

ГЛОБАЛЬНИЙ ДОГОВІР ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІТНОСТІ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ: ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ В ВІТЧИЗНЯНІЙ БУХГАЛТЕРСЬКІЙ ПРАКТИЦІ

Досліджено особливості застосування глобального договору як інструменту регулювання звітності стійкого розвитку підприємства

Актуальність теми. Вагоме значення в розвитку підприємства займає його політика в сфері соціальної та екологічної відповідальності. Соціальна та екологічна відповідальність підприємства категорія, яка виникла відносно недавно, але вже встигла зайняти своє місце в теорії та практиці економічної науки. Світове співтовариство має вагомий досвід в регулюванні та представленні інформації про стійкий розвиток підприємства. Одним з таких напрямів є положення Глобального Договору ООН. Основне призначення таких стандартів є розробка принципів та положень формування звітності стійкого розвитку підприємства. Зважаючи на негативне екологічне становище території України та відсутність соціального консенсусу в суспільстві впровадження та застосування в господарській діяльності положень Глобального договору є необхідною умовою сучасної економічної дійсності, що актуалізує обрану тематику.

Викладення основного матеріалу. У своєму зверненні до Всесвітнього економічного форуму 31 січня 1999 року Генеральний Секретар Організації Об'єднаних Націй Кофі Аннан звернувся до бізнес-лідерів із закликом приєднатися до міжнародної ініціативи – Глобального Договору (ГД) – яка повинна об'єднати компанії, агенції ООН, а також трудові та громадські організації з метою підтримки світових екологічних і соціальних принципів. Етап виконання Глобального Договору було розпочато у Штаб-квартирі ООН у Нью-Йорку 26 липня 2000 року [1].

Користуючись силою колективної дії, Глобальний Договір спрямований на поширення відповідального корпоративного громадянства, спрямованого на те, щоб комерційні компанії брали участь у вирішенні тих проблем, які постають у зв'язку з глобалізацією. Таким чином, приватний сектор у співпраці з іншими соціальними партнерами зможе сприяти реалізації концепції стійкого розвитку економічної, соціальної та екологічної сфери, відкритих до загальної участі.

Глобальний Договір – це цілком добровільна ініціатива, що має дві цілі:

- введення до загальноприйнятної практики десяти принципів бізнесової діяльності у всьому світі;
- сприяння діяльності на забезпечення досягнення цілей ООН [1].

Для виконання вищесказаних цілей Глобальний Договір пропонує участь і сприяння за допомогою декількох механізмів, а саме: політичний діалог, навчання, національні/регіональні мережі та проекти.

Результатом Глобального договору є складання та представлення підприємством Звіту з прогресу, у якому повинні розкриватися всі аспекти діяльності суб'єкта господарювання.

Глобальний договір представляє собою світову мережу організацій, що має певну структуру (рис. 1).



Рис. 1. Організаційна структура мережі Глобального договору

Управління Глобальним договором здійснює керівний орган – Рада Глобального Договору. Управління керує та координує діяльність шести агенцій ООН: Управління верховного комісара з прав людини; Екологічна програма ООН; Міжнародна організація праці; Програма розвитку ООН; Організація промислового розвитку ООН; Управління ООН з наркотиків та злочинності, кожна з яких контролює виконання принципів, які належать до області їх компетенції.

До Глобального Договору долучаються також всі важливі соціальні партнери:

- уряди, які визначили принципи, на яких базується ініціатива; компанія, дії яких вона прагне змінити;
- трудовий сектор, у чіх руках знаходиться глобальний виробничий процес;

– організації громадянського суспільства, які представляють широкий загал зацікавлених осіб;

– Організація Об'єднаних Націй – єдиний дійсно глобальний політичний форум, у якості авторитетного організатора і фасилітатора.

Управління Глобального Договору (УГД) – це підрозділ ООН, якому формально доручено надання підтримки та загального керівництва ініціативою Глобального Договору. Його було затверджено рішенням Генеральної асамблеї ООН (A/RES/60/215), а також йому було доручено нести відповідальність, у масштабах усієї системи, за розвиток обміну передовим досвідом. Управління Глобального Договору також несе відповідальність за питання адвокації та лідерства, сприяння розвитку мереж і підтримку комунікаційної інфраструктури Глобального Договору. Окрім того, УГД

відіграє центральну роль у просуванні плану діяльності партнерства в усій системі ООН і несе загальну відповідальність за бренд-менеджмент та здійснення заходів на забезпечення доброчесності.

