



Република България
ИКОНОМИЧЕСКИ
И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ

А Н А Л И З

на

ИКОНОМИЧЕСКИЯ И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ

на тема

“СОЦИАЛНИЯТ ОДИТ – ОПИТ И ПЕРСПЕКТИВИ ЗА РАЗВИТИЕ”

(разработен по собствена инициатива)

София, декември 2010 г.

В плана за дейността на Икономическия и социален съвет /ИСС/ за 2010 г. е заложено разработване на анализ по собствена инициатива на тема:

„Социалният одит – опит и перспективи за развитие”.

Председателят на ИСС, с писмо Изх. № 023–РД-06/08.02.2010 г., на основание чл. 15, ал. 1, т. 9 от Правилника за дейността ИСС разпредели разработването на анализа на Комисията по труд, доходи, жизнено равнище и индустриални отношения и Комисията по бюджет, финанси, застраховане и осигуряване.

За докладчик по анализа бе определен Александър Загорев, член на Съвета от втора група – представителни организации на работниците и служителите.

За разработване на анализа бяха привлечени като външни експерти Златка Господинова, одитор и Татяна Михайлова от Институт за синдикални и социални изследвания към КНСБ.

На свое заседание от 14.12.2010 г. Комисията по труд, доходи, жизнено равнище и индустриални отношения и Комисията по бюджет, финанси, застраховане и осигуряване обсъди и прие проекта на анализа.

На Пленарна сесия от 20.12.2010 г. Икономическият и социален съвет прие настоящия анализ.

Съдържание

1.	ВЪВЕДЕНИЕ.....	4
2.	ОСНОВНИ ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ.....	5
3.	ИСТОРИЯ НА СОЦИАЛНИЯ ОДИТ.....	7
4.	ГЛОБАЛЕН КОНТЕКСТ НА СОЦИАЛНИЯ ОДИТ	12
5.	ЕВРОПЕЙСКИ ОПИТ	19
6.	БЪЛГАРСКИЯТ ОПИТ.....	26
7.	РЕГЛАМЕНТИРАНЕ	26
8.	СВЕТОВНИ ИНИЦИАТИВИ И СТАНДАРТИ, ПО-ИЗВЕСТНИ В БЪЛГАРИЯ.....	27
9.	ОПИТ И ПРАКТИКИ В БЪЛГАРСКИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ	29
10.	НЯКОИ ОРГАНИЗАЦИИ, ИЗВЪРШВАЩИ СОЦИАЛНИ ОДИТИ В БЪЛГАРИЯ.....	30
11.	ПОЛЗИ И ОГРАНИЧЕНИЯ / ПРЕДИМСТВА И НЕДОСТАТЪЦИ	32
12.	ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ПО-НАТАТЪШНО РАЗВИТИЕ НА КСО И СОЦИАЛНИЯ ОДИТ В БЪЛГАРИЯ	33
13.	ЗАКЛЮЧЕНИЕ	35
14.	ПРИЛОЖЕНИЕ - Организации, стандарти и инициативи.....	37

ПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ:

ИСС	Икономически и социален съвет
КСО	Корпоративна социална отговорност
КНСБ	Конфедерация на независимите синдикати в България
МТСП	Министерство на труда и социалната политика
ОП “РЧР”	Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси”
НПО	Неправителствени организации
ИА “ГИТ”	Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”
ООН	Организация на обединените нации
ОИСР	Организация за икономическо сътрудничество и развитие
МНК	Мултинационални корпорации
ЗБУТ	здравословни и безопасни условия на труд
ЕС	Европейски съюз
ГД на ООН	Глобален договор на Организацията на обединените нации
ЕО	Европейска общност
ЕИО	Европейска икономическа общност
ЛПС	Лични предпазни средства
НБУ	Нов български университет

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Целта на настоящият анализ е да се представи концепцията за социален одит, нейното развитие и практическо приложение в света и Европа, както и съществуващият в България опит. Проучването, предвид огромния обем информация по темите корпоративната социална отговорност, отчитане на устойчивостта, устойчивото инвестиране, индексите за устойчивост, етичните етикети, устойчивото потребление, кодексите на поведение, екологичната, социална и етична отчетност, която се измерва в десетки хиляди страници, бе извършено избирателно, като стремежът бе да бъдат засегнати най-основните и най-новите тенденции на развитие по тези теми. Имайки предвид, че в България само по един от стандартите се прави социален одит, включващ опазването на околната среда, както и фактът, че тази отговорност вече е доброволно поета от много български бизнес организации и има достатъчно консултантски фирми и експерти, които предлагат услуги в тази сфера, то не беше обект на детайлно описание в настоящия анализ.

Използваните за анализа методи са: настолно изследване на над 1 200 документа, уебсайтове и публикации в Интернет, телефонни интервюта с 6 професионалисти по социален одит от България, както и 2 проучвания чрез кратки стандартизирани интервюта по електронна поща на над 4 000 български предприятия.

Включени са резултатите и от проведени интервюта с основни членове на КНСБ и на подразделения на КТ „Подкрепа“ за установяване на практиката на бизнеса, за които има данни за социална отчетност, за включване на дебата по корпоративна социална отговорност и отчетност в социалния диалог на ниво предприятие, както и за това, дали в секторния социален диалог присъстват проблемите по КСО.

2. ОСНОВНИ ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

2.1. Социалният одит е само “моментна снимка” на дадената ситуация – той се извършва веднъж годишно за 1 до 3 дни. Обикновено продължителността на одита (1 до 3 дни) не е достатъчна, за да се “внедряват”, а не просто да се “налагат” концепцията и практиките на КСО.

2.2. При все, че социалният одит в случая на България се припокрива в голяма степен с изискванията на българското законодателство, той не може да служи като заместител на дейностите на българските контролни органи, които носят отговорност за проверка на спазването му.

2.3. Често одитът в едно предприятие се дублира с одит, извършван от друга организация, тъй като възложителят е различен и одитът се извършва от различни организации. Това е проблем, който често се изтъква от фирмите доставчици, които твърдят, че са подлагани на едни и същи процедури за одит по няколко пъти за различни техни клиенти, което отнема прекалено много време и ресурси.

2.4. Социалният одит няма достатъчно инструменти за разрешаване на проблеми и нарушения, каквито например дава социалният диалог.

2.5. Много често доставчиците не са от така наречения „първи ешелон”, а от „втори” и дори „трети”. Това означава, че между глобалния купувач и доставчика може да има агент, лицензирана компания и др. Това води до недостатъчно добра комуникация по веригата на доставките и поради това до неяснота на поетите отговорности.

2.6. В предприятията, които са били обект на социален одит, не винаги са налични документирани политики и процедури, свързани с полагането на труд, работно време и почивки, отпуски, възнаграждения, наемане и освобождаване на работници, и въобще по отношение на човешките ресурси. Документацията, изисквана по отношение на досиетата на работниците обикновено е изрядна.

2.7. Работодателите, а поради това още повече и работниците, не са съвсем наясно с целите на социалния одит и кодексите на поведение, които се очаква да спазват.

2.8. Големи слабости има при изпълнението на изискванията за информиране и консултиране и за създаването на функциониращи (а не само формални) комитети (групи) по условия на труд.

2.9. Тъй като някои от кодексите включват и изисквания за опазване на околната среда, се установява, че част от българските предприятия са все още в началото на осъзнаването на истинското въздействие, което оказват върху околната среда. Въздействията върху околната среда на предприятията, които имат комплексно разрешително и разрешителни за търговия с

емисии на парникови газове, са описани подробно и управлявани под непрекъснатото наблюдение на контролните органи по околна среда – РИОСВ. Процесът на приобщаване на останалите предприятия върви трудно, но напредва с малки крачки в посока към подобрене.

2.10. ИСС счита, че са необходими координираните усилия на всички заинтересовани и че последващите дейности следва да се насочат към проучването, популяризирането и разпространяването на различните инструментариуми за социално отговорно поведение, както на социалните партньори, така и на други организации на гражданското общество.

2.11. Проблемът с досега доста фрагментарния подход към популяризирането, внедряването, отчитането и верификацията на дейностите по КСО може да се реши само на доброволен принцип. „Пазарните сили” следва да се поощрят за създаването на благоприятна среда за стартирането на „социалният одит”.

2.12. На базата на наблюдения, проучвания и анализ е необходимо да се изработят национални (примерни) индикатори за отчитането на КСО. Логично е допълването им със специфични индикатори за ползване от съветите за тристранно сътрудничество по сектори.

2.13. Консултативният съвет по КСО следва да насочи дейността си към проучването, популяризирането и разпространяването на различните инструментариуми за социално отговорно поведение, както на бизнеса, така и на други организации – НПО, държавата (министерства), публични организации, образователни и медицински организации. С това може да се разреши проблемът с досега доста фрагментарния подход към популяризирането, внедряването, отчитането и верификацията на дейностите по КСО.

2.14. За подпомагане на дейността на Консултативния съвет по корпоративна социална отговорност към министъра на труда и социалната политика, би било подходящо да се проучат и преведат редица европейски и международни (и доколкото има български) документи и практика за социален одит.

