

30 ноября 2010 года

От принципов к практике: роль SA8000 в выполнении Глобального договора ООН

Центр международного частного предпринимательства
Международная социальная ответственность
Глобальный договор ООН

Коротко о главном

- Выполнение обязательств по Глобальному договору ООН (ГД ООН) в сфере прав человека, условий труда, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией требует перехода от общих заявлений к конкретной стратегии и её внедрению в повседневную деятельность компаний, подписавших договор.
- Добровольное принятие принципов ГД ООН и стандарта SA8000, разработанного организацией «Международная социальная ответственность», позволяет реализовать преимущества, которые дает «социально-ответственное корпоративное гражданство».
- Основные преимущества социально-ответственного бизнеса включают: рост объема продаж, удовлетворенность работников, улучшение отношений с местной общественностью и властями, повышение репутации торговой марки и отрасли в целом.
- Внедрение требований ГД ООН и стандарта SA8000 в производственную практику приносит положительные плоды не только крупным, но и небольшим компаниям, которые одновременно находят практические решения своих социальных и экономических задач.

*Комментарии направляйте CIPE Economic Reform Feature Service по адресу:
www.cipe.org/featureservice.*



Опубликовано
Центром международного частного предпринимательства,
партнерской организацией Торговой палаты США
1155 Fifteenth Street NW • Suite 700 • Washington, DC 20005 • USA
ph: (202) 721-9200 • www.cipe.org • e-mail: cipe@cipe.org

Введение

Глобальный договор ООН (ГД ООН) является крупнейшей международной инициативой в области корпоративного гражданства и устойчивого развития. Эта инициатива объединяет усилия частных компаний и организаций гражданского общества, считающих своей приоритетной задачей выполнение десяти основополагающих принципов в области соблюдения прав человека, трудовых отношений, защиты окружающей среды и борьбы с коррупцией. Принятый десять лет назад в виде добровольной совместной инициативы бизнеса и общественных организаций (которая, однако, предполагает отчетность), ГД ООН, прежде всего, направлен на повсеместное внедрение в производственную практику современных методов, обеспечивающих социальную ответственность бизнеса. Руководство компаний, присоединившихся к этой инициативе, обязуется организовать свою стратегию и производство с учетом десяти принципов Глобального договора, а также делиться своим опытом в разделе «10 основных выводов» ежегодного бюллетеня.

Как корпоративное гражданство не может ограничиваться заявлениями и декларациями, так и участие в Глобальном договоре ООН не сводится к подписи в соответствующей графе документа. Приняв на себя обязательство по выполнению десяти принципов ГД ООН, компании разрабатывают оптимальные пути их внедрения в свою повседневную практику. Универсального подхода здесь не существует, однако есть ряд методов, которые могут оказаться полезными для многих компаний в разных регионах мира. В качестве примера можно указать на стандарт SA8000 организации «Международная социальная ответственность» (SAI), обеспечивающий достойные условия труда.

В предлагаемой статье рассказывается об опыте шести компаний, работающих в разных отраслях и странах, несходных между собой по размерам и объему операций, которые используют стандарт SA8000 в качестве инструмента выполнения обязательств по обеспечению трудовых стандартов и соответствующей отчетности согласно ГД ООН. Центр международного частного предпринимательства (CIPE) и SAI провели совместный опрос руководителей шести компаний, чтобы из первых рук получить информации о том, как внедряются на практике современные принципы корпоративного гражданства. Все эти компании являются участниками ГД ООН и имеют

сертификат, подтверждающий соблюдение ими требований стандарта SA8000; все используют тот факт, что ГД и SA8000 дополняют друг друга, что позволяет компаниям перейти от теорий и заявлений к практическим действиям.

Компания «Берака»

Компания «Берака», головное отделение которой расположено в Сан-Пауло, Бразилия, основана в 1956 г. Компания специализируется на поставке технологий, химического и натурального сырья предприятиям различных отраслей. Имея штат, насчитывающий свыше 230 человек, и семь заводов, расположенных в различных регионах страны, компания является одним из крупнейших производителей хлорированных средств очистки воды и ведущим поставщиком естественных и органических соединений для предприятий фармацевтической и косметической промышленности; клиентская база компании охватывает 47 стран мира.

Компания получила сертификат SA8000 в 2004 г. Исходным мотивом принятия стандарта SA8000 послужила давняя забота компании о благосостоянии своих служащих, а также предложение, поступившее от компании «Эйвон», которая является одним из основных клиентов «Берака». Вслед за этим, в июне 2006 г. «Берака» присоединилась к ГД ООН в целях совершенствования своей стратегии устойчивого развития.

Соблюдение прав человека и создание достойных условий труда представляет собой наиболее острую проблему в бразильских компаниях, приверженных модели социально-ответственного бизнеса, но особенно это касается компаний, работающих в беднейших регионах страны — северном и северо-восточном. В этих регионах расположено три важных производственных предприятий «Берака», и руководству компании ежедневно приходится сталкиваться с серьезными вопросами, в особенности, с вопросами детского и подневольного труда. Компания уверена, что только обеспечение прав человека и достойных условий труда позволит создать продуктивную рабочую среду для работников компании и гарантировать клиентам высококачественную продукцию, выпущенную с соблюдением стандартов деловой этики. Именно поэтому «Берака» проводит широкую информационно-просветительную работу среди своих местных поставщиков, разъясняя им, какой вред наносит

несправедливая трудовая практика, даже если она повсеместно признанна и традиционна.

Задача создания устойчивой системы снабжения с участием поставщиков выходит далеко за рамки простого обучения принципам деловой этики. Ставя своей целью устойчивое развитие, компания «Берака» стремится сформировать долгосрочные доверительные отношения с поставщиками, консультирует их в вопросах использования экологически чистых технологий, оказывает поддержку в создании производственных кооперативов, развитии системы справедливой оплаты труда, местных экономических проектов.

