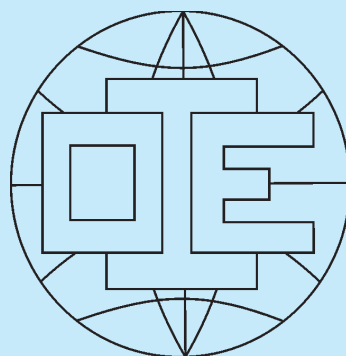


**СОВЕЩАНИЕ УЧАСТНИКОВ МЕЖДУНАРОДНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ**

ГЛОБАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА ООН



РУКОВОДСТВО ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ



Берлин, сентябрь 2001



ПРЕДИСЛОВИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ ООН

ГЛОБАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА ООН: РУКОВОДСТВО ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

В 1998 году я выдвинул Глобальную Инициативу и предложил предприятиям и организациям в сфере бизнеса сыграть свою роль в восполнении отсутствующей социальной инфраструктуры новой мировой экономики путем улучшения собственной практики корпоративного управления. Если говорить конкретно, то я предложил предприятиям в сфере бизнеса принять и задействовать в своей корпоративной практике девять основных принципов, которые следуют из общепринятых международных договорных документов по правам человека, сфере труда и окружающей среде. С тех пор Глобальная Инициатива ООН вдохновила множество реальных проектов, направленных на то, чтобы глобализация служила всем.

Глобальная Инициатива не является кодексом поведения, скорее она является призывом к добровольным действиям, на который откликается сегодня все большее число предприятий во всем мире. Данная публикация, подготовленная Международной Организацией Работодателей, является дополнительным подтверждением такого отклика. Она содержит полезное руководство для работодателей, которые стремятся понять, *что именно* Глобальная Инициатива может означать для предпринимательства.

Я благодарю Международную Организацию Работодателей за ее непрерывающуюся работу по продвижению принципов Глобальной Инициативы среди своих членов, а также за ее стремление подчеркнуть особую роль Глобальной Инициативы как инструмента для обучения и образования. Глобальная Инициатива представляет собой замечательное начинание, которое может принести реальные изменения, пусть и реализуемые маленькими шагами. Надеюсь, что те из вас, кто еще не включился в этот процесс, вскоре станут нашими партнерами.

Кофи А. Аннан

РУКОВОДСТВО ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ГЛОБАЛЬНОЙ ИНИЦИАТИВЕ ООН

Данное небольшое руководство представляет собой попытку ответить на ряд вопросов, которые были заданы предпринимателями в связи с Глобальной Инициативой ООН. В то же время мы подчеркиваем свободу действий, которая внутренне присуща Глобальной Инициативе.

Данное руководство не является окончательным, и многие вопросы, которые возможно возникнут у читателей по его прочтении, могут остаться без ответа. Принимая во внимание широкий спектр предприятий и обстоятельств, с которыми сталкиваются работодатели, к сожалению оказывается невозможным отойти от общего характера информации, предоставляемой в данном руководстве. Мы надеемся, однако, что это руководство прольет свет на основные вопросы, которые возникли в сфере бизнеса в течение последних полутора лет.

Глобальная Инициатива Генерального Секретаря ООН Кофи Аннана реализуется через посредство Бюро по Глобальной Инициативе под его непосредственным руководством. Выдвинутая в 1999 году, концепция Глобальной Инициативы является призывом к предприятиям по всему миру помочь в создании социальной и природоохранной инфраструктуры, поддерживающей и обеспечивающей дальнейшее развитие открытых и свободных рынков, одновременно обеспечивающая, чтобы люди повсеместно имели возможность делиться выгодами от новой глобальной экономики.

Девять принципов, которые охватывает Глобальная Инициатива, являются окончательными и не могут подвергаться дополнениям в одностороннем порядке. Они относятся к сфере прав человека (сформулированных во Всеобщей Декларации Прав Человека), сфере труда (сформулированных в Декларации МОТ по Основным Принципам и Правам на Рабочем Месте), а также к сфере окружающей среды (сформулированных в Принципах Рио по Окружающей Среде и Развитию). Эти принципы приняты большинством правительств по всему миру; в то же время их иногда называют «универсальными принципами». Основные задействованные агентства ООН включают Международную Организацию Труда (МОТ), Программу ООН по Окружающей Среде (ЮНЕП), а также Офис Верховного Комиссара ООН по Правам Человека. Программа ООН по Развитию (ПРООН) также задействована в помощи агентствам по стимулированию отклика и конкретных действий со стороны отдельных государств.

ИТАК, ЧЕМ ГЛОБАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА НЕ ЯВЛЯЕТСЯ?