2.15. ИСС оценява като навременна създадената възможност чрез ОП “РЧР” за обучение на повече от сто водещи или вътрешни социални одитори, както и предстоящото изготвяне на концепция и информационна система за социален одит в един конкретен бранш. ИСС ще съдейства тези дейности да се представят на широк кръг от заинтересовани и, след като се отчете въприемането и критиката, се ангажира с популяризирането на този подход.

2.16. В Плана за изпълнение на Националната стратегия за КСО за 2011 г. могат да бъдат заложени съответни конкретни дейности, тъй като до този момент Стратегията и Планът за действие 2010 г.:

- не включват никакви идеи или предложения относно задължителността или доброволността на отчитането на екологичното, социалното и етично поведение на бизнеса, както и индикатори, които да се следват с цел сравнимост;
- не адресират социалния одит, като инструмент за верификация на дейностите по КСО, с цел укрепване на доверието на заинтересованите страни.

2.17. В Плана за изпълнение на Националната стратегия за КСО за 2011 и 2012 г. следва да се разпишат и осигурят с ресурс отговорностите и ангажиментите на социалните партньори и държавата по популяризирането и разпространението на знанията за КСО, както и за развитието на социалния диалог по проблемите на КСО и социалния одит.

2.18. Във връзка с обществените поръчки, държавата и социалните партньори да обсъдят възможностите за разширяване на законовите стимули за предприятията да прилагат принципите на социална отговорност и социалният одит. В този случай ще бъде необходимо да се създаде допълнителен капацитет на съответните компетентни органи за изпълнение на тези функции.

2.19. ИСС предлага да се създаде възможност чрез доброволен регистър да се систематизира информация за обучението и сертифицирането на социални одитори.

2.20. Считаме, че в българските условия процесите на отчитане и одитиране следва да се развиват постепенно, като се спазва доброволният принцип на разкриване на данните за социално отговорната практика. Социалните отчети следва да бъдат информативни и да съобщават за резултатите от социалната дейност, която водят компаниите. След като бъде разкрито достатъчно количество информация и се натрупа практически опит, може да се премине към следваща стъпка - *одитиране на процеса на съставяне на отчетността*.

3. ИСТОРИЯ НА СОЦИАЛНИЯ ОДИТ

3.1. Концепция

Тъй като социалният одит се свързва предимно с концепцията за Корпоративна социална отговорност, е важно да се очертае развитието на тази концепция през годините.

3.1.1. Съвременната КСО може да бъде проследена като действие до втората половина на 19 век, когато филантропът Джон Д. Рокфелер извършва първото дарителство, чието ехо виждаме и днес, повече от сто години по-късно, при хора като Бил Гейтс например.

Концепцията за Корпоративната социална отговорност (КСО) възниква през 40-те години на миналия век, когато Тиодор Крепс - учен от ерата на депресията - за пръв път използва термина "социален одит", призовавайки компаниите да припознаят отговорностите си към гражданите. При все това, КСО навлиза в популярния език през 50-те години на миналия век, със знаковата книга на Р. Боуен "*Социалните отговорности на бизнесмена*".

3.1.2. През 70-те години на миналия век се появява една от основополагащите дефиниции на съвременната концепция за КСО - четири типовият модел на Каръл¹ за отговорността на компанията. Според този модел, корпорацията има *икономическата отговорност* да бъде рентабилна, *законовата отговорност* да спазва закона, *етичната отговорност* да върши това, което изглежда правилно и *филантропската отговорност* да прави това, което желае обществото. Тогава се появява и първият кодекс за КСО – Глобалните принципи на Съливан.

Тогава възниква и нова вълна от интерес към социалното и етично счетоводство, одит и отчетност (SEEAR). Възниква концепцията за "заинтересованите страни" и организации, като например Търговската камара на САЩ прави връзка между усъвършенстването в практическото прилагане на КСО и дългосрочната рентабилност. Регламентирането в социалната сфера се увеличава и един пример за тази тенденция е апелът от страна на Международната конфедерация на свободните синдикати (ICFTU) за регулиране властта на Мулти(Транс)националните корпорации (МНК). Центърът за мултинационални корпорации на ООН, ОИСР и МОТ обсъждат дейностите на МНК и дебатира как най-добре те могат да бъдат регулирани. В резултат на това, ОИСР приема Декларацията за международните инвестиции и мултинационалните компании през 1976 г., а през 1977 г. е съгласувана Трипартитната декларация на МОТ² относно принципите, свързани с мултинационалните компании и социалната политика.

3.1.3. Кодексите на поведение се възраждат в началото на 90-те години, след като става очевидно, че международната регулативна среда е слабо подготвена да посрещне последиците от бързия растеж на глобалните вериги за доставки. Например, бойкоти и протести в отговор на

¹ Carroll, A. B. (1979): "Триизмерен модел на корпоративните постижения", *Academy of Management Review* 4 (4): 497-505

² <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/sources/mne.htm>

разкритията за нарушаване на трудовите права в индустриите за облекло и спортни стоки в началото на 90-те, упражняват натиск върху компаниите да предприемат активни мерки за наблюдаване на условията на труд по техните вериги на доставките.

3.1.4. През 90-те КСО е институционализирана със стандарти като ISO 14001 и SA 8000, насоките на Глобалната инициатива за отчетност (Global Reporting Initiative - GRI) и кодекси за корпоративно управление като тези на Кадбъри и Кинг. През 21-ви век развитието продължава с възникването на множество насоки, кодекси и стандарти за КСО (повече от 100 такива са посочени в *“А до Я на Корпоративната социална отговорност”*³).

3.2. Дефиниции за социален одит

3.2.1. Тъй като не съществува общоприета дефиниция, както и с цел получаване на всеобхватна представа за концепцията, по-долу са представени няколко различни определения за социален одит:

Социален одит: е систематична оценка на социалното въздействие на организацията, спрямо определени стандарти и очаквания.⁴

Социален одит: е метод, който организациите могат да използват за планиране, управление и измерване на нефинансовите си дейности и за мониторинг както на вътрешните, така и на външните последици от социалната и търговска дейност на организацията.⁵

Социалното одитиране: е процес, който позволява на организациите и агенциите да оценяват и демонстрират ползите и ограниченията на техните социални, екологични дейности и дейностите им в общността. То е начин да се измери степента, до която организацията спазва споделените ценности и цели, които се е ангажирала да изпълнява и насърчава.⁶

Социалното одитиране: е процес, при който организацията може да отчете своите социални постижения, да докладва и подобрява тези постижения. То оценява социалното въздействие и етичното поведение на организацията, във връзка с нейните цели и тези на нейните заинтересовани страни.⁷

³ Wayne Visser, Dirk Matten, Manfred Pohl, Nick Tolhurst: “The A to Z of Corporate Social Responsibility”, ISBN: 978-0-470-72395-1

⁴ Зелена книга относно насърчаване на европейска рамка за корпоративната социална отговорност на ЕК

⁵ Инструментариум за социален одит (1997 г.), Freer Spreckley, Social Enterprise Partnership

⁶ Агенция за социална икономика на Северна Ирландия

⁷ Фондация “Нова икономика”

3.2.2. По-подробно определение⁸:

- **Социалният одит** е процес, който позволява на организацията да оценява и демонстрира своите социални, икономически и екологични ползи и ограничения. Той е начин за измерване на степента, до която организацията се придържа към своите споделени ценности и целите, с които се е ангажирала.
- **Социалният одит** осигурява оценка на въздействието на нефинансовите цели на организацията чрез систематично и регулярно наблюдение на нейните достижения и мнението на нейните заинтересовани страни.
- **Социалният одит** изисква активното участие на заинтересованите страни. Това може да включва служители, клиенти, доброволци, инвеститори, контрагенти, доставчици, местни жители, граждански движения, НПО, правителство, и др. заинтересовани от организацията. Заинтересованите страни се определят като лица или организации, които имат интерес към или са инвестирали ресурси в организацията.
- **Социалните одити** се извършват от самите организации и тези, които са пряко участващи. Лице или група от хора, външни за организацията, извършват верификация за прецизността и обективността на социалния одит.

3.2.3. Социалният одит може да бъде един от следните три вида:

- **Одит от първа страна** – когато компанията си прави самооценка, чрез свои вътрешни одитори.
- **Одит от втора страна** – когато компанията извършва одит на своите доставчици спрямо своя собствен кодекс на поведение или спрямо външен стандарт.
- **Одит от трета страна** – когато компанията е одитирана от независима външна организация.

3.2.3.1. Одитът от първа страна често се извършва чрез посещение от одитор или сертификационен орган, ако е нает от ръководството да извърши вътрешен одит, при все че някои глобални компании приемат и самооценка, извършена от самите доставчици спрямо кодекса на компанията.

3.2.3.2. Одитите от втора и трета страна често се предприемат от глобалните купувачи или от професионална одиторска фирма, за да се провери спазването на кодекса от доставчиците. Това се извършва за много кратък период от време, на базата на еднократно посещение, като времето може да варира в зависимост от изискванията на клиента и вида на одиторската организация. Социалният одитор получава или изготвя сам контролен списък, по

⁸ “Общ преглед на социалния одит”, www.interpraxis.com

който да проверява съответствието с кодекса/ стандарта. Понякога компонентите на този контролен списък се категоризират, в зависимост от това, дали са изисквания или препоръки („изискване“ е когато се отнася за международни стандарти и национално законодателство, а „препоръка“ може да се отнася до свързани с работата социални въпроси и секторни изисквания). Ако доставчикът покаже несъответствие с „изискванията“, той не преминава успешно одита. Частичното неспазване на „изискване“ обаче, води до незабавно коригиране, преди да може да се потвърди съответствието. Ако доставчикът покаже несъответствие с „препоръка“, се прави съответната препоръка за предприемане на корективни мерки. Несъответствията или частичните съответствия са последвани от препоръка за корективни мерки в рамките на определен срок.