«Мы всеми силами стремимся следовать высоким стандартам в вопросах охраны окружающей среды и социальной ответственности бизнеса, но понимаем, что это лишь начало долгого пути».

Улисс Матиолли Сабара,
президент компании «Берака»

Подписание ГД ООН и получение сертификата SA8000 ясно указывают на готовность компании следовать международным принципам: «Однажды вступив на путь социально-ответственного бизнеса и приняв соответствующие стандарты, уже трудно оглядываться назад и нарушать эти стандарты в дальнейшем», — отметил президент компании Улисс Сабара. Добровольное принятие стандартов способствует образованию международного сообщества компаний, которые разделяют ценности социально-ответственного бизнеса и поступают в соответствии с ними. На собственном коллективном примере такие компании демонстрирует, как модель корпоративного гражданства меняет международный деловой климат.

Компания «Берака» успешно использует стандарт SA8000 для перехода от декларации своих обязательств по Глобальному договору ООН в области защиты прав человека и принципов организации труда — к конкретным мерам, выполнение которых подтверждается аудитом. Эта инициатива компании приветствуется и высоко оценивается клиентами компании, готовыми покупать её продукцию по более высоким ценам, а также приводит к формированию долгосрочных деловых отношений. Такова реальная отдача от инвестиций компании в сферу социально-ответственного бизнеса. «Берака» обменивается опытом, накопленным в области устойчивого развития, с другими участниками и сторонниками ГД ООН в Бразилии. Кроме того, компания оповещает своих клиентов об этой стороне своей деятельности, включая фирмы «Лореаль», «Натура» (одна из крупнейших бразильских косметических компаний) и прочих, что позволяет устанавливать высокие и проверенные стандарты и обеспечивает устойчивое развитие.

Когда Улисса Сабару попросили перечислить основные уроки накопленного опыта, он незамедлительно ответил: «Региональное и культурное разнообразие регионов, где компания осуществляет экономическую деятельность, является главной проблемой, затрудняющей выполнение основных принципов ГД ООН. Этой проблеме следует уделить более пристальное внимание на дискуссионной площадке ООН». Проблема применения единых высоких стандартов в условиях широкого разнообразия социально-культурной среды в различных регионах страны можно решить именно благодаря параллельному участию в ГД ООН и аттестации по стандарту SA8000. Эти два стандарта дополняют друг друга, причем SA8000 служит практическим руководством применения принципов ГД ООН в конкретных социально-экономических условиях отдельных регионов. В стандарте SA8000 предложены шаги практической реализации принципов ГД ООН с учетом местной специфики, и именно этот стандарт помог компании «Берака» перейти от декларации принципов к их применению.

Добровольное принятие стандартов, конечно, не решит всех проблем, с которыми сталкиваются компании в разных странах мира, в особенности, там, где нормы действующего законодательства или культурные традиции отстают от общепризнанных международных норм. Однако, независимо от местных условий, огромное значение в этом процессе имеет позиция руководства компании. Улисс

Сабара уверен, что «Берака» будет и дальше совершенствовать свою модель корпоративного гражданства, опираясь на SA8000 и другие добровольно принятые стандарты. «Быть середняком — не моя позиция, — сказал он. — Люди привыкли видеть во мне лидера, а аттестация [по стандарту SA8000] обеспечивает надежность и доверительное отношение к работе компании, что нам так необходимо в Бразилии».

Корпорация «Роузи-Блю»

Компания «Роузи-Блю» выросла из небольшого семейного предприятия по обработке алмазов в Мумбаи, Индия, в 1960 г. и за эти годы превратилась в международную корпорацию, насчитывающую 10 тысяч служащих в 14 странах мира. В 2008 г. товарооборот компании составил 1,8 миллиардов долларов. Группа компаний «Роузи-Блю» с головным отделением в Антверпене, Бельгия, торгует нешлифованными алмазами, а также занимается производством и поставками отшлифованных алмазов и ювелирных изделий. По мере своего роста компания все большее внимание уделяет социальным аспектам своей экономической деятельности, а также деятельности своих поставщиков на всех стадиях снабжения. Одна из составных частей этого процесса — присоединение в 2008 г. к Глобальному договору ООН и получение сертификата на стандарт SA8000 для основного предприятия по переработке алмазов, расположенного в Пхитсанулоке, Таиланд.

Корпорации «Роузи-Блю» было необходимо обеспечить соблюдение единых высоких стандартов деловой этики в странах, где расположены её филиалы. Таиланд относится к числу стран, где ситуация с детским трудом и условиями работы вызывает постоянную озабоченность. В 1989 г. в этой стране был открыт филиал корпорации, фабрика по огранке алмазов «Роузи-Блю Даймонд». Руководит фабрикой директор Палитха Джасекера, её штат составляет 250 человек, а основное направление деятельности — экспорт алмазов в Бельгию. С первого дня своего открытия предприятие «Роузи-Блю Даймонд», оснащенное самой современной техникой, стремится к образцовому выполнению современных стандартов социальной корпоративной ответственности.

Огранка и шлифовка алмазов требует высокого профессионализма. Поэтому удержание и подготовка

специалистов имеют первостепенное значение для выпуска высококачественной продукции, связей с клиентами и устойчивого развития. Именно поэтому в 2006 г. корпорация «Роузи-Блю» приняла решение провести аттестацию своей фабрики в Таиланде на соответствие стандарту SA8000, став единственным в мире предприятием по огранке алмазов, которое имеет такой сертификат.

