

# **БИЗНЕС И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА**

*Практическое пособие*

Москва  
2009

Издание осуществлено при поддержке Фонда Г. Джексона

**Бизнес и права человека: практическое пособие** — М.: Агентство социальной информации, 2009. — 160 с.

Представляемое читателям издание посвящено правам человека и их роли в корпоративной ответственности. В сборник включены материалы о том, зачем бизнесу заниматься вопросами прав человека, как они могут быть интегрированы в деятельность компании, как гарантировать соблюдение прав человека на рабочих местах и в цепочках поставок, как тема прав человека отражается в отчетах российских компаний и др.

Пособие адресовано представителям бизнеса и всем, кто интересуется темой прав человека в бизнес-среде.

**Авторы:** *А. Севортьян, А. Бутрим, А. Гвоздицких,  
А. Тополев, Л. Аленичева, П. Шелищ*

**Редактор:** *Н. Шувалова*

**Координатор проекта:** *В. Подольская*

**Верстка:** *М. Рускова*

Пособие предназначено для некоммерческого распространения

Тираж – 300 экз.

© Агентство социальной информации, 2009 год

## Предисловие

*Елена Тополева,*

*директор Агентства социальной информации*

Еще совсем недавно очень трудно было объяснить людям, работающим в российских компаниях, какое отношение может иметь бизнес к теме «права человека». Само понятие «права человека» до сих пор не вполне понятно российским гражданам, а уж тем более его связь с деятельностью конкретного предприятия. Две новейшие тенденции заставили многие корпорации задуматься об этой связи, а людей – о том, как конкретно их права могут соблюдаться или нарушаться компаниями.

Первая тенденция – это возросший в последние пять-семь лет интерес российского бизнеса к теме корпоративной социальной ответственности (КСО) и высокая активность общественной дискуссии на эту тему. Многие российские компании, а также глобальные и иностранные корпорации, работающие в нашей стране, стали уделять теме КСО все больше внимания. Российские компании захотели разобраться, что такое ответственность перед обществом и каким образом она должна соотноситься с ожиданиями акционеров, сотрудников, потребителей, сообществ, где работают компании, и других стейкхолдеров. Как КСО связана с бизнесом, помогает ли снизить риски и увеличить капитализацию и инвестиционную привлекательность. Компании пытались быстро перенимать лучший западный опыт в области КСО и учиться у иностранных коллег. Некоторые из них изначально пришли в Россию с задачей не только успешно зарабатывать прибыль для акционеров, но и способствовать оздоровлению и улучшению благосостояния сообществ, в которых они работали. Большинство же предпочитали помалкивать о своей ответственности, так как еще десять лет назад в России не существовало никакого общественного запроса на эту составляющую функционирования бизнеса. Тем не менее, времена быстро изменились, международные и иностранные корпорации осознали, что время простого зарабатывания быстрых денег в России прошло, придется и здесь демонстрировать свою ответственность и вклад в развитие общества, как они давно уже делают на Западе.

Согласно всем международным документам, регламентам и рекомендациям, соблюдение прав человека является одним из осново-

полагающих принципов корпоративной ответственности. Этой теме посвящены напрямую два, а по сути – все десять принципов Глобального договора ООН (*UN Global Compact*) и девять индикаторов Глобальной инициативы по отчетности (*Global Reporting Initiative, GRI*). Всем компаниям, решившим проанализировать свою ответственность и вклад в устойчивое развитие общества, рассказать об этом заинтересованным сторонам в специальном нефинансовом отчете, пришлось задуматься о том, что же такое для них соблюдение или несоблюдение прав человека. Задача оказалась сложной, так как в компаниях нет соответствующих специалистов, нет глубокого знания темы в целом и международных документов в частности, нет понимания их возможной применимости к бизнесу, не налажено взаимодействие с правозащитными организациями.