Рада Глобального Договору – це дорадчий орган, у якому беруть участь багато різних зацікавлених осіб, який проводить щорічні збори (перші збори відбулися у червні 2006 року) з метою надання постійних стратегічних і політичних консультацій для ініціативи загалом, а також вироблення рекомендацій Управлінню Глобального Договору, учасникам та іншим зацікавленим особам. До складу Ради входять чотири групи: комерційні компанії, представники громадянського суспільства, трудових організацій та Організації Об'єднаних Націй, кожна з яких має різні ролі та відповідальність, окрім загальних дорадчих функцій. Хоча Рада в цілому проводить свої формальні збори щороку, очікується, що окремі складові групи будуть взаємодіяти з Управлінням Глобального Договору на постійній основі. Генеральний Секретар, Голова Фонду Глобального Договору та Виконавчий Директор Управління Глобального Договору мають місце у Раді за своєю посадою.

Усі 20 членів Ради є захисниками та провідниками ідей та місії Глобального Договору ООН. Члени Ради діють на особистій, почесній та безоплатній основі. Членство у Раді не надає їм статусу посадових осіб ООН.

Світова мережа Глобального договору включає представництва в багатьох країнах світу, в тому числі і в Україні. Тому для визначення перспектив поширення ідей глобального договору в Україні розглянемо особливості вітчизняної мережі.

Мережа Глобального Договору України об'єднує підписантів Глобального Договору в Україні, зокрема, компанії, бізнес асоціації, об'єднання профспілок, об'єднання роботодавців, неурядові організації та інші громадські спілки, академічні інституції, що об'єдналися на підтримку Глобального Договору та його принципів у сфері прав людини, стандартів праці, охорони навколишнього середовища, боротьби з корупцією та партнерства задля стійкого розвитку.

Місія мережі Глобального Договору України полягає у сприянні поступу Глобального Договору, концепції корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) в Україні та прогресу її членів у сфері реалізації 10 принципів Глобального договору через навчання, діалог і партнерство, а також створюючи можливості для багатостороннього діалогу – представлення інтересів мережі спільними зусиллями [2].

Управлінська структура Мережі Глобального Договору України має на меті сприяти більшій приналежності підписантів Глобального договору та зацікавлених сторін до ініціативи, а також об'єднати заходи своїх членів у сфері корпоративної соціальної відповідальності узгодженою організаційною структурою для досягнення сталого соціального ефекту.

Мережа Глобального Договору України має напівформальну організаційну структуру (рис. 2). Вона не є юридичною особою.

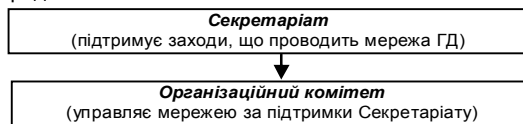


Рис. 2. Організаційна структура мережі ГД в Україні

Мережа Глобального Договору України фінансується з добровільних спонсорських внесків від її членів. Організація Об'єднаних Націй підтримує, в тому числі фінансово, мережу Глобального договору та виконує функцію Секретаріату. На даному етапі членських внесків для підписантів не існує [2].

Члени Організаційного Комітету обираються серед підписантів ГД через он-лайн висування або шляхом самовисування.

Члени Організаційного Комітету Глобального договору (ОК) повинні займати чітку позицію та бути лідерами у сфері політики та практики КСВ. Вони також повинні добре усвідомлювати філософію Глобального Договору та працювати задля реалізації 10 принципів Глобального договору компетентно, з повагою та без комерційних інтересів.

Організаційний Комітет виробляє політику та стратегію ініціативи ГД в Україні, підтримує продуктивний діалог серед членів та партнерів і представляє Мережу України в регіональних та міжнародних заходах. Організаційний комітет є представницьким органом Мережі Глобального Договору України в центральному Офісі Глобального Договору ООН.

Мандат Організаційного Комітету діє 2 роки, збори проводяться щоквартально. Організаційний комітет має сім членів, з яких три є українськими компаніями, одна – міжнародна компанія, що працює в Україні, одне об'єднання профспілок, одна асоціація роботодавців та одна організація громадянського суспільства [2].

Обов'язки Організаційного Комітету:

- розроблення стратегії розвитку Мережі Глобального Договору України та подання на обговорення і затвердження членами Мережі;

- розроблення щорічного плану діяльності мережі і представлення його на обговорення та затвердження членами мережі;

- надання консультацій у процесі планування спільних проектів та ініціатив членів мережі та партнерів;

- розроблення пропозицій щодо удосконалення структури управління та організаційних принципів Мережі ГД України за ініціативи членів мережі;

- вживання заходів з метою забезпечення позитивного іміджу мережі;

- поширення інформації стосовно заходів, які проводить ГД в Україні, у тому числі і за кордоном.