Глобальная Инициатива не является кодексом поведения, а также не является регламентирующим инструментом, связанным с внешним мониторингом или проверкой усилий компаний со стороны тех или иных групп и организаций, относящихся либо не относящихся к ООН. Как пояснил Генеральный Секретарь ООН К. Аннан 26 июля 2000 года во время провозглашения Глобальной Инициативы, у ООН не будет ни мандата, ни возможностей контролировать или проводить аудит деятельности компаний в связи с Глобальной Инициативой. Глобальная Инициатива предоставляет форум для обучения и обмена опытом в области содействия осуществлению девяти принципов. Через посредство Глобальной Инициативы компании демонстрируют своим работникам и обществу, *что именно* означает быть ответственными корпоративными гражданами. Стоит ли и каким образом компания будет демонстрировать подобное намерение, должна решать она сама.

Инструменты, которые применяются при осуществлении принципов, всецело находятся в ведении правительств. Глобальная Инициатива не перекладывает данную ответственность на работодателей. Глобальная Инициатива выдвигает идею о том, что работода-

ли могут многое сделать и делают в своей сфере влияния для того, чтобы продвигать и популяризировать девять принципов в своей сфере бизнеса и внутри своего окружения.

Ожидается, что работодатели будут продолжать придерживаться и не выходить за рамки юридической и регулирующей инфраструктуры стран, в которых они действуют. В то же время, независимо от конкретной инфраструктуры, работодатели, если они поддерживают Глобальную Инициативу, должны действовать в направлении продвижения и популяризации девяти принципов.

Глобальная Инициатива не является юридическим документом. По своей природе этот документ призван демонстрировать стремление. Принимая его, компания свидетельствует, что она готова действовать для достижения целей Глобальной Инициативы. Это не должно произойти мгновенно, однако предполагается, что работодатели будут сохранять импульс, достигнутый в движении.

Глобальная Инициатива играет роль в продвижении хороших начинаний, которые были вдохновлены девятью принципами. Глобальная Инициатива была учреждена не для того, чтобы создать форум для обсуждения значения этих принципов или измерения эффективности.

КТО МОЖЕТ БЫТЬ НЕКОММЕРЧЕСКИМ УЧАСТНИКОМ?

Хотя Глобальная Инициатива является прежде всего призывом к предприятиям в сфере бизнеса, эта концепция также подразумевает участие некоммерческих организаций, прежде всего профсоюзов, а также ряда неправительственных организаций (НПО), действующим в сфере прав человека и окружающей среды (подробнее см. на сайте Глобальная Инициатива ООН: www.unglobalcompact.org). Некоммерческие участники приносят в Глобальную Инициативу свой опыт и знания для расширения обучающего аспекта Глобальной Инициативы, тем самым способствуя распространению хороших начинаний. Стремясь продвигать данные принципы, работодатели *могут* стремиться к совместной работе с подобными другими участниками. Степень и сам факт сотрудничества с некоммерческими участниками находится всецело в ведении работодателя. Никакие обязательства по такому сотрудничеству не накладываются.

ЗАЧЕМ РАБОТОДАТЕЛИ ДОЛЖНЫ УЧАСТВОВАТЬ?

На это есть множество причин, и не все из них описаны в данном документе.

Сомнения по поводу темпов глобализации являются движущей силой множества дискуссий на международном уровне по целому спектру социальных и природоохранных вопросов. В подобных дебатах не замечаются и игнорируются многие положительные идеи, которые приносят работодатели. Представляется очевидным, что предприятия с помощью открытых рынков помогли поднять уровень жизни во всем мире и явились движущей силой развития и роста благодаря экономической деятельности, которую они проводят, передаче технологий и навыков, улучшению условий труда, охране здоровья, производственной безопасности и природоохранной деятельности. Одним из путей к стимулированию текущего подхода к открытым рынкам и к иллюстрации того, что этот путь является единственным способом обеспечить экономическое развитие, является продвижение девяти принципов.

Просвещенный эгоизм. Эта идея работает на международном, государственном и корпоративном уровнях. Критика влияния новых технологий и свободных рынков не уменьшилась и мешает развитию и деятельности предприятий. Налицо признаки того, что нынешнее противодействие со стороны некоторых слоев общества идее свободного рынка

лишь только зарождается. Если работодатели хотят сохранить текущий подход к свободному рынку, они должны стремиться показать на деле, что он не только является единственным путем к обеспечению экономического развития, но также что работодатели могут успешно действовать в такой среде. Если работодатели ничего не будут делать, то кто же тогда будет выступать за их интересы? Глобальная Инициатива обеспечивает систему, при которой работодатели могут продемонстрировать свои намерения, одновременно акцентируя внимание на положительных аспектах новых экономических условий.