Вторая новейшая тенденция сформировалась из-за разразившегося финансово-экономического кризиса и его разрушительного воздействия на бизнес. Многие компании, серьезно пострадавшие от кризиса, вынуждены закрывать производственные мощности, сокращать штат сотрудников, рабочий день, заработную плату, социальный пакет. Кто-то старается предпринимать эти вынужденные меры ответственно и взвешенно, а кто-то действует, не соблюдая законодательство и не задумываясь о пострадавших людях. Столкнувшись с таким поведением работники впервые почувствовали на себе, что такое грубое нарушение трудовых прав, и начали требовать их соблюдения от безответственных компаний.

Пришло время, когда акционерам и топ-менеджерам компаний, сотрудникам, а также другим заинтересованным сторонам необходимо серьезно разобраться в тематике «бизнес и права человека». Компаниям надо задуматься о том, как предотвращать конфликты, возникающие из-за несоблюдения прав человека, и выстраивать такие управленческие процессы, которые позволяют анализировать и совершенствовать работу механизмов реализации прав сотрудников и других групп стейкхолдеров. В свою очередь, сотрудники и внешние заинтересованные стороны, правозащитные организации должны контролировать и оценивать поведение компаний в отношении соблюдения прав человека, а для этого важно самим глубже разобраться в предмете.

Мы надеемся, что данная брошюра поможет это сделать. В ней вы найдете статьи о том, что такое права человека, зачем бизнесу права человека, как они интегрируются в деятельность компании, как отражаются в нефинансовых отчетах и т.д.

В мире ведется множество споров о правах человека, они вызывают много вопросов, и взгляды на сам предмет заметно отличаются. Для одного права человека – это глубоко прочувствованная нравственная позиция, требующая исправлять несправедливость. Для другого – не более чем вызывающий настороженность слоган. Для третьего – специальный термин, отсылающий к нормам национальных и международных правовых актов... В России нередко первой ассоциацией с этим словосочетанием становятся «западные ценности». Кого-то может сбить с толку то, что слово «право» в русском языке означает и «совокупность законов», и «требование». Впрочем, взглянув под другим углом, возможно, мы увидим в этом залог особой близости идей и ценностей прав человека для тех, чей родной язык – русский.

### *Из истории идей*

Непростой разговор о правах человека мы начнем с истории идей – люди размышляют над этим вопросом давно и интенсивно.

Несмотря на распространенные ассоциации с «западными ценностями», идеи неких неотъемлемых прав, присущих людям в силу их принадлежности к роду человеческому (свобода, достоинство, забота о благоденствии), встречаются в самых разных обществах и традициях, в текстах мировых философских и религиозных школ. Один из самых ранних – это свод законов Хаммурапи в Древнем Вавилоне, созданный около 1780 г. до н.э.

Во всех древних правовых документах есть признание определенной универсальности принципов и стандартов поведения, утверждает Эндрю Клэпхем, профессор женевской Академии гуманитарного права и прав человека, автор сборника «Самое короткое введение в права человека»<sup>1</sup>. Наиболее

<sup>1</sup> *Clapham A. Human Rights. A Very Short Introduction. Oxford University Press, 2007.*

полное оформление такие традиции и нормы получили, пожалуй, у древних греков и римлян. В этот период в правовой практике появляется понятие *jus gentium*, «закон для всех».

Идеи, подпитывающие и слагающие права человека, появлялись и развивались на протяжении веков. Так, в английской Великой хартии вольностей в 1215 г. был сформулирован важнейший принцип – никто не может быть подвергнут наказанию без суда себе подобных по законам данной земли. Через столетия идейное наполнение, осмысление темы ограничения власти короны и расширения индивидуальных свобод продолжили философы-просветители – Джон Локк, Жан-Жак Руссо, Томас Пейн и другие.

Эпоха Просвещения, собственно, и позволила отдельным идеям соединиться в относительно последовательную философскую концепцию прав человека. В конце XVIII в. мы уже видим и саму эту формулировку – например, во французской Декларации прав человека и гражданина 1789 г. В ней нашли отражение т.н. идеи естественного права, восходящие в упрощенном виде к тому, что все люди рождены свободными и равными. И, как известно, во Франции идея прав человека и гражданина оправдывала Французскую революцию.