3.2.3.3. Одитите от трета страна на доставчици спрямо независими кодекси осигуряват на глобалните купувачи също и призната форма на външна верификация, че по веригата на доставките са спазени минималните трудови стандарти. Тези трети страни могат да бъдат неправителствени организации, създадени със специфичната цел да извършват одит сред работниците от развити или развиващи се страни, както и компании с дългосрочни традиции в извършването на одити на управленски, екологични или ЗБУТ стандарти. Освен това, компаниите за финансов одит също извършват одит на корпоративната социална отговорност и социален одит, например Price Waterhouse Cooper и KPMG⁹.

3.2.4. Акредитация на социалните одитори

Такава съществува в някои страни на основата на възприети национални стандарти, или кодекси на поведение:

- Обединеното кралство - AccountAbility
- САЩ - Social Accountability International (SAI)
- Франция - l'Institut de l'Audit Social (IAS 2004)
- Базирана в Шотландия Мрежа на социалните одитори (Social Auditors Network) (SAN 2004).
- и др. ,

като първите две от тях са станали и международни стандарти.

⁹ Participatory social auditing . a practical guide to developing a gender-sensitive approach, Diana Auret and Stephanie Barrientos, Institute of Development Studies 2004, ISBN 1 85864 850 5

4. ГЛОБАЛЕН КОНТЕКСТ НА СОЦИАЛНИЯ ОДИТ

4.1. Основополагащите документи в световен мащаб са:

- Тристранната декларация на МОТ за принципите относно мултинационалните предприятия и социалната политика, приета през 1977 г. и актуализирана през 2000 г.;
- Декларацията за основните принципи и права в областта на труда, приета от МОТ през 1998 година.;
- Декларацията за международните инвестиции и мултинационалните компании, неделима част от която са Ръководните принципи за МНК, приета от Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) през 1976 г. , актуализирана през 2000 г.
- Глобалният договор на ООН.

4.2. В зависимост от вида си, инструментите на КСО са:

4.2.1. Насоки за управленски системи и схеми за сертифициране: подлежащи на одит насоки за внедряване, преглед и външна сертификация на спазването на стандарт, одит на стандарт. Някои стандарти са базирани на организацията (например EMAS), някои на дружеството (например SA8000), а някои на продукта (например критериите FSC). Тези стандарти позволяват на бизнеса да подобри вътрешните си процеси за свързани с КСО дейности, както и да създаде доверие у потребителите си и други заинтересовани страни, чрез сертификация или верификация.

4.2.2. Рейтинг индексите се използват предимно от агенции за социално отговорно инвестиране: те представляват набор от критерии, използвани от рейтинг агенциите и фондовете за социално инвестиране, за идентифициране на компании, които се считат за приемливи от гледна точка на “социално отговорното инвестиране”. Различните фондове имат свои собствени критерии, като отделните инвеститори могат да избират фонда, чиито критерии отговарят най-точно на техните изисквания. Неотдавна обаче бяха разработени и независими индекси за социално инвестиране, от FTSE и Dow Jones.

4.2.3. Рамкови инициативи за отговорност и отчетност: насоки за процесите, които включват и механизми за отговорност и отчетност (например AA1000S и GRI). Тези стандарти не посочват много задълбочени нива на достижения, но осигуряват рамка за комуникиране и реакция на тревогите на заинтересованите страни във връзка със социалните, екологични и икономически достижения.”¹⁰

¹⁰ “Към устойчива корпоративна социална отговорност”, Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд, 2003 г., ISBN 92-897-0213-3

4.3. Някои световни организации и стандарти

4.3.1. Международна организация на труда (МОТ)

Международната организация на труда формулира международни трудови стандарти под формата на конвенции и препоръки, поставящи минимални стандарти за основни трудови права: свобода на сдружаване, право на организиране, колективно договаряне, премахване на принудителния труд, равенство на възможностите и третирането, и други стандарти, адресиращи условия в целия спектър на свързани с труда въпроси. България е една от 183-те държави членки на МОТ.

4.3.2. Глобален договор на ООН

Глобалният договор на ООН е доброволна инициатива, създадена през 2000 г., насърчаваща частния сектор, структурите на гражданското общество, профсъюзи, агенциите на ООН и други заинтересовани страни да прилагат десет универсални принципа за социална отговорност и опазване на околната среда в тяхната всекидневна дейност. Глобалният договор има за цел да ангажира бизнеса в борбата с главните социални и екологични предизвикателства, присъщи на нарастващата глобализация.

4.3.3. Стандарт AA1000

AA1000APS 2008 е издаден от базираната в Обединеното кралство организация AccountAbility. Той се използва от организациите за изработване на отговорна и стратегическа реакция на проблемите с устойчивостта, включително чрез изготвяне на отчети. Той осигурява подлежащи на одит критерии, за всеки от трите принципа за включване, същественост и отговорност в контекста на ангажимента за одит AA1000AS.

4.3.4. Стандарт SA 8000

4.3.4.1. Social Accountability International (SAI) е организация с идеална цел, на базата на многостранния (multi-stakeholder) принцип, посветена на подобряване на работното място и обществото като цяло чрез разработване и внедряване на стандарт за социална отговорност. Тя е партньор също и за премахване на експлоатацията (т.н. sweatshops) чрез насърчаване на етичните условия на труд, трудовите права, корпоративната социална отговорност и социалния диалог. SAI разработва един от най-добрите световни социални стандарти – SA 8000 за достоен труд. Той е инструмент за внедряване на международните трудови стандарти, който отчита важноста на всяка работа и се стреми да утвърди еднаквото признаване на достойнство на

всяка личност, участваща във веригата за доставки – от работника до търговеца на дребно и до потребителя. Стандартът SA8000 използва влиянието на бизнеса и потребителите за това те да закупуват продукти, изработени на работни места, които обогатяват, вместо да омаловажават честният труд на хората за тяхната прехрана.

Към 30 юни 2010 г. в световен мащаб по стандарта SA 8000 са сертифицирани 2 258 предприятия от 66 страни в 60 бранша с общ брой работници 1 306 579. Много повече работни места участват в програми, използващи SA8000 и програми на SAI като насоки за участие.

4.3.4.2. Корпоративните програми са главната съставна част от работата на SAI. Тези програми обхващат корпорации, заинтересовани от развитие на социално отговорна верига за доставки. На най-високо ниво корпорации участват в подробна Корпоративна програма за оценяване, която анализира тяхната верига за доставки и прави препоръки за повишаване на социалната отговорност от централите до подизпълнителите. Някои от корпоративните членове на SAI са Dole food Products, Gap Inc., Otto Versand, Tchibo, Eileen Fisher, Toys “R” Us, Timberland, Gucci The Limited, Hewlett Packard Tex Line, Charls Vogele и Cutter & Buck.

4.3.4.3. SAI разширява своя корпоративен обхват през 2006 г. чрез сключване на договореност с европейската Инициатива за социално съгласие (BSCI), чиято същност е 83 европейски търговци на дребно да работят със своите вериги за доставки, използвайки SA 8000. BSCI работи в съвместно публично-частно партньорство с Германската агенция за развитие GTZ. Някои от търговците на дребно са Metro, I&A, Migros, Coop Switzerland, Kesko и Ahold.

4.3.4.4. Освен това SAI е активен участник в глобални програми за сътрудничество и организационно партньорство като:

- ISEAL Alliance, на която SAI е член основател, даващ на SAI достъп до значителен брой компании в множество индустрии. Други членове включват Fair Trade Labeling Organization, Marine Stewardship Council, Rainforest Alliance и Forest Stewardship Council;
- MFA Forum, в чийто Изпълнителен комитет е SAI и което може да предостави възможности за съвместни усилия с дейността на Forum по програма в Лесото.

4.3.4.5. SAI осъзнава, че доброволните стандарти за съответствие са само част от това, което е необходимо за повишаване на спазването на трудовото законодателство. Чрез своите **регионални програми** SAI има богат опит по целия свят с правителствата на много държави по инициативи за подобряване на правата на труд в различните индустрии. По-нови програми са:

- Проект Cultivar: Насърчаване правата на труд в земеделието съвместно с Департамента на труда на САЩ и министерствата на труда на Доминиканската Република, Никарагуа и Хондурас, фокусиран върху повишаване на трудовите стандарти и повишаване на конкурентоспособността в сектор земеделие на тези страни.
- Непрекъснато подобрене на работното място в Централна Америка (CIMCAW), по което SAI работи с американската Агенция за международно развитие (USAID) и министерствата на труда на Гватемала, Доминиканската Република, Никарагуа, Хондурас и Ел Салвадор. Още повече, Министерството на труда на Никарагуа е член на консултативния комитет по проекта. Проектът е работи от 2003 г.
- Италия отправя молба към SAI да работи съвместно с местните управи по цяла Италия с цел поощряване на SA 8000 и свързване на сертифицирането по стандарта с кандидатстването за обществени поръчки. Регионите, включени в проекта, са Умбрия, Тоскана, Абруцо и Рим.
- Правителството на Пакистан приема SA 8000 за национален стандарт по труда и го използва да увеличи конкурентоспособността на местните предприятия, а също и като инструмент за промоция на износа. SAI предоставя консултантски услуги на правителството.