Продвижение девяти принципов представляет лишь один из путей. Другой, более общий подход состоит в том, чтобы создать условия к тому, чтобы предприятие было заинтересовано в разрешении вопросов, затрагивающих не только его работников, но и общество, в котором функционирует предприятие. Это означает, что ваш подход как работодателя может быть гибким, так как никто не предлагает универсального решения для всех. Что вам делать, какие приоритеты определить, а также с чего начинать, будет зависеть от масштаба вашего предприятия и его возможностей, а также от условий в конкретной стране. У вас есть право выбрать наилучший подход для вашего предприятия, в соответствии с требованиями по поддержанию вашего бизнеса.

Все это распространяется и в отношении других видов инициатив, которые предприятия выдвигали в последние годы. Добровольные кодексы поведения, поддержка Руководящих Принципов ОЭСР по транснациональным корпорациям, Трехсторонней Декларации МОТ по ТНК, Всеобщих принципов Сулливана, а также другие добровольные частные инициативы – все это составляет действенный ответ предприятий и компаний на проблемы, с которыми они сегодня сталкиваются. Концепция Глобальной Инициативы не противоречит и вполне совместима с подобными другими инициативами, поскольку в ней нет стремления превзойти или предвосхитить подобные иные подходы; в то же время она предоставляет работодателям жизнеспособные средства, с помощью которых они могут включиться в продвижение принципов на добровольной основе.

Концепция Глобальной Инициативы основана на таком отношении каждого человека к людям, которое он хочет получить от них. Она посвящена уважению. Она посвящена тому, как вы должны заниматься предпринимательством, не забывая о вопросах прав человека в контексте вашего бизнеса и вашей отрасли. Она посвящена обеспечению того, чтобы через справедливое обращение ваши сотрудники почувствовали себя способными внести максимальный вклад в ваше предприятие, к максимальной выгоде для вашего бизнеса. Она посвящена тому, чтобы рассматривать ваши функциональные процессы в свете оказываемого вами воздействия на окружающую среду. Глобальная Инициатива не заставляет вас стать лидером в этих областях; скорее она поможет вам внедрить на вашем предприятии ряд очень простых идей.

Действовать правильно представляется выгодной коммерческой практикой. В мире, где потребитель и финансовые организации делают закупки и принимают инвестиционные решения на основе своего представления о деятельности предприятий, они могут купить необходимые продукт или услугу где-нибудь еще, может быть у вашего конкурента или даже в другой стране, если только вы не выполните того, что они от вас ожидают. Когда работодатели в своей деятельности соответствуют ожиданиям потребителей и общества, они демонстрируют прагматизм в том, что стремятся делать шаги либо для поддержания своей существующей доли на рынке, либо для завоевания новых рынков. Потребители и инвесторы на богатых рынках все чаще принимают решения на основе факторов, отраженных в принципах Глобальной Инициативы. Это новая реальность, нравится нам это или нет, даже когда принимаемые потребителями и инвесторами решения принимаются на основе неверного понимания. Работодателям необходимо на это реагировать, и Глобальная Инициатива является простым путем для этого.

В той мере, в которой это касается принципов, относящихся к сфере труда, необходимо отметить, что конкурентоспособность и глобализация вынуждают предприятия делать

серьезные изменения в политике и методах управления человеческими ресурсами. Высокоэффективные организации обычно исходят из принципов, относящихся к правам своих работников вести переговоры, реализовывать свое право объединяться, принципов, не допускающих использование детского труда, принудительного и насильственного труда, исключаящих дискриминацию, считая все это лежащим в основе прогрессивных подходов к управлению людскими ресурсами.

ДЕВЯТЬ ПРИНЦИПОВ ГЛОБАЛЬНОЙ ИНИЦИАТИВЫ и как работодатели могут на них реагировать.

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Принцип 1: Предприятие должно уважать и выступать в защиту международно-признанных прав человека. Это вопрос здравого смысла. Если работодатель действует так, что ущемляет права человека применительно к своим работникам, то он наносит вред и результативности их труда. Существуют очень простые шаги, которые работодатель может предпринять с целью обеспечения достойного отношения к работникам. Точно так, как работодатели рассчитывают, что их права человека будут соблюдены, так и их работники ожидают того же от своих работодателей.

