да бъде поискан като превантивно средство (за оценка на положението в даден момент) или като оздравително средство (за разрешаване на утежняващи се проблеми и влошаващо се положение).

В) Роли при социалния одит

Клиентът (възложителят) поръчва одит, като посочва изискванията си по отношение на някаква референтна рамка.

Одиторът (външен консултант) е правоспособен за извършване на одит. Той проверява и оценява количествените и качествените аспекти на практиките, процедурите, плановете на предприятието, като използва веществени доказателства. Съставя писмен доклад, в който се предлагат решения.

Обектът на одита (проверяваният) използва одиторския доклад, за да подобри системата и да разреши разкритите проблеми и дисбаланси.

Възложител и проверяван често съвпадат в МСП.

Г) Критерии на социалния одит

Социалният одит се базира на редица критерии, свързани с отношението на предприятието към своите сътрудници, както и към различни външни интереси и групи. Главните критерии се отнасят до:

- Философията на предприятието, неговата политика в областта на информирането и участието на работниците и служителите.
- Общите условия за наемане, работното време, заплатите.
- Равните шансове и отчитането на семейните задължения.
- Предлагањето на работни места за обучение и стаж.
- Отношение към възрастните работници и служители, интегрирането на дългосрочни безработни и инвалиди.
- Квалификация и обучение през целия живот, наличие на служби за посредничество и даване на съвети.
- Грижи за здравето, безопасността, политиката по отношение на извънредния труд и превенцията на стреса.
- Мерките за предотвратяване на масови съкращения и уволнения.
- Отношението към различни външни интереси и групи – доставчици, подизпълнители, клиенти, общественост, акционери, околна среда.

Д) Метод на одитора

Одиторът на СОП анализира и преценява политиките на социално управление на предприятията. Той разглежда в дълбочина включването на социалните и екологични предизвикателства в общия фирмен мениджмънт.

Социалният одитор проверява дали методите за управление на човешките ресурси съответстват на действащите политики и правила и оценява съобразността и ефективността на използваните процедури и инструменти, както и трудовата дейност на персонала.

На заседание ръководителят възложител, неговите сътрудници и одиторът уточняват референтната рамка и обхвата на одита. Одиторът излага намеренията си за изпълнение на възложената му задача.

Одиторът използва **различни източници на информация** и се стреми да събере колкото се може повече обективни доказателства. Сведенията се събират според нуждите, според обхвата на одита и според изникналите факти при проверката.

Обикновено се използват следните източници на информация:

- писмени документи на организацията (видове договори, списък на служителите и ведомост за заплатите, статистически отчет на трудовите злополуки, подписани договори с работническите представители, доклади от проверки на здравословните и безопасни условия на труд и др.)
- интервюта с членове на ръководството по организацията на труда, системата на управление и др.
- интервюта с работниците по работни места и извън предприятието за техните условия на труд.
- интервюта с местни организации, имащи отношение, като синдикати, неправителствени организации, трудови инспектори и др.

Одиторът извършва **проверки за спазване на нормите** въз основа на :

- Колективния трудов договор, браншовия КТД или разпрострени браншови КТД
- Кодекса на труда
- Кодекса за социалното осигуряване и здравеопазването
- Юриспруденцията
- Други нормативи или предписания.

Посещение на предприятието:

Работата на терен е необходима за съпоставка на теоретичните сведения и данни с географския и културен контекст. Тази проверка е неотменимо средство за разкриване на климата, условията на труд в предприятието, средствата за информиране и комуникация, взаимоотношенията между работниците, както и взаимоотношенията между началници и подчинени.

Определяне на рисковете

При пръв оглед на място въз основа на множество наблюдения се установяват потенциалните рискове.

В резултат на извършените анализи и проверки на дейността на предприятието, на контакти и наблюдения се определят реалните рискове.

Размерът и дейността на предприятието са два важни фактора, които значително определят вида на рисковете.

Резултат от одита

Одиторът съставя писмен доклад за степента на съответствие между социалната практика на организацията и нормативното съдържание на референтната рамка. Докладът може да бъде допълнен с предложение за план с корективни мерки, които ще позволят на предприятието да постигне по-добро съответствие със референтната рамка. Докладът се изготвя или за вътрешно ползване, или с оглед на сертификация.