4.3.4.6. Целта на тези програми е да се изгради среда, в която трудовите права се уважават, чрез:

- Укрепване на местния капацитет и лидерство с цел подкрепа на усилията на работодателите да спазват стандартите и създаване на среда за включване на работниците;
- Насърчаване на социалния диалог като основа за устойчива промяна, и
- Свързване на законовите норми с насърчаваното от стимули доброволно съответствие.

4.3.4.7. SAI е една от водещите световни организации, осигуряващи обучение за съответствие, като досега е обучила над 20 000 души, включително управители на предприятия и фирми, работници, служители по съответствието на световни марки, одитори, инспектори по труда, синдикални представители и други застъпници за правата на работниците.

Някои примери за това са:

- По финансирана от USAID програма в Централна Америка са обучени 490 работници, ръководители, инспектори по труда и правителствени инспектори и тя си поставя за цел да осигури обучение, което ще допринесе полза на 50 000 работници от участващите предприятия.

- SAI е предоставила обучение и техническа помощ на инвеститори в развитието, включително персонал от FMO, Банката за развитие на Холандия.
- По схема за безвъзмездна помощ на Европейския Съюз SAI работи с Федерацията на европейските профсъюзи (текстил, дрехи и кожи) и европейската Конфедерация на обувната индустрия и предоставя обучение и изграждане на капацитет на работодатели и представители на профсъюзите в 10 Европейски предприятия за обувки и работилници за обработка на кожи. Прилагат се най-новите разработки на КСО, социални стандарти, базирани на Конвенции на Международната организация по труда, SA 8000. Проектът включва разработване на комплекти с документация за регламентиране на социална отговорност, предназначена за компании и корпорации.
- Над 4 000 работници са обучени по програма „Обучение на обучаващия“ (разработена съвместно с Международната федерация на работниците от текстила, облеклата и кожената индустрия (TGLWF), подкрепяна от Фондация Форд, САЩ, Държавния департамент (програма Демократични човешки права & труд) и Фондацията Джойс Мерц Джилмор. Лесото беше една от страните в този уважаван и престижен проект.
- SAI провежда обучение на доставчици на облекла и обувки във Виетнам с цел увеличаване на знанията и опита на мениджърите, правителствените агенции и одиторите по отношение на внедряване и мониторинг на системи със социално действие като SA 8000. Проектът включва разработване на инструмент за самооценка на доставчика, свикване на сесии с кръгла маса на акционери в международен план и провеждане на съвместно обучение на работници и ръководители.

4.4. Глобална инициатива за отчетност /GRI/¹¹

4.4.1. Началото на GRI се корени в базираната в Бостън НПО “CERES” и Института “Tellus”. Съучредителят и бивш главен изпълнителен директор на GRI д-р Алън Уайт, вицепрезидент и старши научен сътрудник в Tellus, поставя началото на рамка за екологична отчетност, като съветник на CERES в началото на 90-те, с цел да създаде механизъм за отчетност, гарантиращ спазването от страна на дружествата на Принципите на CERES за отговорно екологично поведение.

От създаването си през 1997 г. GRI се развива от една дръзка идея до процъфтяваща международна мрежа, в която участват 30 000 от 70 страни. Този растеж е показателен за настъпването на ерата на отчитането на устойчивостта, която се разви от ексцентрична дейност

¹¹ <http://www.globalreporting.org>

на няколко пионерски организации преди десет години, до значим управленски и комуникационен инструмент за много фирми и ценен ресурс за техните заинтересовани страни.

Десет години по-късно, над 1 000 организации посочват, че използват Насоките на GRI за своите отчети на устойчивостта.

4.4.2. Отчитането на устойчивото развитие представлява практика, която цели постигане на устойчиво развитие и включва измерване, разпространяване и отчитане на представянето на организацията пред вътрешни и външни заинтересовани лица. „Отчитане на устойчивото развитие” е широко понятие – синоним на други подобни термини, използвани при отчитане на икономическите, екологични и социални въздействия (напр. трикомпонентно отчитане, отчитане на корпоративната отговорност и т.н.). Отчетът за устойчиво развитие трябва да включва балансирано и отговорно разкриване на представянето на отчетната организация по отношение на устойчивото развитие и включващо както положителния, така и отрицателния принос. Отчетите за устойчиво развитие, използващи Структурата за отчитане на GRI, разкриват достигнатите в отчетния период въздействия и резултати по отношение на ангажиментите, стратегията и ръководния подход в организацията.

4.4.3. Отчетите могат да бъдат използвани и за следните цели:

- За еталон и оценка на ефективността на устойчивото развитие съобразно законите, нормите, кодексите, стандартите за представяне и доброволните инициативи.
- За показване на начина, по който организацията оказва въздействие и се влияе от очакванията за устойчиво развитие, и
- За сравнение във времето на представянето на организацията и между различните организации.

4.4.4. Всички документи от структурата за отчитане на GRI са разработени при използване на процес, който търси съгласие чрез диалог между заинтересованите лица от бизнеса, общността на инвеститорите, трудовото гражданско общество, счетоводното отчитане, академите и други. Всички документи в структурата за отчитане са обект на изпробване и непрекъснато подобряване. Структурата за отчитане на GRI е предназначена да служи като еталон за отчитане на икономическото, екологично и социално представяне. Създадена е за използване от всички организации, независимо от техния размер, сектор на дейност или местонахождение. Взема предвид практическите препоръки в разнообразен обхват от организации - от малки предприятия, до големи, транснационални фирми с дейност в целия свят.

Структурата за отчитане на GRI съдържа общо и специфично за индустриите съдържание, което е съгласувано с широк обхват от заинтересовани лица по света така, че да бъде общо приложимо за отчитане на представянето относно устойчивото развитие на организацията.

През м. октомври 2006 г. GRI издава G3, наричани още насоки за отчитане на устойчивостта от “трето поколение”.

4.5. Принципите за отговорно инвестиране на ООН

Принципите за отговорно инвестиране представляват набор от шест принципа, насочени към големите институционални инвеститори, които поставят екологичните, социалните и управленските въпроси в центъра при взимането на инвестиционни решения. Тази инициатива се корени във все по-нарастващото разбиране, че докато финансите “подхранват” глобалната икономика, решенията за инвестиции и практиките, свързани със собствеността, не отразяват в достатъчна степен социалните и екологичните съображения и това трябва да се промени.

Инициативата стартира през 2006 г. с подкрепата на повече от 200 институции с приблизително 11 трилиона щ.д. капитал.

4.6. ISO 26000

Доброволният стандарт ISO 26000 беше официално публикуван на 1 ноември 2010 г. Той осигурява насоки за основополагащите принципи за социална отговорност, приемането на социална отговорност и ангажиране на заинтересованите страни, основни теми и въпроси, свързани със социалната отговорност и начините да се интегрира социално отговорно поведение в организацията.

Стандартът е изготвен така, че да бъде полезен на всякакъв вид организации в частния, публичния и неправителствения сектор, както малки, така и големи, извършващи дейност в развити и развиващи се страни. Тъй като не всички части от стандарта са подходящи за всички организации, всяка организация следва сама да идентифицира въпросите, които имат значение за нея, по свое усмотрение и в диалог със заинтересованите страни.

Стандартът осигурява насоки за потребителите и **не е предвиден, нито подходящ за сертификационни цели**. Офертите за сертификация по ISO 26000 или заявленията, че някой е сертифициран по ISO 26000 биха представлявали **невярно представяне** на намерението и целта на този Международен стандарт.

4.7. FLA /Асоциация за справедлив труд/

Създадена през 1999 г., FLA представлява съвместно усилие на социално отговорни компании, колежи и университети, както и на организации на гражданското общество, за подобряване на условията на труд в предприятията в световен мащаб. FLA има Кодекс за поведение на работното място, основан на стандартите на МОТ, придружен от практичен процес за мониторинг, корективни мерки и верификация, за постигане на тези стандарти.

FLA добавя стойност към усилията на отделните компании или университети, като предлага:

- Съвместен процес, който позволява на предприятията, организациите на гражданското общество и колежите и университетите, да обсъждат въпроси от общ интерес;
- Система за извършване на обстоен преглед на вътрешните програми за съответствие на компаниите, чрез необявени, независими, външни мониторинг и верификация;
- Иновационни и устойчиви стратегии за подобряване на спазването на трудовите стандарти;
- Публичен достъп до всички доклади от независим външен мониторинг, чрез уебсайта на FLA; и
- Механизъм за справяне с най-сериозните нарушения на трудовите права, чрез процес за жалби на трети страни.