Барон Дилип Мехта, генеральный директор корпорации, так прокомментировал успешную работу тайского филиала: «Наше предприятие в Таиланде стало основой пилотного проекта. Идея состояла в том, чтобы сначала ввести стандарты на этом предприятии и затем, на базе полученных результатов, решать, можно ли применять этот передовой опыт на других предприятиях. На данном этапе мы хотим понять, как обеспечить такие стандарты на наших фабриках в Китае и Индии». Присоединение к Глобальному договору ООН позволило получить ответ на эти вопросы и еще раз подтвердило приверженность «Роузи-Блю» основным принципам ГД: многообразию, добросовестности и подотчетности. Компания уже давно применяла на практике многие передовые бизнес-принципы, однако их планомерная и системная координация отсутствовала. После присоединения к ГД ООН в «Роузи-Блю» стали планомерно вводиться новые стандарты, обучать персонал методам их применения и информировать всех заинтересованных лиц о результатах. «Введение стандартов помогло нам подняться на качественно новый уровень и поднять международную репутацию отрасли», — отметил Дилип Мехта.

«Глобальный договор ООН приносит нашему бизнесу дополнительную выгоду, которая выражается не только в долларах и центах, но и в укреплении связей с нашими клиентами, поставщиками и служащими».

Барон Дилип Мехта, генеральный директор корпорации «Роузи-Блю»

Не так давно алмазодобывающая промышленность пользовалась сомнительной славой: часть драгоценных камней поступали на международный рынок из зон вооруженных конфликтов африканского континента, порождая злоупотребления и насилие там, где невозможно было проследить их происхождение и предотвратить их свободную продажу на международном рынке. Пытаясь исправить ситуацию, предприятия по добыче и обработке алмазов разработали стандарты, позволяющие контролировать международные поставки алмазов посредством сертификата Кимберлийского процесса. Кроме того, основные производители алмазов и горнодобывающие компании ввели стандарты деловой этики, например, Принципы работы компании «Де Бирс» и Модель совершенствования бизнеса «Рио Тинто». В 2005 г. алмазодобывающие компании и владельцы ведущих ювелирных торговых марок мира создали Совет по вопросам ответственности и этики ювелирного бизнеса, причем «Роузи-Блю» выступила в роли одного из учредителей Совета. Подписание ГД ООН и аттестация по стандарту SA8000 укрепило доверие к работе компании и создало ей репутацию выгодного делового партнера.

Совокупный эффект использования принципов ГД ООН и стандарта SA8000 позволил тайландскому филиалу «Роузи-Блю» улучшить контроль за оплатой труда и продолжительностью рабочего дня. В настоящее время компания имеет возможность последовательно анализировать и следить за применением принципов ГД ООН в своей повседневной деятельности. Руководство компании считает, что применение указанных принципов и стандартов в действительности повышает благосостояние компании, поскольку служащие довольны своей работой, что подтверждается не только результатами опросов, но и 10% ростом производительности труда. Компания уверена, что участие в ГД ООН позволяет уделять больше внимания вопросам защиты окружающей среды, включая влияние деятельности предприятий «Роузи-Блю» на выбросы парниковых газов.

В перспективе ключевым вопросом, который стоит перед компанией и всей отраслью в целом, является разработка надежных показателей результатов внедрения модели корпоративной социальной ответственности (МКСО) и распространение передовых методов работы среди всех компаний, связанных с поставками алмазов, начиная с горнодобычи и кончая розничной продажей. «Роузи-Блю» планирует провести кампанию среди своих партнеров, в ходе которой будет объяснено значение корпоративного гражданства для успешного бизнеса и будет подготовлен инструментарий, который поможет партнерам компании обеспечить введение этих принципов у себя на производстве. В то же время, «Роузи-Блю» намерена и в дальнейшем оставаться лидером и образцом ответственного бизнеса для других предприятий отрасли, неуклонно совершенствовать свою работу, руководствуясь производственными показателями, в частности, показателями удовлетворенности персонала условиями труда и результатами своей работы, расходом электроэнергии и воды, а также оценкой влияния компании на экономику района, в котором она расположена. Как отметил Дилип Мехта: «Всегда существует возможность для дальнейшего совершенствования. Будучи крупной корпорацией, мы обязаны проследить за тем, чтобы на всех наших предприятиях использовались единые стандарты, чтобы не было ненужного дублирования, мы должны помочь малым и средним предприятиям внедрить эти стандарты в свою работу и распространить этот опыт на все предприятия алмазодобывающей и ювелирной промышленности».

Компания «Сабаф»

Компания «Сабаф» была организована в 1950 г. в итальянской провинции Ломбардия в качестве семейного предприятия. Сегодня она является образцом успешного бизнеса в этом регионе, прославленного своими инженерными традициями. «Сабаф» входит в число мировых лидеров по производству деталей и узлов для бытовых газовых плит. Примерно 50% своей продукции компания реализует на внутреннем рынке, а остальную часть экспортирует на международный рынок, в основном, в европейские страны. Благодаря своему устойчивому экономическому росту, в 1998 г. «Сабаф» стала открытой акционерной компанией с ограниченной ответственностью, что позволило разграничить семейную и корпоративную

собственность, а также управление компанией, избрать Анжело Беттинзоли генеральным директором и выставить акции компании на Миланской фондовой бирже. Реорганизация вместе с принятием кодекса корпоративного управления стали составной частью общей стратегии «Сабаф» в области социальной ответственности бизнеса, которая обеспечивает надежную основу для принятия корпоративных решений и развития связей с акционерами и другими заинтересованными лицами.

«Сабаф» имеет производственные филиалы в Италии и Бразилии, а также три дочерних компании в Китае, Мексике и США, которые занимаются маркетингом и логистикой. Компания является основным поставщиком ведущих производителей бытовой техники, таких как «Индексит», «Бош-Сименс» и «Верлпул»; доля продукции компании на европейском рынке составляет 50%, а на мировом – 10%. В 2003 г. руководство компании решило привести корпоративную практику в соответствие со своими этическими принципами. Так были разработаны «Этические принципы компании». Положения «Этических принципов» базируются на Декларации прав человека ООН, Хартии основных прав Европейского союза, Конституции Италии и основных конвенциях Международной организации труда. Действие документа распространяется и на поставщиков компании; кроме того, в него включены отдельные элементы стандарта SA8000, на соответствие которому «Сабаф» прошла аттестацию в 2005 г. после присоединения к ГД ООН (2004 г.)