Социален етикет

Това е формално признание за социалната отговорност на предприятието. Получаването на такъв етикет подобрява имиджа на предприятието като изпълняващо социалните си отговорности пред работниците и служителите, клиентите, властите, инвеститорите и широката общественост.

Кандидатурата за присъждане на социален етикет се подава въз основа на одиторски доклад. Оценката се извършва от жури. Присъденият социален етикет има тригодишна валидност.

За подновяване на етикета е необходим нов одит след изтичане на тригодишния срок и нова оценка на журито.

4. Социална отговорност и социален одит на мултинационалните компании

Една от последиците на глобализацията е коренната промяна в начина на производство в редица отрасли. Много компании със

запазена марка прибягват до цели вериги от подизпълнители, чиито заводи се намират в повечето случаи в страни с ниска цена на работната сила и географски отдалечени от страните, в които се извършва дистрибуцията на съответните марки. Тази географска и производствена отдалеченост водеше първоначално до това, че потребителите нямаха представа при какви условия на труд се произвеждат тези стоки. Постепенно ситуацията се промени. Неправителствените организации разгласиха сведения за така наречените sweatshops (фабрики или цехове, в които работят зле платени работници при крайно нехигиенични условия) и атакуваха възложителите, т.е. големите марки. Изправени пред движения за бойкотиране на такива стоки и нарастващия натиск на потребителите, компаниите, загрижени за своята репутация и обществен имидж, започнаха да възлагат социални одити на място, за да се провери доколко подизпълнителите спазват действащото трудово законодателство в собствената си страна, както и кодекса на поведение, възприет от компанията възложител.

Социалните одити на подизпълнителите се извършват от независими агенции или НПО, които на място анкетираат работниците, работническите представители и ръководителите за условията на труд. Тези одити могат да се извършват по отношение на някаква харта или кодекс на поведение, възприет от компанията възложител, или на международни стандарти, като SA 8000. Референтната рамка на одита съдържа поне една нормативна уредба – тя уточнява социалните права и специфичните правила, които предприятието трябва да спазва по отношение на условията на труд, и често се основава на конвенциите на МОТ за детския труд, принудителния труд, борбата с дискриминацията и правото на свободно сдружаване. Референтната рамка трябва да съдържа ясни и точни критерии, които позволяват да се провери спазването на нормите, което не винаги става, особено при кодексите за поведение.

Тези одити са крачка напред в признаването от компаниите на тяхната отговорност за условията на труд в подизпълнителите им. Но в това отношение има и редица ограничения – проблеми с езиковата бариера, културните различия, практики на доставчици да прибягват самите те до подизпълнители за част от продукцията, непоследователност на самите възложители. Действително, признавайки значението на социалните одити, самите възложители договарят възможно най-ниските цени и често правят поръчки за толкова кратки срокове, че изпълнението им налага непоносима интензивност на труда. Все повече критики се отправят и към това, че социалният одит е само временна диагноза и не предлага пътища за решаване на разкритите проблеми. А социалната отговорност като

понятие включва и съдействие на доставчика при въвеждането на по-добри условия на труд на приемлива цена.

5. Международни референтни рамки

Global Reporting Initiative (GRI) е международна инициатива, в която участват предприятия, неправителствени организации, консултантски фирми, университети. Създадена през 1997 г. със седалище в Амстердам, тя издава насоки за изготвяне на отчети от предприятията по икономическите, социалните и екологическите измерения на своите дейности, стоки и услуги.

Ръководните принципи на ОИСР

Издадени за пръв път през 1976 г. , тези принципи са препоръки на правителствата към мултинационалните компании. Целта е да се подпомогнат предприятията, синдикатите и гражданското общество да посрещнат предизвикателствата на глобализацията. Тези принципи нямат задължителен характер, но приелите ги правителства се ангажират да съдействат за тяхното прилагане и по този начин да въздействат върху поведението на предприятията, действащи на тяхна територия.

Ръководните принципи обхващат следните области:

- публикуване на достоверна информация за финансовите и нефинансови резултати, рисковите фактори, целите, акционерите и правото на глас, състава на управителния съвет и възнаграждението на членовете му, ръководителите, управленските структури на предприятието;
- зачитане на човешките права и трудовите стандарти;
- политика за опазване на околната среда (система на управление, информация, екологична оценка, план за управление на рисковете и злоупотуките, обучение на персонала)
- борба с корупцията и справедлива и прозрачна търговска практика спрямо потребителите;
- трансфер на технологии и ноу-хау, партньорство и съдействие за научно-технологичното и иновационно развитие в приемната страна;
- възприемане на добри конкурентни практики;
- спазване на данъчното законодателство.