Чуть более ранняя американская Декларация независимости 1776 г. и вовсе подарила нам формулу «право на жизнь, свободу и стремление к счастью», которую ряд современных отечественных мыслителей, например Александр Даниэль, находят, возможно, самым простым и емким определением прав человека.

### *Естественные vs политические*

Кстати, на примере Декларации независимости становится явным и разрыв между «буквой» и «делом», между принятием и реализацией высоких норм. Так, идея индивидуальных прав, ставшая в Соединенных Штатах оправданием независимости, применительно к реализации прав человека носила ограниченный характер. Декларация положила конец рабству, но предоставила политические права только ограниченному числу частных собственников, оставив в стороне женщин, неимущих, людей с небелым цветом кожи.

Как сформулирует несколькими десятилетиями позднее английский философ и правовед Джером Бентам, стремление к правам и обладание ими – не одно и то же («голод не есть хлеб»). В своих трудах он утверждает, что правительства не смогут управляться с делами, если начнут опираться на естественные права, и поэтому настоящие права – те, что подкреплены законами, юридические.

По Бентаму, важно, чтобы независимые законодатели нашли формулировки и определили справедливые пределы прав – дали гражданам «позитивные» права. Спор между сторонниками естественных и позитивных прав остается предметом размышлений и по сей день. Так, современный философ Амартья Сен, касаясь этих вопросов, предупреждает об опасности смешать, спутать права человека и «законодательно установленные законные права». Отголоски этого спора слышны сегодня во всем мире и в России. Например, когда утверждается, что отдельные права человека чужды определенным культурам и те предпочитают ставить во главу угла другие принципы (уважение к власти и пр.).

Но вернемся к истории. XIX в. в силу активных и разнонаправленных политических процессов привел к появлению множества новых течений вокруг идеи о правах. Виктор Осятынский, профессор Центрально-европейского университета в Будапеште, в одной из своих статей<sup>1</sup> обобщает эти течения.

Так, появились новые концепции, которые призывали пожертвовать индивидуумом ради групп: наций, обществ, неограниченного большинства и общественных классов. В Европе, где обострились социальные проблемы, в идее прав стал акцентироваться элемент защиты основных социальных и экономических нужд каждого члена общества (с целью исключить безжалостную эксплуатацию работника). Отдельные кружки проповедовали идеи прав человека, осмысляя такие явления, как колонизация, национализм, классовая борьба. Кроме того, в части концепций путь к лучшей жизни виделся вовсе не через права человека, а через обеспечение благосостояния, больших благ для большего числа людей и пр.

<sup>1</sup> Осятынский В. Введение в концепцию прав человека: <http://www.hro.org/ngo/discuss/os.htm>.

## ***Век XX – прорыв***

При том, что первые международные соглашения и договоренности в сфере прав человека начали появляться уже в XIX в., концепция стала общепризнанной после Второй мировой войны.

«Мир увидел, что происходит при отрицании естественных и неотъемлемых прав человека... Геноцид, осуществленный демократически выбранным немецким фашистским режимом, открыл глаза на необходимость ограниченного во власти правления, способного регулировать страсти большинства. Моральный императив осуждения нацистских преступников выразился в возрождении концепции естественного права. Крушение расизма привело к расширению концепции индивидуальных прав для всех людей, что в свою очередь ускорило падение колониальной системы. В 1948 г. Всеобщая декларация прав человека закрепила гражданские, политические и социальные права как всемирные универсальные поведенческие стандарты», – пишет Виктор Осятынский.

Казалось бы, от появления общего и фундаментального документа, подписанного большинством государств, «голод» не стал «хлебом», идеальные послышки не перестали быть таковыми. Тем не менее, с этой минуты на надгосударственном и внутригосударственном уровне стало возможным создание механизмов, которые позволяют наблюдать и исправлять несправедливость, диспропорции в отношениях государства и отдельного человека или огромных групп людей, чьи важные жизненные права не соблюдаются.