«Легко поступать правильно, когда страна процветает – и трудно демонстрировать приверженность принципам во времена экономического кризиса. Но именно в кризисной ситуации социальная ответственность бизнеса нужна, как никогда».

Анжело Беттинзоли, генеральный директор
Компания «Сабаф»

В настоящее время стандарт SA8000 и принципы Глобального договора ООН составляют основу модели корпоративного гражданства, принятой в «Сабаф». Как объясняет Анжело Беттинзоли: «Идеалы компании воплощаются в конкретных обязательствах, которые накладывает на нас участие в Глобальном договоре, и в конкретных методах экономической деятельности, которые обязуют нас соблюдать аттестация и требования SA8000». В результате, это уже не отдельные обязательства, а неотъемлемая часть комплексного подхода, воплощенного в этических принципах, принятых «Сабаф». Требования ГД ООН и стандарт SA8000 ежедневно применяются на практике в вопросах найма, отбора поставщиков и экологического контроля. Помимо этого, в компании введен план материального поощрения работников на основе экономических и экологических показателей, а также социальной ответственности.

Хотя аттестация «Сабаф» по стандарту SA8000 еще не охватила дочерние компании за рубежом, методы работы, гарантирующие соответствие этому стандарту, уже вводятся в их практику. В Бразилии, где «Сабаф» существует с 2001 г., одной из ключевых задач является удержание специалистов. Компания сравнила уровень заработной платы у себя на предприятии и на местных предприятиях того же профиля, и обнаружила, что её заработная плата намного ниже средней, что и объясняло высокую текучесть кадров. Соответственно, «Сабаф до Бразил», бразильский филиал компании, пересмотрел свою политику в области оплаты труда и разработал новые целевые показатели заработной платы, чтобы добиться большей лояльности со стороны работников. Следующим шагом является аттестация системы контроля качества, и далее аттестация на соблюдение правил охраны окружающей среды и SA8000. Полученный опыт будет использован «Сабаф» в своей дочерней компании в Китае, если компания решит развернуть там производство.

«Сабаф» рассматривает используемую модель социальной ответственности и охраны окружающей среды не только как свой моральный долг, но и как инструмент, позволяющий добиваться и сохранять высокую конкурентоспособность, а также внедрять инновационные технологии. Как и большинству компаний, «Сабаф» хорошо известно, что её клиенты принимают решения о закупках, исходя, прежде всего, из цены, и эту тенденцию трудно переломить. Вселяет надежду тот факт, что результаты опроса, опубликованные в Ежегодном отчете компании за

2008 г., показали высокий уровень информированности клиентов об обязательствах, которые приняла на себя «Сабаф» в области корпоративной ответственности: 83% клиентов компании знали о том, что «Сабаф» прошла аттестацию на SA8000. И все же, социально ответственный бизнес в большей степени получает признание со стороны фондовых рынков и инвесторов, чем со стороны клиентов. Биржевой курс акций — вот то звено, где, по словам Анжело Беттинзоли, «мы ощущаем положительный результат, который объясняется снижением рисков и ростом репутации компании».

Совокупный эффект участия в ГД ООН и аттестации на SA8000 проявляется для «Сабаф» в возможности реализации и контроля за применением ключевых принципов Глобального договора через требования стандарта. Участие в обеих программах помогает интегрировать деятельность различных участков производства, так что весь персонал компании работает в соответствии с одними и теми же принципами. Одновременно с этим, «Сабаф» планомерно публикует и распространяет сведения о своих достижениях по ГД ООН, в частности, в годовых отчетах компании расширен раздел о социальной ответственности. Анжело Беттинзоли подчеркивает, что подобная интегрированная отчетность является основой для понимания того, что работает, а что не работает в модели МКСО, как в стратегическом планировании, так и в практической деятельности, — «управлять можно только тем, что поддается количественному анализу».

«Сабаф» во многом выигрывает оттого, что в Италии вопросам корпоративного гражданства уделяется большое внимание, что соответствует общей позиции Европейского союза: 78% компаний Европы и 36% компаний мира, аттестованных по стандарту SA8000, находятся в Италии. Кроме того, в нескольких провинциях Италии, включая Ломбардию, государственные закупки и другие местные государственные программы организованы таким образом, чтобы стимулировать участие в МКСО. Однако, даже в условиях, способствующих развитию корпоративного гражданства, проведение реформ требует личной инициативы и преданности делу. Анжело Беттинзоли отмечает: «В ближайшем будущем, по мере того, как мы погружаемся и выходим из мирового финансового кризиса, станет понятно, кто искренен и кто нет в своей приверженности принципам корпоративного гражданства,

потому что в тяжелые времена труднее поступать по совести».

Компания TDE

Энергетический сектор — один из важнейших в экономике Боливии, страны, богатой природными ресурсами, которые имеют ключевое значение для развития энергетики. Особую роль в энергетике страны играет система электропередачи, так как развитие боливийской экономики вызывает рост потребления электроэнергии. Именно энергетический сектор стал инициатором модели социальной ответственности бизнеса: в Боливии существует всего три организации, аттестованных на стандарт SA8000, и все они связаны с энергетикой. В их число входит и компания «Транспортадора де электрисидад» (ТДЕ). TDE, ведущая энергетическая компания Боливии, специализируется на строительстве, ремонте, эксплуатации и управлении высоковольтными энергосетями. Хотя TDE не занимается производством электроэнергии, она владеет и управляет 73% высоковольтных ЛЭП страны, обеспечивает ремонт и эксплуатацию примерно 2000 километров ЛЭП и 23 подстанций, а также руководит шестью из девяти диспетчерских управлений страны.