До складу Організаційного Комітету ввійшли представники бізнес-структур, уряду, неурядових організацій (табл. 1), яких було обрано у 2008 – 2009 рр.

Табл. 1. Склад Організаційного Комітету ГД в Україні

Організаційна структура	Представники
Неурядова організація	Європейська Бізнес Асоціація
Профспілкова організація	Професійні Спілки України
Українські компанії	Банк Надра, Систем Капітал Менеджмент, Київстар
Іноземна компанія, що працює в Україні	Кока-Кола
Організація роботодавців	Федерація Роботодавців України

Заходи, які проводить мережа Глобального договору, підтримуються Секретаріатом, який розташовується у межах Офісу ООН та складається з трьох осіб: координатор Глобального договору (спеціаліст з громадського і приватного партнерства), спеціаліст з комунікацій та адміністративний асистент. Координатор має функцію відповідальної особи за ініціативу Глобального договору в Україні. Секретаріат також відповідає за внутрішню та зовнішню комунікацію мережі.

Обов'язки Секретаріату:

- інформування членів мережі ГД про рішення Організаційного Комітету;

- надання підтримки у виконанні щорічного робочого плану;

- інформування потенційних нових учасників ініціативи ГД про процес приєднання до Глобального Договору;

- направлення листів підтримки нових учасників Глобального Договору до Центрального Офісу Глобального Договору;

- введення інформації про нових учасників у внутрішню базу даних Глобального Договору;

- інформування Центрального Офісу Глобального Договору щоквартально щодо майбутніх заходів, подій, місцевих проектів, національних компаній або локально розроблених матеріалів та документів;

- поширення інформації, яка надсилається з Офісу Глобального Договору ООН Мережі в Україні;

- підтримування зв'язків зі ЗМІ для збільшення поінформованості про ініціативи Глобального Договору;

- нагляд, щоб міжнародні документи, інструменти та навчальні матеріали були належним чином перекладені українською мовою;

- розроблення щорічного звіту і подання його на узгодження Організаційному Комітетові.

Глобальний Договір не є регуляторним механізмом – він не виконує функцій контролю, не вимагає виконання та не оцінює діяльності компанії. Глобальний Договір більше покладається на суспільну відповідальність, прозорість і усвідомлений власний інтерес компанії, трудових

ресурсів і громадянського суспільства, які призводять до ініціювання та обміну самостійними силами діяльності на втілення принципів, на яких засновано Глобальний Договір (табл. 2).

Табл. 2. Принципи Глобального договору ООН

Категорія принципів	Принципи
Права людини	1. Ділові кола повинні підтримувати та поважати дотримання прав людини, проголошених міжнародним співтовариством; 2. Ділові кола повинні забезпечити власну непричетність до порушень прав людини
Трудові відносини	3. Ділові кола повинні підтримувати свободу асоціацій та на практиці визнавати право на укладання колективних угод; 4. Ділові кола повинні виступати за викорінення всіх форм примусової праці; 5. Ділові кола повинні сприяти повному зникненню дитячої праці; 6. Ділові кола повинні виступати за ліквідацію дискримінації у сфері зайнятості та працевлаштування
Захист навколишнього середовища	7. Ділові кола повинні дотримуватись превентивного підходу до вирішення екологічних проблем; 8. Ділові кола повинні здійснювати ініціативи, спрямовані на підвищення відповідальності за стан навколишнього середовища; 9. Ділові кола повинні сприяти розвитку та поширенню екологічно безпечних технологій.
Антикорупція	10. Ділові кола повинні протидіяти будь-яким формам корупції, включаючи здирицтво і хабарництво

Глобальний договір визначає 10 основоположних принципів, які розкривають діяльність суб'єктів господарювання відповідно до концепції стійкого розвитку.

Глобальною мережею Глобального договору наведено змістовні аргументації щодо кожної з категорій принципів.

Права людини є важлива категорія принципів, яка надає підприємству ряд переваг: поліпшені стосунки між зацікавленими особами; поліпшений процес прийняття на роботу, утримання та мотивації співробітників; надійніші

ліцензії на здійснення діяльності; вищий ступінь захищеності інвестицій у країнах, які керуються на основі верховенства права та поваги до прав людини; менший ризик скарг із боку споживачів; менший ризик юридичних переслідувань, пов'язаних із правами людини; менший ризик шкоди для репутації [4].