После 1948 г. постепенно права человека становятся «метаправом», или общими правилами для установления правовых систем. Как «метаправо» права человека вынесены за пределы политического процесса, вознесены над ним. Но, безусловно, и спустя 60 лет с момента создания Всеобщей декларации очень многие укоряют саму концепцию прав человека в бесконечном идеализме, который сплошь и рядом подвергается суровой проверке, если не поспрашивая, в мире политики и международных отношений.

## ***Определения и наполнение***

Рассматривая эволюцию идей, мы уже предложили несколько формулировок того, что такое права человека. Если бы мы задались целью найти формальное определение, им могло бы стать такое. Права человека – это система норм поведения на стыке морали и права, отражающая современные представления об оптимальном общественном устройстве.

На этом уровне беседы у большинства людей есть понимание и согласие. Однако по мере того, как в разговоре появляются определения – права «моральные», «естественные», «позитивные», тема начинает казаться отвлеченной и сложной. Ради ясности заглянем в книгу для современных учителей, преподающих права человека в школе: «С философской точки зрения права человека – это универсальные моральные права. Обычные моральные права порождены конкретной жизненной ситуацией, в которой находится человек, его статусом, положением в системе отношений между людьми. Например, глава семейства имеет моральное право знать, что происходит в его доме. Универсальные моральные права не зависят от конкретных обстоятельств и присущи любому человеку в любой ситуации как необходимые и минимальные компоненты человеческого достоинства. Эти права проистекают из самой природы человека, и поэтому их еще называют “естественными правами”... Следующий шаг в обществе, свидетельствующий об определенной его зрелости, – когда моральные права находят закрепление в общем договоре, правовых документах. Такие права называются “позитивными”»<sup>1</sup>.

Здесь мы подходим к еще одной важной мысли – об «индивидуальном измерении» прав человека. Они всегда проявляются в отношениях человека и государства, держась на трех «сваях»:

- власть ограничена определенными рамками;
- у каждого человека есть своя автономная часть жизни, сфера, в которую не вторгается государство;
- каждый человек может требовать от государства уважения и защиты своих прав.

<sup>1</sup> Из опыта преподавания прав человека в начальной и средней школе. Сборник методических материалов. М., 1999.

Виктор Осятынский приводит такую метафору: «Государство размахивает мечом над головами людей. Фактически же меч находится в руках ответственных официальных лиц государства с их человеческими слабостями, страстями и интересами. А ведь они могут злоупотребить той силой, которую им дает меч. Таким образом, людям нужен щит, прикрывающий их от несправедливых ударов меча. Таким щитом, дающим индивидууму безопасность перед деятельностью государства, и являются права человека».

Разные права по-разному защищают свободу и достоинство человека и могут быть объединены в более крупные группы. Так, личные свободы защищают автономию индивида. Политические права позволяют получать информацию о делах общества, в котором он живет, и участвовать в решениях, принимаемых этим обществом (через объединение, возможность высказываться, быть избранным и пр.). Так называемые «процедурные права» защищают человека от произвола решений государства. И, наконец, социально-экономические права предусматривают минимальную экономическую безопасность для каждого (без чего тот не сможет заявить о своих правах достойным образом).

«Щит» этот универсален, утверждают теоретики. Но в чем же состоит универсализм прав человека по сравнению с другими моральными и юридическими правами?

Прежде всего, права человека неотъемлемы, от них нельзя добровольно отказаться. Они принадлежат человеку по той только причине, что он человек. Этих прав – в отличие от многих других – не просят, а требуют их соблюдения. Права человека неделимы и взаимозависимы, и эта максима – не предмет торга («мы обеспечим вам право на труд, но больше обещать не беремся»)… Государства и общества принимают на себя обязательства стремиться к тому, чтобы все категории прав были на деле гарантированы людям.

### *Повестка – XXI*

XX и XXI вв., без сомнения, время самых значительных изменений, поисков, становления принципов и механизмов

защиты прав человека. Как написала накануне 2000 г. газета «Нью-Йорк Таймс», скромно называющая свои тексты «ежедневным черновиком истории», «идеалы универсальных прав человека… одно из самых значительных политических наследий столетия».