Принцип 2: Обеспечить, чтобы работодатель не участвовал в нарушениях прав человека. Работодатели не должны пользоваться ситуациями, когда нарушения прав человека имеют место, или использовать факт такого нарушения для совершения неподобающих действий. Работодатели не должны подстраиваться под соответствующий уровень нарушения, но скорее своим поведением должны искать пути сдерживания, с целью восстановить социальную защищенность таких прав. Работодатели могут также вразумлять своих поставщиков о подобающем образе действий и указывать на нарушения, которые могут навредить их репутации среди своих работников и клиентов.

СФЕРА ТРУДА

Принцип 3: Предприятия должны защищать свободу ассоциаций и признавать право на заключение коллективных договоров. Как указано выше, этот и дальнейшие принципы трудовых отношений проистекают из Декларации МОТ об Основных Принципах и Правах на Рабочем Месте, и поэтому должны рассматриваться в данном контексте. Во-первых, упоминание свободы ассоциаций не означает открытых дверей для профсоюзов или необходимости насильно заставлять людей вступать в них. Речь идет об уважении. Если работник свободно принимает решение о вступлении в профсоюз, то в соответствии с этим принципом вам следует уважать такой выбор. Если работник принимает свободное решение не вступать в профсоюз, такое решение необходимо так же уважать. Работодателю предписывается не оказывать неподобающего влияния на решение таких работников. Что касается коллективных договоров, то здесь Глобальная Инициатива не требует от работодателя вносить изменения в структуру производственных отношений; при этом многие высокоэффективные организации признают ценность достижения конкурентоспособности через диалог и переговоры. Договариваться коллективно есть вопрос свободного выбора. Это может произойти лишь в случае достижения договоренности. Глобальная Инициатива не вынуждает вас достигать договоренности.

Принцип 4: Исключение любых форм принудительного или насильственного труда. Данный принцип относится в одинаковой степени к случаям крепостного труда, когда работа выполняется в порядке оплаты по долгам, так и к случаям, связанным с принудительным трудом. Принцип гласит, что работники имеют право на оплату труда наличными, а не натурой; в то же время их труд должен быть отдан свободно; также, если работники желают, они могут уволиться в соответствии с национальным законодательством и практикой. Работник не должен быть привязан к своему рабочему месту или подвергаться насилию на работе.

Принцип 5: Фактическое исключение детского труда. МОТ недавно приняла Конвенцию по Ликвидации Наихудших Форм Детского Труда (Конвенция №182), и именно принципы этой Конвенции должны быть первоочередной целью. Дети – это трудовые ресурсы будущего. Подобно тому, как качество трудовых ресурсов определяет конкурентоспособность предприятий и страны в целом, так и занятость детей на работе, а не на учебе снижает будущую конкурентоспособность. Работодатели не должны использовать детский труд социально неприемлемыми способами, которые ведут к потере ребенком возможности учиться. Необходимо найти баланс, при котором, если ребенок вынужден работать, то он не должен работать в атмосфере эксплуатации или опасности, а должен работать там, где будет реализована забота о его образовательных потребностях. В то же время, в долгосрочной перспективе, работодатели должны думать о путях, с помощью которых они или их общество сможет заменить детей как трудовой ресурс, с тем чтобы защитить жизнь ребенка и обеспечить рост людских ресурсов как капитала общества.

Принцип 6: Ликвидировать дискриминацию в отношении работы и занятости. Данный принцип требует от работодателей нанимать людей исключительно на основании их способности выполнять работу, которая имеется у работодателя в наличии. Концентрировать внимание на гендерных аспектах, вопросах расы, вероисповедания или на иных предвзятых подходах означало бы для вас оказывать вашему предприятию плохую услугу. Продвижение по службе также должно осуществляться на основе заслуг, а не того, кем или каким данный человек является. Положительное влияние практики недопущения дискриминации на производительность и прибыльность предприятий в настоящее время хорошо документировано. Данный принцип требует от вас не попадаться в ловушку предрассудков в вашей практике управления предприятием.

ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА

Принцип 7: Предприятия должны соблюдать предосторожность и выполнять требования по сохранению окружающей среды. Требования национальных законодательств по вопросам сохранения окружающей среды находятся в ведении соответствующих правил, а дискуссии вокруг того, что именно следует считать предосторожностью на практике, будут продолжаться.

Однако, на практическом уровне для работодателей это означает, что они должны руководствоваться надежными научными данными о том, какое влияние на окружающую среду может оказать тот или иной применяемый в производстве продукт или процесс. От работодателей не требуется то, что на практическом уровне может быть недостижимым, например доказывать, что тот или иной продукт или процесс не окажет никакого отрицательного воздействия на окружающую среду. Скорее, при отсутствии научных данных о безусловной опасности данного продукта или процесса, вы можете применять его, основываясь на надежных научных данных и оценке риска и при этом придерживаясь буквы национальных законов и положений.