5. ЕВРОПЕЙСКИ ОПИТ

5.1. Някои инициативи и организации

5.1.1. CSR Europe

CSR Europe е водеща европейска бизнес мрежа за корпоративна социална отговорност, в която членуват около 70 МНК и 27 национални партньорски организации.

CSR Europe е платформа за:

- Свързване на компаниите за споделяне и развиване на най-добри практики по КСО;
- Създаване на иновационни и основани на сътрудничество проекти между компаниите и заинтересованите страни;
- Подпомагане на диалога между бизнеса и политиката по въпросите за устойчивостта и конкурентоспособността.

Организацията е създадена през 1995 г. от висшестоящи европейски бизнес лидери, в отговор на апела на председателя на Европейската комисия Жак Делор. Оттогава тя се развива във вдъхновяваща мрежа от делови хора, работещи на предната линия на КСО в Европа и в глобален мащаб.

5.1.2. Многостранен форум за КСО

Създаден на 16 октомври 2002 г., Многостранният форум за КСО е всеобща европейска инициатива за създаване на единно разбиране за корпоративната социална отговорност и за подобряване на доверието в нея и в нейната ефективност при подпомагане на достигането на икономическите, социални и екологични цели на ЕС. Той се председателства от Европейската комисия, като обединява 20 представителни на ниво ЕС организации - предприятия и други заинтересовани страни, включително синдикати, НПО, инвеститори и потребители.

Негова цел е да насърчава иновациите, сближаването и прозрачността на съществуващите практики и инструменти за КСО (като кодекси на поведение, етикети, отчети и управленски инструменти). Форумът е централен елемент от стратегията на Комисията за насърчване на КСО и устойчивото развитие, както това е заявено в Съобщението за КСО от м. юли 2002 г. (IP/02/985).

Друга негова цел е, чрез провеждане на кръгли маси, да се обменят добри практики и да се направи оценка за това дали е уместно създаването на общоприети насоки за практиките и инструментите на КСО.

В работата си кръглите маси се съобразяват с пресечните точки при обсъжданията, като конкурентоспособност, опазване на околната среда, социално сближаване, потребителите, международни измерения, човешки права и демократизация и предотвратяване на конфликти.

5.1.3. Фондация за справедливо облекло (FWF)

FWF е независима организация с идеална цел, създадена през 1999 г. Независимостта ѝ е гарантирана от трипартитен (многостранен) съвет, в който с равен брой членове са представени работодателски организации, синдикати и работнически НПО. Тя е базирана в Амстердам, но работи с компании от цяла Европа и с производствени предприятия от цял свят. Към 2010 тя има над 50 фирми членки от цяла Европа, като извършва верификации и одит в Китай, Индия, Бангладеш, Турция и България.

5.2. Ролята на европейския социален диалог

5.2.1. През последните години се наблюдава засилен социален диалог на европейско ниво между социалните партньори по въпросите, свързани с корпоративната социална отговорност и нейното отчитане.

В секторите на европейско ниво са подписани редица документи за корпоративна социална отговорност между социалните партньори, които би трябвало да обвържат и българските

работодателски и синдикални организации (в хотелиерството и ресторантьорството, в сектора на електроенергията, производството на захар), но остава открит основният въпрос с представителността на синдикалните и работодателските организации както на национално, така и на европейско ниво. В посочените сектори българските национално представителни работодателски структури не са участници в европейския социален диалог и не са обвързани с тези споразумения.

Същото е положението и в кожарската промишленост, където през 2008 година социалните партньори на европейско ниво са приели стандарти за отчитане на социалните и екологичните практики в сектора.

5.2.2. В новата стратегия „Европа 2020“ се посочва необходимостта от “нов дневен ред, който поставя хората и отговорността на първо място”. Насърчаването на корпоративната социална отговорност се разглежда като “основен елемент в осигуряването на дългосрочна заетост и потребителско доверие”.

5.2.3. В края на октомври 2010 година 70 международни компании и 27 европейски бизнес асоциации стартираха инициативата „Предприятие 2020“ в подкрепа на европейската стратегия за устойчив растеж – „Европа 2020“. Инициативата има за цел:

- Оказване на подкрепа на компаниите за постигане на устойчива конкурентоспособност чрез осигуряване на платформа за иновации и обмяна на опит;
- Насърчаване на тясно сътрудничество между компаниите и заинтересованите лица чрез проучване на нови начини за съвместна работа за изграждане на устойчиво бъдеще.

Инициативата се подкрепя от мрежата на „CSR Europe“, Европейската комисия, белгийското председателство на ЕС и все повече правителства в Европа.

Основна цел на „Enterprise 2020“ в един глобален свят е *„Прозрачност за доверие - измерване и отчитане на екологичните и социалните показатели и тези за добро управление.“*

5.3. Регламентиране в отделни държави - членки на ЕС

5.3.1. Изискването за екологична, социална и управленска отчетност е регламентирано в ЕС с Директива 2003/15/ЕО на Европейския Парламент и на Съвета от 18 юни 2003 година за изменение на Директиви 78/660/ЕИО, 83/349/ЕИО, 86/635/ЕИО и 91/674/ЕИО на Съвета относно годишните и консолидираните счетоводни отчети на някои видове дружества, банки и други финансови институции и застрахователни предприятия. Въпреки това, като се имат предвид

развитието на финансовата отчетност и потенциалната тежест върху предприятия под определен размер, държавите-членки могат да изберат да освободят такива предприятия от задължението да предоставят нефинансова информация в случая на годишния отчет. Много европейски държави вече са транспонирали тази директива.

5.3.2. Към момента дейности, свързани с устойчивостта, доброто корпоративно управление, КСО, социалната отчетност и др. са регламентирани в 6 държави - членки на ЕС – Франция (NRE 2001 в сила от 2003 г.), Обединеното кралство (2007 г.), Дания (2010 г.) и Швеция (2007 г.), Белгия (2003 г.), Норвегия (1998 г.).

Важно е да се отбележи, че нормативните изисквания касаят предимно задължението за включване в годишните отчети на регистрираните на борсата компании на техните дейности, свързани с околната среда, социалните дейности и корпоративното управление. Освен това, важен момент е, че тази информация подлежи на одит дотолкова, доколкото финансовите одитори следва да изразят мнение, че информацията в Прегледа на ръководството съответства на данните във финансовите отчети. Тоест, финансовите одитори не събират допълнителна информация и не правят одит по същество на твърденията в тези отчети.

5.3.2.1. Франция

Член 116 от френския закон относно новите икономически разпоредби (№ 2001-420), изисква от дружествата да отчетат 'социалните и екологични последствия' от своите дейности в годишния си отчет. Този текст е приложен за регистрирани на борсата компании за техния отчет за 2001 г. Съдържанието на отчетите е установено с правилника за прилагане на закона. Изискванията за отчетност се основават на четиридесет индикатора, като много от тях са инспирирани от индикаторите на GRI. В допълнение, различни организации разработват стандарти за социално счетоводство, отчетност и одит. Тези стандарти използват различни подходи – от стандарти за процеси до стандарти за изпълнение, от доброволни до задължителни стандарти, от стандарти за една тема до стандарти за много теми, като само няколко от тях обхващат пълния спектър на темите от корпоративната социална отговорност.

Традицията за нефинансови отчети във Франция може да бъде проследена до 70-те години на миналия век, когато Президентът на Републиката иска гласуване на закон от 1977 г., изискващ от всички дружества с 300 и повече служители да публикуват социален преглед, включващ повече от 100 индикатора.

5.3.2.2. Норвегия

Норвежкият закон за счетоводството от 1998 г. изисква включване на данни за работната среда, равенството на половете и въпроси за околната среда в Доклада на ръководството. Освен това има изискване за прилагане на мерки, които да предотвратят или намалят отрицателното въздействие, свързани с предходните теми. Това изискване е приложимо към всички регистрирани в Норвегия дружества, които са задължени да водят счетоводна отчетност, както и за чуждестранните дружества, извършващи дейност в Норвегия, които подлежат на данъчно облагане в Норвегия.

5.3.2.3. Обединеното кралство

Ключов елемент от законодателството са влезлите в сила през м. юли 2000 г. промени на Закона за пенсиите от 1995 г., с който се изисква от пенсионните фондове да оповестяват степента, до която те отчитат социалните, екологични и етични въпроси, когато вземат решенията си за инвестиране. При все че тази стъпка изглежда незначителна, тя се оказва много мощна, като фокусира вниманието на финансовия сектор и другите дружества върху нарастващото значение на етичното инвестиране.

От м. октомври 2007 г. от листваните на борсата компании се изисква да отчитат социалните и екологични условия, включително във връзка с всички съществуващи политики и ефектите от тези политики. Ако годишният отчет не включва такава информация, следва да бъдат посочени областите, които отсъстват.

Обединеното кралство е първата и единствена държава-членка, която има специално избран Министър на корпоративната социална отговорност.

5.3.2.4. Дания

На 27 декември 2008 г. датският парламент приема Закон № 1403 за изменение на датския Закон за финансовите отчети (Отчитане на КСО за големи дружества). Съгласно това изменение, в бъдеще датските големи дружества трябва да се отчитат за дейностите си по КСО в своите годишни отчети. Датските дружества могат сами да решават дали да имат такива дейности, но от 2009 г. те трябва да коментират КСО в отчетите си. Датската агенция за търговия и дружества е публикувала насоки за изпълнение на законовите изисквания.