В большинстве нынешних обществ, в том числе и в России, права человека стали основой действующего законодательства, закреплены в основном законе государства и международных соглашениях.

Конечно, это не снимает очевидных противоречий… Прежде всего путь от деклараций к реализации покажется еще более долгим, если принять во внимание, что права человека ограничивают власть государства, которая их же и легализовала. К тому же, будучи фундаментальными, права человека, тем не менее, не абсолютны – они могут быть ограничены другими ценностями. Например, запрет пропаганды расизма ограничивает свободу высказывания, следствие может нарушать тайну частной жизни и т.д.

Как с этим быть? Принципиальный стандарт здесь – это конституционность ограничений. Все случаи вмешательства государства, когда возможно временное «сокращение» объема обязательств по правам человека, не произвольны, а подробно оговорены в основном законе.

На международном уровне уже давно выработано понимание того, что означает относиться к правам человека уважительно. Первый шаг – государство признает права человека в полном объеме. Второй шаг – оно не нарушает права, и третий – соблюдает их. Это, казалось бы, нюансы, но чрезвычайно важные, поскольку именно таким эволюционным способом люди во всем мире пытаются добиться внимания к вопросам прав человека и создать работающие механизмы защиты от нарушений.

Таких вопросов сейчас немало – причем, кроме описанных нами дилемм, ежедневно возникают новые. Осмыслить их пытаются не только ученые, но и очень многие люди, не вовлеченные напрямую в проблематику прав человека, – через ис-

куство: кино, литературу, музыку. Острые вопросы ставятся прямо и в творчески иносказательной форме. К примеру, чешско-французский писатель Милан Кундера в своем романе 1988 г. «Бессмертие» одну из глав называет «Жест протеста против нарушения прав человека».

Благодаря всем этим процессам повестка дня прав человека сегодня расширяется и осовременивается, включая все новые действующие лица и организационные уровни.

«В XXI в. одно из самых значительных изменений – это признание связи между правами человека и бизнесом и возрастающее внимание к ней. Первые четыре десятилетия после принятия Декларации [Всеобщей декларации прав человека. – *Прим. ред.*] основной рамкой для видения мира была холодная война, и права человека проецировались, прежде всего, на государственный уровень как уровень влияния и достижения перемен. С окончанием этого противостояния мир очень изменился. И бизнес, без сомнения, оказался как раз в центре современных вопросов, связанных с правами человека», – с этими словами Мэри Робинсон, бывший верховный комиссар ООН по вопросам прав человека, обратилась к мировому сообществу еще в 2000 г.<sup>1</sup>

Почему права человека важны для бизнеса? Каково их место в системе задач компаний? Как предприниматели могут содействовать соблюдению прав человека? Эти и другие вопросы сегодня ставятся и обсуждаются на самых разных уровнях и в самых разных аудиториях. Данная брошюра вносит свою лепту в инициацию подобного диалога в России.

---

<sup>1</sup> Business and Human Rights: An Update. OHCHR Report for the Global Compact meeting (New-York, 2000) / Бизнес и права человека: новый взгляд. Доклад верховного комиссариата ООН по вопросам прав человека к встрече участников Глобального договора (Нью-Йорк, 2000): <http://www.unhchr.ch/businessupdate.htm>

За 60 лет с момента принятия Всеобщей декларации произошло немало событий, которые позволяют отчасти умерить скепсис в отношении «декларативности» прав человека. Следуя общей логике нормотворческого процесса, многие государства, подписавшие Всеобщую декларацию прав человека (ВДПЧ), сделали следующие шаги – к внедрению новых, более справедливых норм. Их целью была защита определенных прав. Некоторые из этих документов имели лишь рамочный характер, другие были более детальны. Корпус международных документов постоянно увеличивается. В числе активно развивающихся направлений – тема прав человека в предпринимательстве.