Головное отделение компании TDE расположено в Кочабамбе, третьем по величине городе Боливии. Первоначально являясь государственным предприятием, компания была приватизирована в 1997 г. В 2002 г. 99% её акций было выкуплено «Ред электрика интернасьонал» (REI), дочерним предприятием испанской компании «Ред электрика де Эспанья» (REE). Настоящие и бывшие сотрудники TDE владеют 1% акций компании. TDE прошла аттестацию на соответствие стандарту SA8000 в 2007 г., и в том же году присоединилась к Глобальному договору ООН.

Примечателен сам факт принятия компанией TDE стандарта SA8000 и подписания ГД ООН несмотря на то, что предприятия энергетического сектора всего мира не торопятся проводить политику социальной ответственности и отчитываться о её результатах. В то же время, Хавьер де Квинто, исполнительный вице-президент компании, признает, что деловой климат Боливии не способствует социальной ответственности бизнеса, особенно, в свете высокого уровня неофициальной занятости. По мере расширения энергосети TDE, строительство новых объектов требует привлечения подрядчиков и субподрядчиков. Среди конкурирующих фирм-

поставщиков широко распространена практика «неофициального» приема на работу, однако TDE не использует эти методы и выполняет свои обязательства, принятые в рамках стандарта SA8000 и принципов ГД ООН, которые компания применяет и к своим субподрядчикам.

«Корпоративная ответственность возникает внутри компании. Её необходимо, прежде всего, внедрить в работу самой компании, и только потом можно успешно распространять на деятельность других организаций».

Жавьер де Квинто

исполнительный вице-президент TDE

Компании также приходится решать типичные для отрасли проблемы, которые затрудняют введение в Боливии модели корпоративного гражданства, например, неразвитое право прохода по чужой земле, т.е. ситуации, когда компании необходимо приобрести землю или получить разрешение на использование, в пределах определенных границ, земельной собственности других лиц для строительства и эксплуатации энергосетей. Сложности, возникающие в таких ситуациях, связаны со слабостью законодательства Боливии, регулирующего право собственности.

TDE стала первой компанией, которая приняла стандарт SA8000 в 2005 г., после того, как её головная компания REE прошла аттестацию. С тех пор требования SA8000 были введены в повседневную работу компании посредством Системы централизованного управления. Таким образом, SA8000 явилось той структурой, благодаря которой TDE применяет принципы социальной ответственности по отношению к своим работникам, поставщикам, подрядчикам и субподрядчикам. Присоединение TDE к Глобальному договору ООН соответствовало обязательствам, принятым на себя материнской компанией REE, однако это решение было принято компанией самостоятельно. По мнению Хавьера де

Квинто, ГД ООН «целиком соответствует основополагающим принципам и позиции компании».

Соответственно, после подписания ГД ООН компании не пришлось вносить значительных изменений в свою политику. Так была усовершенствована система управления людскими ресурсами, ограничены рабочие часы и количество отгулов. Из-за территориальной разбросанности объектов TDE, некоторые из которых находятся в труднодоступных районах, осуществление этих изменений потребовало координированных усилий в решении организационных вопросов и корректировки рабочего графика.

TDE считает, что SA8000 и ГД ООН удачно дополняют друг друга: Глобальный договор расширяет требования стандарта SA8000, что позволяет охватить большее количество заинтересованных сторон, а стандарт SA8000, в свою очередь, распространяет обязательства ГД ООН на субподрядчиков. «Мы обратились к нашим деловым партнерам с просьбой обеспечить соблюдение требований законодательства, а также добровольно принять на себя выполнение более высокого стандарта SA8000. Этим мы не только снизили риски, угрожающие репутации нашей компании и компаниям наших подрядчиков, но и риск, связанный с трудовыми спорами», — отметил Хавьер де Квинто.

Во многих случаях трудно измерить положительные результаты, связанные с аттестацией на SA8000 или присоединением к Глобальному договору ООН, так как эти результаты часто носят качественный, а не количественный характер. Несмотря на эти трудности, TDE удалось разработать несколько методов оценки своей деятельности в сфере социальной ответственности, например, бланк учета сбалансированных показателей, который включает и показатели социальной ответственности. По результатам опроса заинтересованных сторон, проведенного TDE в 2006 г., значительно — до 87% — повысился уровень признания населением общественно-полезных инициатив TDE. Компания считает, что такие результаты стали возможны, благодаря внедрению в практику модели социальной ответственности бизнеса, и намерена провести повторный опрос для получения последних данных.

Компания TNT

Компания TNT с головным отделением в Амстердаме и двумя основными службами — «Почта» и «Срочная доставка» — является мировым лидером в области

транспортировки и доставки почтовых отправок. Это крупная международная компания с общим объемом выручки, превышающим 10 миллиардов евро, и 160 тыс. сотрудников, работающих в 64 странах мира. Филиал компании, «TNT-Экспресс Аргентина», расположен в Аргентине и является четвертым по величине среди аналогичных организаций страны. Однако в том, что касается социальной ответственности бизнеса, филиал является несомненным лидером.

Трудно быть первопроходцем. В Аргентине всего три организации прошли аттестацию по стандарту SA8000, а TNT стала первой среди курьерских компаний Южной Америки, получившей этот сертификат. Однако заместитель директора TNT по вопросам корпоративной ответственности Майкл Патрик уверен, что выполнение требований SA8000 и ГД ООН является одним из условий устойчивого развития транснациональных компаний. Более того, он считает, что каждый из филиалов компании должен присоединяться к этим инициативам самостоятельно, а не как часть головного предприятия, и активно участвовать в их реализации на национальном уровне. «TNT Аргентина» приняла решение о присоединении к Глобальному договору и аттестации на SA8000 в 2006 г. как часть программы корпоративного гражданства, которую приняло головное предприятие — корпорация TNT. «TNT Аргентина» получила сертификат SA8000 в 2007 г.