Законът влиза в сила от 1 януари 2009 г. и се отнася за финансовите години, започващи на 1 януари 2009 г. или след това. При влизането му в сила се очаква около 1 100 дружества да попаднат под разпоредбите за отчетност на КСО.

Целта е да се насърчи бизнесът да заеме активна позиция по отношение на социалната отговорност и да предоставя информация за това. Законното изискване е част от Плана за действие за КСО на правителството (от м. май 2008 г.) и е предвидено то да подпомогне конкурентоспособността в международен мащаб на датската търговия и промишленост.

Законът обхваща големите дружества от счетоводен клас "С", листваните на борсата дружества и държавните дружества от счетоводен клас "D". големите дружества от счетоводен клас "С" са такива, които надхвърлят най-малко два от следните три лимита:

- Общо активи/ пасиви на стойност 143 милиона датски крони (приблизително 20 милиона евро);
- Нетни приходи на стойност 286 милиона датски крони (приблизително 38 милиона евро);
- Средно 250 щатни служители.

Дъщерните дружества са освободени от отчитането на социалната отговорност, ако дружеството-майка е подало отчет за цялата група.

Същите изисквания за отчетност са въведени за институционалните инвеститори, взаимните фондове и други листвани финансови дружества (финансови институции, пенсионни фондове и застрахователни компании и др.), които не са обхванати от Закона за финансовите отчети. За тези дружества, изискването е въведено чрез издадени от датската комисия за финансов надзор Изпълнителни заповеди.

Какво трябва да се отчита?

Дружествата следва да включват в отчетите си:

- Политиките за социална отговорност на дружеството, включително стандарти, насоки или принципи за социална отговорност, които се използват.
- Начинът, по който дружеството превръща своите политики за социална отговорност в действия, включително използвани за тази цел системи или процедури.
- Оценка на дружеството за постигнатото от инициативите му за социална отговорност през изминалата година и очакванията за резултати от бъдещи инициативи.

Ако дружеството не е формулирало политики за социална отговорност, то трябва да отчете това.

Къде се отчита?

Отчетът за социална отговорност се включва в раздела "Преглед от ръководството" на годишния отчет.

По избор дружествата могат да включат отчета за социална отговорност и като допълнение към годишния отчет или на уебсайта на дружеството. В такъв случай, в раздела “Преглед от ръководството” трябва да е посочено къде е публикуван отчетът за социална отговорност.

Ако дружеството се е присъединило към Глобалния договор на ООН или Принципите за отговорно инвестиране (PRI), е достатъчно то да прави препратка към доклада за напредъка, който изготвят членовете на тези инициативи.

Дружествата, които изготвят отчети за устойчивост или подобен отчет за своите социално отговорни инициативи, могат да се позоват на него в раздела “Преглед от ръководството”. В такъв случай обаче, този отчет трябва да отговаря на законовите изисквания.

Одиторът на финансовите отчети има за задължение да изкаже своето мнение и относно отчета за КСО, който е неразделна част от раздела “Преглед от ръководството”, въз основа на извършения одит. От него обаче, не се изискват никакви допълнителни действия (различаващи се от обичайния финансов одит), с които да се проверяват твърденията в раздела “Преглед от ръководството”.

5.3.2.5. Швеция

През 2007 г. шведското Министерство на предприятията, енергетиката и комуникациите издава Насоки за външна отчетност за дружествата, които са държавна собственост. Според тези насоки, които влизат в сила през 2008 г., държавните предприятия следва да издават отчети за устойчивост, използвайки насоките на Глобалната инициатива за отчетност (GRI). Тези отчети следва да бъдат заверявани за качество чрез независима проверка и да се публикуват преди годишните общи събрания, т.е. заедно с годишните счетоводни отчети. Това задължение води до значително увеличаване на отчетността на устойчивостта от страна на държавните дружества в Швеция. Изискването е дружествата да “отчитат или обясняват защо не могат да го сторят”, като резултатът е, че повече от 89% от държавните дружества в Швеция публикуват отчети по GRI.

5.3.2.6. Белгия

Социален баланс 2003 г. изисква отчитане на естеството и развитието на заетостта от всички дружества, които наемат персонал (големи и много големи) и НПО, като част от годишните си отчети. Освен това, някои дружества, които не са законово задължени да изготвят годишни счетоводни отчети, например болниците и клоновете на чуждестранни дружества в Белгия, също

следва да изготвят социален баланс. Някои от данните включвани в него са например брой наети, текучество на персонала, обучение.

6. БЪЛГАРСКИЯТ ОПИТ

6.1. Важна особеност за България е, че социалните одити са почти 100 % одити по веригата на доставките. Това означава, че чуждестранни клиенти, които имат кодекси на поведение, етични кодекси или стандарти, извършват или поръчват социален одит на своите доставчици в България за спазването на тези кодекси или стандарти. Всъщност, този факт означава, че социалният одит в България в най-добрия случай се приема “доброволно” с цел да се получи конкурентно предимство, а в най-лошия е “наложен” от клиента, като условие за съвместна работа (възлагане на поръчки).

6.2. Трябва да се подчертае, че разпространето по веригата на доставки е на кодекси, предвидени за самата верига на доставки, т.е. клиентът обикновено има много по-напреднала и задълбочена стратегия по КСО от изискванията към доставчиците, включени в кодекса. Това е разбираемо, имайки предвид, че големите мултинационални компании оперират в целия свят, в държави с различни нива на законодателно регулиране на трудовите норми. В такъв смисъл, за доставчици в държави, където регулирането е слабо, кодексите представляват надхвърляне на нормативната уредба. За България това не е така. След приемането ѝ в ЕС и вследствие на ратифициране на основните конвенции на МОТ, българското законодателство вече е много изчерпателно по отношение на правата и нормите, визирани в международните конвенции. Европейските директиви са изцяло транспонирани в българското законодателство. Друг въпрос е дали на национално ниво съществуват достатъчно ефективни механизми за гарантиране на спазването на това законодателство. В тази връзка следва да се подчертае, че както КСО, така и социалният одит, не могат да бъдат разглеждани като алтернативи за заместване на националното законодателство или като инструменти за гарантиране на спазването му.

7. РЕГЛАМЕНТИРАНЕ

7.1. Конвенции на МОТ, ратифицирани от България

В документа “Стратегия за корпоративна социална отговорност 2009-2013”, публикуван през 2010 г., изготвен по инициатива на МТСП от междуведомствена експертна работна група и с широко участие на представители на държавни институции, бизнес асоциации, организации на

социалните партньори, неправителствени и международни организации, са изброени конвенциите на МОТ, ратифицирани от България.

7.2. Други международни споразумения и спогодби, към които България се е присъединила

- Лисабонската стратегия
- Всеобщата декларация за човешките права
- Европейската социална харта
- Декларацията от РИО 1992 (Agenda 21)
- Европейската зелена книга за КСО
- Хартата за правата на детето
- Глобалния договор на ООН

7.3. Българско законодателство

Ратифицираните от България конвенции на МОТ и други международни споразумения и спогодби, както и свързаните с темата европейските директиви са отразени в българското законодателство. В над 100 български закона и наредби, както и в други национални документи има косвени препратки към КСО. Някои от тях са:

- Конституцията на Република България
- Кодекс на труда
- Кодекс за социално осигуряване
- Закон за здравословните и безопасни условия на труд
- Закон за опазване на околната среда
- Закон за защита срещу дискриминация
- Закон за защита на детето и др.

8. СВЕТОВНИ ИНИЦИАТИВИ И СТАНДАРТИ, ПО-ИЗВЕСТНИ В БЪЛГАРИЯ

8.1. Българската организация на Глобалния договор на ООН¹²

Глобален договор на ООН е доброволна инициатива, насърчаваща частния сектор, структурите на гражданското общество, профсъюзите, агенциите на ООН и други заинтересовани страни да прилагат десет универсални принципа за социална отговорност и опазване на околната среда в

¹² <http://www.unglobalcompact.bg/bg/index.php>

тяхната всекидневна дейност. Глобалният договор има за цел да ангажира бизнеса в борбата с главните социални и екологични предизвикателства, които растящата глобализация влече след себе си.

От своя старт през януари 2003 г. под егидата на президента Първанов в България, Глобалният договор обединява повече от 120 компании в неформална мрежа. Българската мрежа на Глобалния договор е неформално сдружение на компании, неправителствени организации и академични институции, които споделят Принципите на Глобален договор и прилагат социално отговорни практики; стремят се да обменят опит, инициират диалог или партньорства с други лица, като правителството, местните власти, работодателските организации, организациите на гражданското общество и академичните институции. За да се усили и повиши ролята на мрежата на Глобалния Договор в България, през 2006 г. е въведена структура за управление, състояща се от Консултативен Съвет и Секретариат. За съжаление едва около 50 от компаниите, членове на Глобалния договор в България, публикуват своите доклади за напредъка си в КСО практиките.