Глобалният договор

Това е една от най-известните международни доброволни програми, лансирана от генералния секретар на ООН Кофи Анан по време на Световния икономически форум в Давос през януари 1999

г. Компаниите се приканват да възприемат отговорно поведение и да следват 10 всеобщи принципа:

1. Зачитане и подкрепа за опазване правата на човека в сферата на влияние на съответната компания;
2. Гаранция за необвързване с действия, нарушаващи правата на човека;
3. Приемане свободата на сдружаване и ефективно признаване на правото на колективно договаряне;
4. Премахване на всякакви форми на насилствен и принудителен труд
5. Ефективно премахване на детския труд;
6. Изкореняване на дискриминацията по отношение правото на труд и професионално развитие
7. Превенция на екологичните рискове
8. Подемание на инициативи за по-отговорно отношение към околната среда
9. Насърчаване развитието и разпространението на технологии, щадящи околната среда
10. Борба с всякакви форми на корупция.

В глобалния договор могат да се включат предприятията, но и браншовите и синдикалните организации. Поетият ангажимент е доброволен, тъй като не са предвидени нито контролни органи, нито никакви санкции.

Европейската рамка

Редица европейски текстове са свързани с устойчивото развитие или един от неговите компоненти. Те могат да се разделят на две категории – заявени намерения, като европейските стратегии, и директиви, които се транспонират в националните законодателства. По принцип тези текстове непрекъснато се развиват.

Европейска стратегия за Интегрирана стокова политика (2001-2007)

Това е дългосрочна политика за стимулиране на търсенето и предлагането на стоки и услуги, щадящи околната среда, най-вече чрез прилагането на метода “анализ на жизнения цикъл” и екологични етикети.

Директиви на ЕС

Директива за равно третиране на хората без оглед на раса и етническа принадлежност (29 юни 2000 г.). Тази директива дава определение на дискриминацията в труда, образованието, обучението, социалната защита, предоставянето на стоки и услуги, включително и жилище.

Нова директива за прилагане на принципа за равнопоставеност между половете (23 септември 2002 г.). Равнопоставеността означава липса на пряка или косвена дискриминация (вкл. сексуален тормоз) по пол в труда, квалификацията и професионалното развитие, както и в условията на труд.

Директиви за опазване на околната среда – Директива за размяна на квоти за газови емисии с парников ефект (2002), Директива за екологичната отговорност (2004), Директива за отпадъци от електрически и електронни съоръжения (2005), Директива за използване на биогорива в транспорта (2003).

6. Международни стандарти и етикети

Стандартите ISO

ISO е мрежа от национални институти по стандартизация от 148 страни със седалище в Женева. Това е неправителствена организация, чиито членове не са като в системата на ООН делегации на националните правителства. Двата главни стандарта, свързани с устойчивото развитие, са ISO 9000 и ISO 14000.

Стандартът EMAS

Европейският стандарт EMAS (Eco-Management and Audit Scheme), въведен от Европейската комисия през 1995 г., е управленско средство, което позволява на всякакви организации да оценят, подобрят и отчетат екологичната си отговорност.

Стандартът OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) позволява на предприятието да овладее рисковете от злополуки на работното място чрез система за управление, включваща следните компоненти – политика за управление на рисковете, разкриване и оценка на рисковите фактори и области, определяне на цели и програми, обучение на персонала, въвеждане на процедури за контрол, подготовка за извънредни ситуации, въвеждане на процедури за измерване и следене на параметрите, предприемане на мерки за превенция на злополуки, редовен преглед и проверка. Сертифицирането протича на три етапа – предварителна оценка от органа, провеждащ одита за сертифициране, проучване на документацията на предприятието, одит за сертификация с цел да се провери действителното наличие на нужните процедури в предприятието. При стандарта OHSAS 18001 се следва същия подход като при стандартите ISO 9000 и ISO 14000.