Аргентина демонстрирует высокий уровень участия в Глобальном договоре ООН: к нему присоединилась 251 компания. Однако транспортные фирмы сталкиваются с очень серьезными проблемами при выполнении своих обязательств по ГД ООН из-за напряженных отношений между профсоюзами и руководством, а также из-за проблемы коррупции, что вызывает обеспокоенность деловых кругов страны. Особую озабоченность вызывает взяточничество среди работников таможни и других государственных учреждений, которые отвечают за экспортно-импортный контроль. Беспокойство также вызывает нарушение прав интеллектуальной собственности и контрабанда: транспортные компании стараются не связываться с перевозкой нелегальных товаров. Все перечисленные проблемы указывают на важность соблюдения десятого принципа ГД ООН, который посвящен борьбе с коррупцией. Также трудно выполнение стандартов ГД ООН, регулирующих условия труда, в частности, отчисления по социальному страхованию, так как многие компании страны работают без официальной

регистрации и нанимают работников неофициально. Наконец, важное место занимают вопросы антропогенного влияния на экологию, так как пятая часть общего объема выброса парниковых газов в атмосферу приходится на транспорт.

Возможно, самой важной сферой, в которой получение сертификата SA8000 помогло бизнесу компании «TNT Аргентина», стали партнерские компании и поставщики. TNT тщательно отбирает новых поставщиков, причем это процесс предусматривает встречи поставщиков с аудиторской комиссией компании, на которых обсуждаются требования ISO14000 (экологического стандарта) и SA8000. В оценке своих 500 поставщиков TNT использует метод структурного анализа, который начинается с определения рейтинга поставщика на основе его стратегического значения для TNT (например, авиаперевозчики и компании, осуществляющие грузоперевозки) и соблюдения поставщиком норм деловой этики. Поставщики также обязаны представить в TNT документацию по заработной плате и отчислениям на социальное страхование. В стремлении убедить поставщиков соблюдать вышеуказанные стандарты TNT использует «аргументацию свободного рынка», указывая на то, что хорошие условия труда положительно влияют на объем заказов, поскольку повышают качество обслуживания и дают возможность работать с крупными международными корпорациями, которые требуют от поставщиков выполнения таких стандартов. «Трудность не в том, чтобы заставить, а в том, чтобы убедить в преимуществах и начать совместную работу», — объясняет Майкл Патрик.

Сама «TNT Аргентина» начала более строго выполнять требования законодательства, благодаря включению стандарта SA8000 в свой внутренний распорядок. Были определены и документально оформлены принципы экономической деятельности компании и создан комитет деловой этики; кроме того, «TNT Аргентина» присоединилась к инициативе «Партнерство против коррупции» Всемирного экономического форума и ввела надежные меры защиты лиц, уведомляющих руководство о подобных неправомерных фактах. Стандарт SA8000 также внедряется в повседневную практику через систему оплаты труда и материального стимулирования, что создает для работников компании дополнительный стимул придерживаться стандартов.

Принятие принципов ГД ООН и стандарта SA8000 связано с определенными затратами, включая на обучение

персонала, информационное обеспечение, внесение коррективов в порядок работы в соответствии с новыми стандартами, а также на проведение аудиторских проверок. Однако руководство компании отмечает множество позитивных изменений, в частности, удовлетворенность работников условиями и результатами труда, на что указывает малое количество прогулов и очень низкая текучесть кадров, составляющая всего 4-5%, а это в свою очередь позволяет экономить значительные средства, необходимые для набора и обучения персонала. По сообщениям компании, процент добровольных увольнений в «TNT Аргентина» составляет всего одну треть от среднего процента по отрасли.

Стабильная работа опытного персонала, чувство общности и единства целей сотрудников компании оказывают благотворное влияние, повышая производительность труда. Репутация компании также положительно отражается на её доходах, особенно в тяжелый кризисный период. Ранее темпы роста «TNT Аргентина» составляли 30% ежегодно. В прошлом году из-за глобального экономического спада рост компании замедлился, однако, несмотря на кризис, компании удалось сохранить доверие своих основных клиентов, и «TNT Аргентина» по-прежнему считает себя вне конкуренции.

Майк Патрик считает, что распространение модели корпоративной ответственности в Аргентине и других странах мира невозможно без учета трех важных факторов. Во-первых, наряду с внедрением норм корпоративной ответственности в таких компаниях, как TNT, необходимо внедрять те же нормы в практику и других отраслевых предприятий, поставщиков и субподрядчиков страны. Во-вторых, международное сообщество должно уделять больше внимания проблеме широкого введения стандартов ГД ООН и SA8000. В этом отношении, решающую роль должны играть правительства разных стран и международные организации, которым необходимо работать совместно с частным сектором. В-третьих, диалог с потребителями является ключевым условием, так как именно в результате такого диалога может повыситься спрос на услуги компаний, которые используют модель корпоративной ответственности.

Компания «Есим текстиль»

Трудно переоценить актуальность девиза турецкой компании «Есим текстиль» — «Мы работаем на весь мир». Объединив под одной крышей крупное, полностью интегрированное производство от прядильного станка до конечного продукта, компания «Есим текстиль» превратилась в ведущего производителя текстильной продукции, поставляющего свои товары в розничную сеть США и стран Европы. С 2005 г. «Есим» является партнером по выпуску товаров под маркой Nike, но поставляет свою продукцию также магазинам сети Gap, Banana Republic, Old Navy, Zara, Esprit, Hugo Boss, Lands' End и Tchibo.

Текстильная промышленность Турции переживает непростые времена: повышается стоимость жизни и затраты на оплату труда, обостряется ценовая конкуренция со стороны государств с низкой заработной платой. В условиях усиления международной конкуренции многие компании капитулировали перед необходимостью снизить производственные затраты, начали прибегать к сомнительным методам организации труда и значительно увеличили продолжительность рабочего дня, что привело к напряженности в отношениях между работниками и руководством предприятий. «Есим» выбрала противоположный путь. Вместо того, чтобы ухудшить условия труда в попытке снизить себестоимость производимой продукции, в 2005 г. компания получила сертификат стандарта SA8000 и в 2006 г. присоединилась к Глобальному договору ООН, продемонстрировав свою приверженность высшим стандартам деловой этики.