През 2010 г., са разработени системи за измерване на КСО на национално и на ниво компания по регионален проект „Увеличаване на прозрачността и надеждността на практиките на КСО чрез установяване на система за оценка и мониторинг на КСО в новите страни членки на ЕС“, финансиран от Европейската общност. В България проектът се изпълнява от българската мрежа на членовете на Глобален договор на ООН. И двете групи индикатори са разработени от водещи специалисти по КСО от Великобритания, в пряка консултация с представители на правителството, неправителствения сектор и бизнеса от страните, участнички в проекта. След обобщаване на резултатите и практиките от тестването на индикаторите за измерване на корпоративната социална отговорност на ниво компания, през октомври 2010 г. бе издаден и наръчник за самооценка на ефективността на КСО на компаниите. Наръчникът е достъпен електронно на сайта на Българската мрежа на Глобалния Договор на ООН.

Десетте принципа на Глобалния договор обхващат човешките, трудовите и синдикалните права, грижа към опазването на околната среда и борбата с корупцията.

Тук трябва да се отбележи, че присъединилите се към Принципите на Глобалния договор не са обект на сертификация или външен одит/ мониторинг.

8.2.SA 8000

В България в момента има само 4 дружества, които сами са иницирали социален одит, като това е направено с цел сертификация по SA 8000. Едно от тези дружества прекрати дейността си през 2010 г.

9. ОПИТ И ПРАКТИКИ В БЪЛГАРСКИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

В изложението е необходимо да бъдат направени няколко уговорки, свързани с достъпа до информация за социалните одити в България:

9.1. Както вече споменахме, социалните одити в България се извършват предимно по веригата на доставките (одити от втора страна). Поради това, социалните одитори са ангажирани с декларация за поверителност и не могат да оповестяват имената на одитираните предприятия. Това не е съществено важно в случая, но все пак внася неяснота относно общия брой одитирани предприятия в България, тъй като одитите, извършвани от отделните одитиращи организации може да се дублират.

9.2. Много одити се извършват от служители на фирмите клиенти, т.е. представляват тяхна вътрешна информация, която не се публикува никъде. Някои мултинационални компании, следвайки своята стратегия по КСО (включваща прозрачност на поведението), публикуват списъци със световните си доставчици. Така те поемат отговорно риска от негативното отразяване в медиите, ако бъде установено, че този доставчик не е спазил някои социални, етични или екологични норми.

9.3. Настолно проучване в Интернет не установи в публичното пространство в България доброволно публикувани доклади от социални одити, правени във връзка с доброволни инициативи по КСО (кодекси, стандарти и др.).

9.4. Често резултатът от одитите (който е под формата на доклад или план за корективни действия) включва изисквания и препоръки, които сочат слабости на доставчика, т.е. едва ли биха били публикувани.

Опитът със социалния одит в България, извършван от български социални одитори, започва от около 2000 г. Известно е, че социални одити са правени и през 1998 г. например, но те са извършвани от чуждестранни социални одитори.

10. НЯКОИ ОРГАНИЗАЦИИ, ИЗВЪРШВАЩИ СОЦИАЛНИ ОДИТИ В БЪЛГАРИЯ

10.1. Бюро Веритас¹³

Бюро Веритас е акредитирана за сертифициране по стандарта SA 8000 и извършва първата сертификация по стандарта SA 8000 на дружество в България.

Бюро Веритас в България е клон на Bureau Veritas - корпорация, предлагаща QHSE-услуги (Quality, Health & Safety and Environment), със специализация в управлението на качеството, безопасността и околната среда.

Корпорацията има мрежа от 640 офиса и лаборатории в 160 страни, с 19 000 служители и около 300 000 клиенти от различни индустриални сектори - от еднолични търговци до международни корпорации. Предлагайки широк диапазон от услуги, Бюро Веритас се развива в 3 основни направления: сертификация, оценка на съответствието и обучение. Бюро Веритас е най-голямата организация предлагаща решения и оценка на съответствието на активи, продукти и системи.

10.2. Интертек

Интертек е български клон на международната сертификационна компания Intertek. Тя извършва от 1999 г. социални одити по стандартите SA 8000, BSCI, WRAP и кодекси на поведение на своите фирми клиенти. Дейността на Интертек, свързана със социалните одити, обхваща фирми от козметика, текстил и облекло, хранително-вкусова и тежка промишленост. Фирмата има сертифициран 1 одитор, който е сертифициран да извършва социални одити по стандартите SA 8000, BSCI, WRAP и по кодексите на поведение на клиенти. Годишно Интертек извършва около 100 одита, като индивидуалните одитирани предприятия са около 50¹⁴.

10.3. TUV Rheinland

Тюф Рейнланд е български клон на международна сертификационна компания TUV Rheinland. В България тя извършва социални одити по стандартите SA 8000, BSCI, WRAP, adidas - по стандарта на FLA и кодекси на поведение от 2002 г. Оттогава са извършени 63 одита. Сертифицираните социални одитори са 2. Те извършват одити и в други държави.

10.4. RINA

Рина е български клон на международна сертификационна компания RINA S.p.A. Тя е учредена в Генуа през 1861 г. RINA S.p.A. и дъщерните ѝ дружества работят основно в областта на сертификацията, верификацията, контрола и консултантските услуги, с цел подобряване на

¹³ <http://www.bureauveritas.bg/>

¹⁴ Тъй като на някои от предприятията се прави повече от един одит за различни клиенти.

безопасността и качеството на продуктите и услугите. В България тя извършва социални одити по SA 8000, BSCI и кодекси на поведение от 2008 г. За двете години са извършени 58 одита – 56 по стандарта BSCI и 2 по кодекс на поведение. Рина има 2 социални одитори, които извършват одити и в други държави. Одитите се извършват във фирми за текстил и облекло, обувки, играчки и галантерия и кинкалерия. Рина е сертифицирала по SA 8000 2 фирми от строителството и транспортирането на отпадъци.

10.5. Балкански институт по труда и социалната политика (БИТСП)

БИТСП извършва социални одити от 2004 г. Тази дейност води началото си от сътрудничеството с партньорите по проект за КСО, изпълняван от БИТСП, Европейската синдикална федерация по текстил, облекло и кожи (ETUF-TCL), Nike, Adidas, H&M, Levi Strauss, наречен “Българската шивашка промишленост – лидер в корпоративната социална отговорност” (приключил 2004 г.).

БИТСП извършва социален одит по стандартите на FLA (2 одита на 2 предприятия), FWF (9 одита на 5 предприятия) и кодекса на поведение на Levi Strauss (52 одита на 22 предприятия). От 2004 до 2010 г. БИТСП извършва общо 63 одита на 29 фирми в България, като това са изключително фирми от сектор текстил и облекло. Освен това, по кодекса за поведение за работното място на FLA БИТСП извършва одити и в Албания и Словакия. В БИТСП има 12 експерти, които са подготвени да извършват социален одит, като за одитите в другите държави има подготвени и още 5 чуждестранни експерта.

По проект HERMES, БИТСП, заедно с партньори от Румъния, Португалия, Франция и Швейцария разработиха през 2008-09 г. програми за обучение, с модули обхващащи от повишаване на информираността за КСО до магистърска програма за КСО, включваща социален одит. Засега обучението е включено единствено като модул в магистърската програма “Финанси и одит” на НБУ.

По проект на UNIDO, финансиран от Швейцария, социален одит е извършен в 25 български хотела, използвайки инструмента REAP. Той не води обаче до специфично сертифициране.

В България сертифициране по SA 8000, BSCI и кодекси на поведение извършват също и SGS (3 социални одитори) и LRQA, но на техните уебсайтове няма подробни данни за тази им дейност.

11. ПОЛЗИ И ОГРАНИЧЕНИЯ / ПРЕДИМСТВА И НЕДОСТАТЪЦИ

11.1. “Добри” практики

Слагаме терминът “добри” в кавички, тъй като, както беше посочено по-горе, и КСО и присъщият на някои нейни инструменти социален одит, са в начален стадий. Все пак, има положителни страни на дейностите по социален одит, които се случват в България вече приблизително 12 години:

- Предприятия, които са по-скоро в графата “малки и средни” получават достъп до най-съвременните тенденции в областта на КСО чрез техните чуждестранни клиенти;
- Доставчиците имат задължение за показване на достъпно място на кодексите на поведение на клиентите и това е още един начин работниците да се запознаят с международно признати трудови права;
- След като бъдат интервюирани, работниците осъзнават неизвестни им дотогава трудови права и част от задълженията на работодателя, изисквани както от кодексите, така и от българското законодателство;

11.2. Ползи

- Управление на качеството
- Управление на въздействието върху околната среда
- Наемане и запазване на работници
- Насърчаване на добро партньорство с доставчиците
- Управление на риска
- По-добро управление
- По-добра отчетност
- Участие на заинтересованите страни
- Повишено доверие от страна на инвеститорите
- Репутация на клиента

11.3. Чести констатации на социалния одит

След консултации с професионалисти, извършващи социален одит в България, като най-често срещани бяха изведени следните констатации (не са подредени по значимост):

- Когато се установи, че в някое предприятие няма синдикална организация, е много трудно да се установи дали това е поради незнание и неангажираност на работниците или поради създадени от работодателя пречки пред свободата на сдружаване (негласен натиск);

- Често има случаи на оплакване от преференциално отношение към някои работници в резултат на роднинство или по-близки социални контакти;
- Не са срещани случаи на работници без трудови договори в одитираните предприятия;
- Най-често срещаните несъответствия са в областта на ЗБУТ (ползване на ЛПС, противопожарна безопасност и др.);
- Друго често срещано несъответствие е полагането на прекомерен извънреден труд;
- Много често работниците не са наясно как се изчисляват заплатите им, когато един от компонентите на възнаграждението е обвързан с изпълнение на определена норма;

12. ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ПО-НАТАТЪШНО РАЗВИТИЕ НА КСО

И СОЦИАЛНИЯТ ОДИТ В БЪЛГАРИЯ

12.1. Стратегия за КСО и отчетност на социално отговорните практики

Стратегията за корпоративната социална отговорност на Р България (2009 - 2013) е насочена към създаване на предпоставки за развитие и утвърждаване на нагласа за доброволно осъществяване на корпоративни социално отговорни практики. В нея се изтъква, че социалният диалог е ефективно средство за насърчаване на инициативите за КСО, като се препоръчва утвърждаването на тенденцията за представяне на социални и екологични доклади, наричани още и корпоративни социални отчети.