Якщо суб'єкт господарювання не дотримується виконання, забезпечення та захисту прав людини, то він нашкодує ризику на ризики майбутньої господарської діяльності (рис. 3)

Репутація компаній, які володіють відомими брендами, особливо вразлива до звинувачень у порушенні прав людини, що може загрожувати бойкотом з боку споживачів (наприклад, використання фірмою дитячої праці)

Компанії можуть зазнавати судового переслідування, якщо не вирішують питання дотримання прав людини у сферах свого впливу. Потерпілі від порушень прав людини частіше звертаються до юридичних форм відшкодування

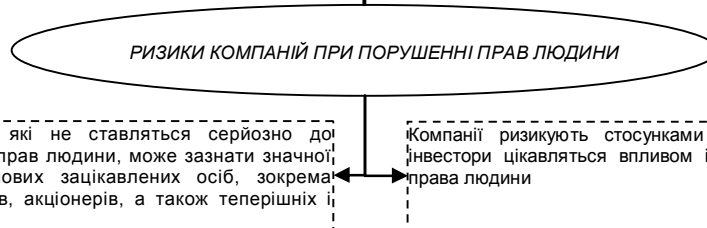


Рис. 3. Ризики компаній при порушенні прав людини

Наступна категорія принципів – трудові відносини, які характеризують забезпечення роботодавцями оптимальних умов праці, гідної оплати праці, а також забезпечення соціального розвитку особистості.

Дотримання і розвиток чотирьох принципів у галузі праці може позитивно вплинути на діяльність компанії, завдяки таким факторам, як: вища продуктивність праці; нижчий ступінь змінюваності працівників; краща репутація серед споживачів; нижчі затрати на навчання; менші обсяги штрафів; безпечніші умови праці; кращі стосунки (з урядом, іншими компаніями, громадянським суспільством) [5].

Наступною категорією принципів є захист навколишнього середовища. Бізнес забезпечує свою легітимність, відповідаючи на потреби суспільства, а суспільство все частіше висловлює потребу у методах ведення справ, які є більш сталими з точки зору охорони навколишнього середовища. Одним із методів, якими ваша компанія може продемонструвати свою екологічну відповідальність, є зміна способу діяльності від так званих "традиційних методів" на користь стійких підходів (табл. 3).

Табл. 3. Підходи до екологічної діяльності підприємств

Підходи традиційного розвитку	Підходи стійкого розвитку
Неефективне /опортуністичне використання ресурсів	Продуктивне використання ресурсів
Природоохоронні технології	Чисті виробничі технології
Стосунки з громадськістю	Корпоративне управління
Реакція на події	Активна позиція
Використання систем управління	Увага до життєвих циклів та проектування
Односторонні, пасивні комунікації	Активний діалог за участю багатьох зацікавлених осіб

Такі зміни бізнесової стратегії містять у собі цілий ряд переваг. Відділ технологій промисловості та економіки ООН (UNEP-DTIE) визначив наступні причини, через які компаніям варто подумати про вдосконалення своїх екологічних показників: застосування чистих виробничих технологій та екологічної ефективності призводить до ефективнішого використання ресурсів; нова політика застосування економічних важелів (податків, зборів, торговельних дозволів) сприятлива для екологічно "чистих" компаній; екологічні нормативи стають суворішими; страхові компанії надають преференційне страхове покриття компаніям із чистішим виробництвом та нижчими ризиками; банки з більшою готовністю надають позики компаніям, діяльність яких не обтяжить банк судовими справами через екологічні причини або ж високими рахунками на проведення очисних заходів; екологічне управління призводить до позитивного впливу на імідж компанії; співробітники з більшою готовністю працюють на екологічно відповідальних компаніях (такі компанії часто мають кращі показники здоров'я працівників та безпеки); екологічне забруднення загрожують здоров'ю людей; споживачі вимагають чистішої продукції [6].

Діяльність підприємств в екологічній сфері здійснюють свій вплив, як на покращення показників екологічної відповідальності, так і фінансових (табл. 4).

Табл. 4. Вплив екологічної діяльності підприємств на покращення фінансових показників та показників екологічної відповідальності

Показники екологічної відповідальності	Фінансові показники
Покращення корпоративної репутації та поліпшення бренд іміджу;	Нижчі екологічні штрафи;
Підвищення морального стану працівників та продуктивності праці;	Менші ризики та полегшене залучення фінансування;
Стимуляція інновацій та породження ідей;	Підвищення продуктивності;
Набуття конкурентних переваг;	Зниження витрат на водопостачання, енергопостачання та витратні матеріали;
Поліпшення стосунків зі споживачами та акціонерами;	Менші витрати на переробку відходів;
Встановлення або поліпшення репутації в очах інвесторів, банків, агентств з торгівлі цінними паперами	Ефективне використання ресурсів і енергії

Захист навколишнього середовища є однією із головних складових концепції стійкого розвитку.