«Есим» — крупнейший работодатель Турции. Головное отделение компании в г. Бурса на северо-западе страны насчитывает около 3000 работников и способно в сутки выпускать 55 тонн текстильной продукции, 70 тонн продукции с применением красителей, 100 тысяч метров набивной ткани, 150 тысяч швейных изделий и 60 тысяч бытовой текстильной продукции. Этот текстильный гигант сотрудничает с одним из предприятий Египта, на котором заняты 1000 человек, и работает по договорам субподряда с компаниями Молдовы, на которых занято еще 1700 человек, а также с огромным числом предприятий в самой Турции.

Основной принцип, принятый в компании со дня её основания в 1983 г., гласит: «Самой важное для нас — это люди». Этот принцип до сих пор определяет бизнес-стратегию и повседневную работу «Есим». «В

фундаментальных принципах, которых придерживается наша компания, уже решены вопросы коллективного договора, договоров подряда и сверхурочной работы», — подчеркнул генеральный директор компании Сенол Санкая, добавив, что все работники фабрик, принадлежащих «Есим», являются штатными сотрудниками, а не контрактными рабочими, и состоят в отраслевом профсоюзе со времени образования компании. Когда компания приняла решение о введении в свою практику международных корпоративных стандартов, она первой из турецких компаний-производителей готового платья получила сертификат SA8000 и присоединилась к Глобальному договору ООН.

«Соблюдение социальных стандартов — сама по себе очень сложная проблема.

Справиться с ней можно только при условии системного подхода к решению каждого ее аспекта».

Сенол Санкая

Генеральный директор «Есим текстиль»

Введение SA8000 и принципов ГД ООН вызывало некоторые опасения. Компания боялась, что принятие стандарта SA8000, запрещающего длительную сверхурочную работу, приведет к дополнительным расходам, потере гибкости и способности оперативно реагировать на нужды клиентов. Кроме того, компанию беспокоили затраты, связанные с контролем сверхурочных работ и с необходимостью перекладывать излишки работы на субподрядчиков, а затем контролировать качество её выполнения. Однако эти опасения исчезли после того, как стандарт SA8000 был введен, но никаких серьезных проблем не последовало. Фактически, ограничение сверхурочных часов дало положительный результат. Работники ценят возможность сократить свой рабочий день, если при этом они получают более высокую заработную плату. Работники также видят, что аттестация по стандарту SA8000 заставляет компанию уделять больше внимания вопросам охраны здоровья и безопасности производства, повышает качество обучения персонала,

улучшает отношения персонала с руководителями. Основные результаты, достигнутые «Есим» благодаря внедрению стандарта SA8000, включают снижение на 37% потерь рабочего времени по причине болезни и несчастных случаев, а также почти 100% выполнение требований по ограничению сверхурочной работы.

Проблемы, вызванные внедрением стандарта SA8000, возникли снова, но уже в новых условиях, когда экономическая деятельность «Есим» вышла за пределы Турции. В Египте, где минимальная заработная плата очень низкая, работники потребовали сверхурочные часы, когда на предприятие в 2009 г. пришли руководители «Есим». В то же время, производительность труда египетских рабочих составляла лишь треть от средней производительности в Турции. Египетские рабочие, стремясь увеличить доход, «переносили» свою дневную норму на сверхурочные часы. В ответ на это компания сократила сверхурочные часы в соответствии с требованиями SA8000, но стала платить за дневную работу в три раза выше принятой в Египте минимальной оплаты труда. Производительность труда пошла вверх: работники почувствовали, что их ценят, что им платят достойную заработную плату, и в результате повысилась почасовая норма выработки, а количество рабочих часов уменьшилось.

«Есим» распространила политику социально ответственного бизнеса на свои отношения с поставщиками и субподрядчиками из Египта, Индии, Молдавии, Пакистана и Турции. Была разработана система регулярного аудита субподрядчиков, а также система обучения, плановых проверок и программа мероприятий по совершенствованию соблюдения требований стандарта.

В будущем «Есим» и другим социально ответственным компаниям текстильной и швейной промышленности предстоит решать сложную задачу выполнения принятых на себя обязательств в условиях обостряющейся конкуренции, особенно, со стороны компаний Азии и Африки. Доход от инвестиций на развитие социально ответственного бизнеса зависит, по крайней мере, частично, от понимания и готовности заказчиков дополнительно платить за соблюдение стандартов. Поэтому Сенол Санкая хотел бы, чтобы число компаний, присоединившихся к ГД ООН, увеличилось. Это открыло бы путь к повышению спроса на социально ориентированные стандарты работы и обеспечивало бы равные условия конкуренции для социально ответственных производителей. В условиях существования огромного числа разнообразных кодексов

деловой этики, ГД ООН позволяет свести множество таких различных положений к десяти четко выраженным принципам, с которыми могут согласиться все социально ответственные компании и их клиенты. Это именно те принципы, которые помогли «Есим» занять особое положение на конкурентном рынке.

Заключение

Корпоративное гражданство — не филантропия, а глубокие структурные преобразования, которые вводят принципы социальной ответственности в повседневную деятельность компании и превращают их в неотъемлемую часть корпоративной стратегии. Подобные преобразования должны приносить компаниям реальные выгоды, создавать экономическую основу социально-ответственного поведения, что особенно важно для стран с развивающейся рыночной экономикой. На примере компаний, описанных в настоящей статье, продемонстрированы такие преимущества, включая повышение заработной платы, удовлетворенность работников условиями и результатами труда, улучшение отношений с местным населением и властями, повышение репутации торговой марки компании и отрасли в целом.