Основна цел на стратегията (цел 4) е „Утвърждаване на прозрачност при осъществяването на социално отговорни инициативи” чрез следните задачи:

1. Утвърждаване на прозрачност при осъществяване на практики по КСО.
2. Насърчаване отчетността на социално отговорни инициативи.

Под социални отчети в стратегията се разбира – „отчети за осъществени инициативи като израз на социално отговорно поведение съгласно установени критерии.”

В стратегията е очертана ролята на държавата „да играе активна роля за насърчаване на социално отговорни практики в обществото, като популяризира, насърчава и подпомага въвеждането на КСО в България и създава условия за ефективни партньорства между всички заинтересовани страни”. За реализацията на тези свои ангажименти тя създава подходяща правна и институционална среда и координирани секторни политики за ускорено прилагане на КСО.

В Плана за изпълнение на Националната стратегия за КСО за 2011 могат да бъдат заложени съответни дейности, тъй като:

- До този момент стратегията и планът не включват никакви идеи или предложения относно задължителността или доброволността на отчитането на екологичното, социално и етично поведение на бизнеса, както и индикатори, които да се следват с цел сравнимост;
- До този момент стратегията и планът не адресират социалния одит като инструмент за верификация на дейностите по КСО с цел укрепване на доверието на заинтересованите страни.

12.2. Консултативен съвет по въпросите на КСО

В изпълнение на стратегията за КСО на Р България на 9 ноември 2010 г. беше създаден Консултативен съвет по въпросите на корпоративната социална отговорност към министъра на труда и социалната политика. В него са включени по един представител от всяко от ангажираните министерства и другите публични институции, национално представителните организации на социалните партньори, неправителствения сектор и академичните среди.

На първото заседание на Консултативния съвет по корпоративна социална отговорност особено внимание се отдели на отчитането на КСО практиките и социалния одит. Беше отбелязано, че въпреки нарастващия брой на компаниите, деклариращи ангажираност към прилагане на социално отговорни практики, все още незначителен брой от тях представят социални отчети.

Общо бе мнението, че ролята на държавата по въпросите на КСО може да се засили като се създадат условия за реализиране на т. нар. социални обществени поръчки и зелени обществени поръчки, а социалните одити и отчети да бъдат инструменти за проверка на това, доколко реално се прилага КСО в предприятието.

12.3. Социален диалог и КСО

Според Стратегията за корпоративна социална отговорност на Р България (с. 20) основните пречки за осъществяване на КСО са липсата на единни, национални или секторни политики или стратегии за КСО.

До този момент в България липсва секторен социален диалог по проблемите на КСО (изключение прави само Браншовият съвет за социално партньорство в пивоварната промишленост). Основната причина за това е все още неразбирането на работодателите, че основен техен партньор по прилагането и отчитането на социално отговорни практики (не само заинтересовани лица), могат да бъдат синдикатите, не само на ниво предприятие, но и на регионално и секторно ниво. От направените интервюта със синдикални лидери на основни

членове на КНСБ и поделения на КТ „Подкрепа”, които имат синдикални организации в предприятията за които беше намерена информация че правят социални отчети, се установи, че никъде представителите на работниците и служителите и синдикатите, не са били включени в процесите както на разработването на стратегиите на бизнеса, така и при отчитането на дейността им по КСО.

От своя страна, синдикалните структури не са запознати със същността и значението на КСО, нямат разработени свои виждания и позиции за ролята си в осъществяването на политиките на социално отговорния бизнес. Те могат да се включат както в организацията на работниците и служителите в изработването и реализацията на политиките по КСО, така и при определянето на индикаторите, по които да се отчита напредъкът на компанията в тази област.

Социалният диалог на секторно ниво може да бъде ефективно средство за насърчаване на инициативите за КСО и да играе конструктивна роля за обмяна на добрите практики в тази област. Социалните партньори биха могли да подложат на дебат и да изработят секторна политика за КСО, както и специфичните за бранша индикатори, по които да се отчита напредъкът.

Корпоративни членове на „Enterprise 2020“ са редица МНК, които имат поделения в България - АBB, Enel, Coca Coal Hellenic, Danone, HP, Nestle, Solvay, TITAN и др., които приемат целите на инициативата и следователно ще правят отчети за напредъка си в посочените области.

Във всички тези поделения на МНК в България има синдикални организации на КНСБ и синдикални секции на КТ „Подкрепа”, а работодателите са членове на съответните национално представителни структури. На ниво предприятие, проблемите на КСО и отчитането трябва да станат предмет на социалния диалог, а на секторно ниво особено внимание да се отделя на поделенията на МНК, включени в мрежата „Enterprise 2020“, като от тях се черпят добри практики за приложението и отчитането на КСО.

13. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

За обществото е по-полезно корпоративната социална отговорност да бъде развивана съвместно и интегрирано с индустриалните отношения, тъй като работодателските организации и синдикатите имат добра информация за потребностите на по-широк кръг хора и за пазара на труда. Освен това, политиките по КСО изискват и допълнително сътрудничество с гражданското общество – организации на местни общности, на потребители, младежи, екологични,

образователни и други, с които синдикатите по традиция имат установени партньорски отношения.

Това показва тенденция корпоративната социална отговорност да е съществена част от един глобален процес – социалната отговорност, а социалният одит да е инструмент със значение, надграждащо обичайните представи за верифициране на социално отговорното предприятие.

Ролята на държавата е да подпомага и стимулира процеса на социалния диалог по въпросите на КСО и да участва активно в трипартитните форми на индустриални отношения (национални и отраслови и на ниво регион).

Проф. д-р Лалко Дулевски
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ИКОНОМИЧЕСКИЯ И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ

14. ПРИЛОЖЕНИЕ - ОРГАНИЗАЦИИ, СТАНДАРТИ И ИНИЦИАТИВИ

ISO 26000	стандарт	
SA 8000	стандарт на Social Accountability International	
AA 1000	стандарт на AccountAbility	
BSCI	стандарт на Business for social compliance initiative	Бизнес инициатива за социално съгласие
SAI	Social Accountability International	Международна социална отговорност
IAS 2004	l'Institut de l'Audit Social	Институт по социален одит
SAN 2004	стандарт на Social Auditors Network	Мрежа на социални одитори
GRI	Global Reporting Initiative	Глобална инициатива за отчетност
FTSE	борсов индекс	
Dow Jones	борсов индекс	
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme	схема на Общността за управление и одит на околната среда
FLA	Fair Labor Association	Асоциация за справедлив труд
FWF	Fair Wear Foundation	Фондация за справедливо облекло
MFA	Multi-Fiber Arrangement	Международна спогодба относно квоти за търговия с текстил и облекло
USAID	United States Agency for International Development	Американската агенция за международно развитие
CIMCAW	Continuous Improvement in the Central American Workplace	Непрекъснато подобрене на работното място в Централна Америка
TGLWF	Textile, Garment and Leather Workers Federation	Федерация на работниците в бранш текстил, облекло и кожи
FMO		Банка за развитие на предприемачеството в Холандия
CERES	Coalition for Environmentally Responsible Economies	Коалиция за екологично отговорни икономики
CSR Europe	Corporate Social Responsibility Europe	Корпоративна социална отговорност Европа
PRI	Principles for Responsible Investment	Принципи за отговорно инвестиране
WRAP	Стандарт на Worldwide Responsible Apparel Production	Отговорно производство на облекла в световен мащаб
ETUF-TCL	European Trade Union Federation - Textiles, Clothing and Leather	Европейска синдикална федерация по текстил, облекло и кожи
H&M	Hennes and Mauritz	Хенес и Мориц
LRQA	Lloyd's Register Quality Assurance	Регистър за качество Лойдс
SGS	Société Générale de Surveillance	Организация за инспектиране, тестване, верификации и одит
SEAAR	Social and Ethical Accounting, Auditing and Reporting	Социални и етични счетоводство, одит и отчетност
ICFTU	International Confederation of Free Trade Unions	Международна конфедерация на свободните синдикати
FSC	Forest Stewardship Council	Горски попечителски съвет
UNIDO	United Nations Industrial Development Organization	Организация на ООН за индустриално развитие