Принцип 8: Выдвигать инициативы с целью повышения природоохранной ответственности. Выполнение данного принципа может варьироваться в зависимости от размера и характера предприятия. В то же время, внедряя природоохранные процедуры и практику, работодатели повышают производительность и подают пример для других. Предполагается, что общаясь со своими партнерами по бизнесу, работодатели будут высказываться в пользу повышения природоохранной ответственности.

Принцип 9: Способствовать развитию и распространению природоохранных технологий. Предполагается, что работодатели будут изыскивать пути разработки и использования природоохранных технологий, которые не только принесут пользу местной и глобальной окружающей среде, но и улучшат эффективность и производительность предприятия. Природоохранные технологии помогают обеспечивать, чтобы воздух и вода, а также при-

родные ресурсы были доступны за разумную стоимость. Работодатели должны стремиться к постоянному улучшению и совершенствованию природоохранных технологий.

ИТАК?

Работодатели могут быть не в состоянии обеспечить одновременное выполнение всех девяти принципов, но этого от них и не требуется. Принимая во внимание огромные различия в масштабах и местоположении компаний по всему миру, работодателям предлагается вырабатывать свои собственные пути и свой собственный темп движения к тому, чтобы охватить, поддержать и внедрить эти принципы на своих предприятиях.

В контексте проводимой социальной и экологической политики и осуществляемых ими природоохранных мероприятий работодатели в будущем будут находиться и фактически уже находятся сегодня в центре внимания. Глобальная Инициатива предоставляет работодателям один из способов открыто продемонстрировать каким образом они содействуют осуществлению и поддерживают универсальные принципы прав человека, фундаментальные принципы и права на рабочем месте, устойчивое сохранение окружающей среды. Работодатели должны продолжать демонстрировать, что они способны позитивно решать данные проблемы, показывая эффективность внедряемых ими хороших начинаний.

ООН стремится получить широкую поддержку данной Инициативы со стороны деловой общественности. Если работодатели хотят официально включиться в процесс реализации девяти принципов Глобальной Инициативы, ООН предлагает предприятиям и организациям в сфере бизнеса предпринять следующие шаги:

- Направить письмо Генеральному Секретарю ООН, подписанное руководителем предприятия или организации, с выражением четкой приверженности и поддержки принципов Глобальной Инициативы, и продемонстрировать свое стремление участвовать в деятельности ООН по реализации Глобальной Инициативы. Такое письмо не будет означать включение этих предприятий и организаций в список тех, кто «голосует за» Глобальную Инициативу; оно будет рассматриваться как выражение поддержки в оказании содействия практической реализации девяти принципов и как первый шаг к всесторонней приверженности принципам Глобальной Инициативы. Письмо не будет считаться обязательством, связанным с какими-либо оценочными критериями.
- Публично выступать в поддержку Глобальной Инициативы и ее принципов, например в рамках годовых отчетов, бюллетеней, а также в публичных выступлениях. Такая деятельность может быть расширена так, чтобы охватить добровольное партнерство с ООН по тем или иным проектам, направленным на продвижение девяти принципов.
- Один раз в год помещать на сайте «Глобальная Инициатива ООН» в Интернет примеры конкретных шагов, предпринятых по любому из девяти принципов.

Поскольку Глобальная Инициатива является «обучающейся моделью», то ее реализации весьма способствовал бы обмен информацией по действиям, предпринятым в ходе продвижения девяти принципов. Обмен информацией может также осуществляться путем публикации на сайте. Процесс будет поддерживаться Офисом Глобальной Инициативы ООН через Диалоги по Глобальной Политике, где будут обсуждаться темы или вопросы, касающиеся девяти принципов, и где также будут извлекаться уроки из дискуссий между предприятиями, учреждениями ООН, неправительственными организациями и членами профсоюзов. Кроме этого, ООН станет организатором исследований, дополняющих информацию по конкретным действиям, предпринятым компаниями с тем, чтобы содействовать

развитию банка данных о хороших начинаниях. Соответствующая информация будет доступна участникам в качестве примеров действий, доказавших свою эффективность.

Для получения дополнительной информации, касающейся Глобальной Инициативы ООН и всего того, что Глобальная Инициатива может означать для вашего предприятия, следует обратиться в организацию работодателей вашей страны. Остальную информацию вы можете найти на сайтах ООН (www.unglobalcompact.org) или на сайте Международной Организации Работодателей (www.ioe-emp.org).

Июль 2001