Стандартът SA 8000 е основа за сертификация относно зачитането на основните права на трудещите се. Той се отнася до предприятия с доставчици или производствени поделения в страни,

в които е нужна проверка дали производството се осъществява при достойни условия за труд. Създаден през 1997 г., този стандарт се опира на важни отправни норми като Всеобщата декларация за човешките права на ООН, конвенциите на МОТ и конвенцията на ООН за правата на детето. Основните области на SA 8000 са: детският труд, принудителният труд, охрана и хигиена на труда, дискриминацията, правото на събрание и на глас (синдикати), работното време, възнаграждението, системата на управление.

Global Sullivan Principles, въведени през 1997 г. за предприятията от ЮАР, са принципи за социална и икономическа справедливост и равни шансове, които ООН признава през 1999 г. и преформулира така, че да бъдат приложими към всяко предприятие.

7. Изследване на социалния одит в България

През 2005 г. ЕС и МОТ финансират изследователски проект за социалния одит в България, Румъния и Турция. Резултатите от изследването са публикувани в заключителния доклад⁹.

Изследвани са предимно предприятия от леката промишленост, където социалният одит се оказва най-разпространен като практика. За всяка страна са подбрани 400 предприятия, на които са разпратени въпросници.

Резултатите за България са следните:

Таблица 1. Общи резултати

Брой изследвани предприятия	274
Брой неотговорили предприятия	115
Текстил	27
Облекло	198
Обувна промишленост	14
Дървообработване	18
Кожарска промишленост	6
Други	11
Общ брой предприятия, заявили, че имат кодекс на поведение	66
Дял на предприятията, заявили, че имат кодекс на поведение	30%

⁹ Sebastian van der Vegt. "Social Auditing in Bulgaria, Romania and Turkey; Results from survey and case study research", Ankara, Turkey. International Labour Office, 2005

Средна големина на изследваните предприятия (бр.раб.)	202
Дял на предприятията, имали одити през 2004 г.	19,7%
Дял на предприятията, одитирани от купувачите на продукцията им	13,5%
Среден брой извършени одити през 2004 г.(без вътрешни одити)	1,9
Брой предприятия, одитирани от НПО	3
Брой предприятия, заявили, че имат собствен вътрешен одит	12

Таблица 2. Социални одити според размера на предприятията

Предприятия с над 500 работници	
Брой предприятия	22
Дял на одитираните предприятия	45%
Дял на одитираните от купувачи предприятия	32%
Предприятия с до 500 работници	
Брой предприятия	252
Дял на одитираните предприятия	17%
Дял на одитираните от купувачи предприятия	12%

Таблица 3. Кой изисква от предприятието спазването на кодекс на поведение

Купувачи на продукцията	33
Браншовата асоциация	3
Решение на фирменото ръководство	32
Друга организация	2

Таблица 4. Ползи от социалните одити, извършени от предприятия купувачи или други одитори (консултанти, НПО или вътрешни одити)

Отговори	Купувачи	Други
Повишен морал на персонала	17%	11%
Повишено качество на продукцията	29%	67%
Намаляване на отсъствията	21%	44%
Подобрени взаимоотношения с персонала или синдикатите	17%	22%
Подобрени отношения с купувачите	71%	22%
Увеличен брой договори	38%	11%

Увеличен пазарен дял	4%	22%
Общ брой отговори	24	9

Посочените ползи за работниците са:

1. Подобрена работна среда.
2. Подобрения в здравословните и безопасни условия на труд
3. По-добро осъзнаване на правата и обучение на работниците
4. По-голяма сигурност за работните места
5. Повишаване на удовлетворението и мотивацията на работниците
6. Избиране на работнически представители и ежемесечни срещи с ръководството
7. По-добри отношения между ръководство и работници.

Приоритети на одиторите

1. Производствени условия (вкл. организация на производството) и общи социални стандарти
2. Здравословни и безопасни условия на труд
3. Работно време
4. Извънреден труд
5. Изплащане на заплати и осигуровки
6. Детски труд
7. Дискриминация
8. Свобода на сдружаване

Налагани санкции

Повечето предприятия заявяват, че само използването на детски труд е довело до незабавно прекратяване на договора с мултинационалната компания. Другите нарушения се толерират с оглед очаквани подобрения. В четири предприятия е проверявано правото на свободно сдружаване, но липсата на независим синдикат не е довело до никакви санкции.