Останньою категорією принципів являється антикорупційна діяльність підприємств.

Зараз уже зрозуміло, що корупція значною мірою підриває світовий соціальний, економічний та екологічний розвиток. Ресурси відволікаються на неналежні цілі, а якість послуг і матеріалів, що використовуються для розвитку, серйозно страждає. Це руйнівно впливає на бідні громади, які намагаються поліпшити своє життя, у багатьох випадках руйнуючи саму основу суспільства. Це призводить до екологічної безгосподарності, зниження умов праці, та до обмеженого доступу до основних прав людини.

Бізнес зацікавлений у соціальній стабільності та в економічному зростанні місцевих громад. Таким чином, комерційні компанії потерпають, хоча й непрямо, від втрачених можливостей щодо розширення ринку та мереж постачання. Бізнесові кола можуть і мають відігравати роль в тому, щоб корупція стала неприйнятною. Окрім того, важливо визнати, що корупція відвертає ресурси від їхнього належного використання. Фінансові ресурси, які були призначені для місцевого розвитку, в результаті корупції можуть опинитися в іноземному банку, замість того, щоб бути використаними на місцеві закупівлі та на стимуляцію місцевої економіки. У той же час вона викривлює конкуренцію як у громадському, так і у приватному секторах. У більшості випадків, послуги та продукція, які закуповуються, мають нижчу якість, ніж ті, які очікувалися або які були передбачені контрактами. Довгострокова стабільність бізнесу також залежить від вільної та чесної конкуренції [7].

Корупційні дії також супроводжують і полегшують торгівлю наркотиками та організовану злочинність. Відмивання грошей та незаконні міжнародні грошові перекази, зокрема, використовуються у якості допоміжних механізмів міжнародного тероризму. Глобальні комерційні компанії повинні увесь час пильно стежити за тим, щоб не бути звинуваченими у зв'язках із такими гострими міжнародними проблемами.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

В ході дослідження встановлено особливості застосування глобального договору як інструменту

регулювання звітності стійкого розвитку підприємства. Зокрема, з'ясовано, що глобальний договір має дві цілі: введення до загальноприйнятої практики десяти принципів бізнесової діяльності у всьому світі; сприяння діяльності на забезпечення досягнення цілей ООН. Досягнення вказаних цілей можливе лише з дотримання визначених категорій принципів складання звітності стійкого розвитку: права людини, трудові відносини, захист навколишнього середовища, антикорупція. За кожним з розглянутих принципів формується група об'єктів облікового відображення, управління якими дозволить досягти цілей стійкого розвитку.

Список використаної літератури:

1. Глобальний Договір // Українська мережа Глобального Договору ООН [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.globalcompact.org.ua/ua/about/what>.
2. Модель управління. Принципи управління та організації Мережі Глобального Договору (ГД) України [Електронний ресурс] // Українська мережа Глобального Договору ООН. – Режим доступу: <http://www.globalcompact.org.ua/ua/about/governance>.
3. Принципи // Українська мережа Глобального Договору ООН [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.globalcompact.org.ua/ua/about/principles>.
4. Аргументація на користь прав людини [Електронний ресурс] // Українська мережа Глобального Договору ООН. – Режим доступу: <http://www.globalcompact.org.ua/ua/businesscase/humanrights>.
5. Аргументація на користь дотримання стандартів праці [Електронний ресурс] // Українська мережа Глобального Договору ООН. – Режим доступу: <http://www.globalcompact.org.ua/ua/businesscase/labourprinciples>.
6. Аргументація на користь захисту навколишнього середовища [Електронний ресурс] // Українська мережа Глобального Договору ООН. – Режим доступу: <http://www.globalcompact.org.ua/ua/businesscase/environment>.
7. Аргументація на користь антикорупційних дій [Електронний ресурс] // Українська мережа Глобального Договору ООН. – Режим доступу: <http://www.globalcompact.org.ua/ua/businesscase/anticorruption>

ЄВДОКИМОВ Віктор Валерійович – доктор економічних наук, доцент, професор кафедри бухгалтерського обліку, проректор з науково-педагогічної роботи та соціального розвитку ЖДТУ.

Наукові інтереси:

- комп'ютеризація бухгалтерського обліку,
- інтеграція підсистем бухгалтерського обліку

КУЗНЄЦОВА Олена Вікторівна – завідувач сектором економічних досліджень, судовий експерт Севастопольського відділення Харківського НДІ судових, старший викладач кафедри "Обліку і аудиту" Севастопольського національного технічного університету.

Наукові інтереси:

- соціальна відповідальність.

Стаття надійшла до редакції: 18.02.2012 р.