Рост числа компаний, подписавших Глобальный договор ООН и получивших сертификат SA8000, также свидетельствует об экономических преимуществах социально-ответственного бизнеса. В конечном итоге, деловой климат, базирующийся на высоких принципах деловой этики, благодаря которому руководители и рядовые служащие объединяются для достижения общей цели — социальной ответственности, — повышает продуктивность компании. Однако простой рост числа участников Глобального договора и SA8000, недостаточен. Крайне важно, чтобы эти принципы и стандарты были на деле внедрены в структуру деятельности компаний.

Что более способствует совершенствованию делового климата и практики — добровольные или обязательные стандарты социальной корпоративной ответственности? Этот вопрос до сих пор остается предметом споров. Может ли бизнес нормально работать вне надзора «сверху»? Опыт компаний, описанных в данной статье, показывает, что может. Компании, о которых мы здесь рассказали, добровольно приняли высокие стандарты экономической деятельности, потому что увидели их преимущества. Эти компании служат примером для других в своих странах и

отраслях. В особенности это относится к странам, где у государства нет возможностей для контроля за выполнением трудового, экологического и антикоррупционного законодательства. В таких странах, компании, добровольно принявшие на себя выполнение международных стандартов, становятся лидерами, потому что, меняя свою организацию, они тем самым меняют практику и традиции в своей стране в целом.

Пример шести описанных здесь компаний показывает, как можно добиться таких изменений на международном уровне, в странах с совершенно разными экономическими условиями. Все перечисленные компании имеют филиалы в разных странах мира и широкие международные контакты либо за счет торговли на международных рынках, либо за счет принадлежности к крупным международным корпорациям. В то же время, каждая из компаний является активным членом местного сообщества и стремится вовлечь основных заинтересованных лиц в практику деловых отношений, ориентированных на долгосрочное, устойчивое развитие. Так, все компании подчеркивают необходимость инвестиций в трудовые ресурсы, а также указывают на положительные результаты таких инвестиций. В этой связи их участие в Глобальном договоре ООН и получение сертификата SA8000 открыто свидетельствует о том, что они не только добровольно приняли, но и реализуют на практике принципы корпоративного гражданства.

Статья основана на совместной публикации Глобального договора ООН, организации «Международная социальная ответственность» и CIPE, обнародованной под тем же названием в ходе встречи лидеров Глобального договора ООН на высшем уровне, проходившей в июне 2010 г. в Нью-Йорке. С полной версией публикации на английском языке можно ознакомиться по адресу: http://www.cipe.org/publications/papers/pdf/CIPE-SAI-UNGC_for%20web.pdf.

Глобальный договор ООН, принятый в 2000 г., призывает компании всего мира включить в свою стратегию и экономическую деятельность десять универсальных принципов, касающихся прав человека, условий труда, защиты окружающей среды и борьбы с коррупцией, а также поддержать общие, глобальные цели ООН. Разрабатывая, вводя в практику и открыто

провозглашая политику и принципы корпоративной ответственности, деловые круги способны направить развитие рынка в направлении, благотворном для экономики и народов всех стран мира. Глобальный договор — не орган надзора, а площадка для обмена мнениями и опытом среди компаний, добровольно принявших на себя роль лидеров. Это крупнейшая глобальная инициатива частного сектора, подписанная более 8000 компаниями из 135 стран мира. См. www.unglobalcompact.org.

«Международная социальная ответственность» (SAI) — международная организация, созданная 13 лет назад, с широким участием представителей деловых кругов, профсоюзов, общественных и неправительственных организаций и других лиц, чья цель состоит в защите прав трудящихся всего мира. Организация решает поставленную задачу путем обучения, создания необходимых структур и внедрения стандарта трудовых отношений SA8000, основанного на конвенциях Международной организации труда и ООН. Свыше 2200 организаций, в которых работает более 1,3 миллионов человек, из 60 стран мира прошли аттестацию на соответствие стандарту SA8000; аттестация проводилась организациями, аккредитованными Службой аккредитации по стандарту социальной ответственности (SAAS). Вместе с партнерскими организациями в десятках стран мира SAI предлагает обучение и консультации для работников и руководителей предприятий, аудиторов, сотрудников инспекций по охране труда, представителей профсоюзов, руководителей системы снабжения, специалистов по контролю за использованием торговой марки, НПО. В ходе обучения и консультаций рассматриваются вопросы организации социально-ответственного бизнеса и критерии его оценки. См. www.sa-intl.org.

Информационная служба «Экономические реформы» — это интернет-центр распределения электронных изданий CIPE. На сайте центра содержатся научные статьи, предназначенные для представителей государственной власти, предпринимателей, общественных деятелей, ученых и прочих лиц, интересующихся проблемами экономических реформ и их связью с демократическим развитием. Статьи

отправляются по электронной почте и выкладываются на сайт дважды в месяц. Желающие подписаться на бесплатную рассылку статей CIPE, пожалуйста, оставьте адрес своей электронной почты на сайте CIPE по адресу www.cipe.org. CIPE с удовольствием принимает статьи, написанные нашими читателями. Принимаются статьи объемом не более 3–7 страниц (от 1000 до 3000 слов) на тему, отвечающую основным задачам CIPE: создание ответственных, демократических институтов путем рыночных реформ. Публикуются статьи принятые редакцией службы.

Задача Центра международного частного предпринимательства (CIPE) – укрепление демократии во всем мире посредством развития коммерческой

инициативы и рыночных реформ. CIPE – один из четырех основных институтов Национального фонда поддержки демократии и некоммерческий филиал Торговой палаты США. Вот уже 25 лет CIPE в сотрудничестве с лидерами делового сообщества, политиками и журналистами служит созданию институтов гражданского общества, без которых невозможна подлинная демократия. Основные программы CIPE связаны с противодействием коррупции, предпринимательскими объединениями, корпоративным и демократическим управлением, доступом к информации, проблемами теневой экономики и имущественных прав, а также положением женщин и молодежи. Подробнее см. www.cipe.org и [www.cipe-
eurasia.org](http://www.cipe-eurasia.org).