### *Общие подходы*

Основной задачей в сфере прав человека в последние несколько десятилетий становится переход к инкорпорированию прав человека в национальное законодательство, т.е. переход от их признания к ненарушению и соблюдению. Повторим лозунг советских диссидентов, смысл нынешней правозащитной деятельности в широком понимании – сделать так, чтобы государство «уважало собственные законы». А также чтобы соблюдался баланс в отношениях «человек–государство».

Технически это означало не только последовательное движение государств к признанию и ратификации новых, более подробных и тематически ориентированных международных актов, но и появление структур (наднациональных и местных), которые контролировали бы соблюдение таких документов. Как студенты движутся по пути усложнения учебной программы, так государства постепенно переходят от пактов и соглашений – к принятию дополнительных протоколов, а затем подробных стандартов.

В идеале это последовательные усилия по отлаживанию всех общественных институтов в соответствии с духом и буквой данных обязательств. Однако если взглянуть, с 1948 г.

---

<sup>1</sup> Перечень основных международных документов в области прав человека см. в Приложении 1 на стр. 129.

в мировой практике найдется предостаточно случаев, когда государства подписывали «бумаги» лишь формально, не делая попытки к реализации, или не принимали их вовсе, подрубая таким образом действенность многосторонних соглашений. Тому, конечно же, масса причин – геополитических, экономических, исторических и пр.

«Несмотря на то, что права человека изначально появились как инструмент защиты против тирании недемократических властей, они нужны как при демократии, так и при автократии, – разъясняет профессор Осятынский. – Со времен суда над Сократом хорошо известно, как нечувствительны и безразличны к меньшинствам и индивидууму могут быть демократии. Пока демократия определяет путь, на котором будут приняты социальные решения, права человека устанавливают ограничения на содержание решений, которые могут быть приняты любой властью, включая демократическую».<sup>1</sup>

Тем не менее, даже то, что удалось сделать, серьезно изменило жизни миллионов людей.

#### *Иерархия международных документов*

Всеобщая декларация прав человека недавно занесена в Книгу рекордов Гиннеса как самое распространяемое печатное произведение. Будучи текстом поистине универсальным, сейчас она переведена более чем на 300 мировых языков и диалектов. Что же важного произошло в данной сфере после принятия ВДПЧ?

Уже в 1950 г. была подписана Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод. Казалось бы, это еще один документ по теме, регионального уровня. Однако конвенция стала важной инновацией, поскольку предусматривала создание действующего механизма защиты – Европейского суда по правам человека. Появление наднационального судебного института означало структурные изменения в национальных системах правосудия и, более того, в представлениях о правосудии (кстати, последнее очень показательно на примере России).

В 1966 г. под эгидой ООН приняты Международный пакт о гражданских и политических правах и Международный пакт

<sup>1</sup> Осятынский В. Введение в концепцию прав человека: <http://www.hro.org/ngo/discuss/os.htm>

об экономических, социальных и культурных правах. Эти и последующие документы утвердили международный стандарт прав человека и гражданина, воспринятый конституционным правом государств-участников, и гарантии обеспечения этих прав.

Далее, в логике движения от общего к частному, началось развитие международных соглашений по отдельным темам. Сегодня подобных конвенций существует несколько десятков<sup>1</sup>, например:

- Конвенция по ликвидации всех форм расовой дискриминации (1965);
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979);
- Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания (1984);
- Конвенция о правах ребенка (1989);
- Международная конвенция о защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей (1990) и др.

Конечно, с принятием подобных интегральных документов стали появляться соответствующие договорные и наблюдательные структуры (как правило, комитеты, комиссии) в рамках ООН. Возникли процедуры периодических докладов стран по международным соглашениям. Собственно, в рамках ООН развитие системы договоров сейчас продолжает идти тем же путем. С одной стороны, происходит разработка новых документов, с другой – улучшение координации между договорными органами и системы отчетности государств по принятым обязательствам.

Следующий этап в увеличении операционального потенциала прав человека – 1975 г., подписание Заключительного акта Хельсинкской конференции Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе. В Хельсинкских соглашениях существенным продвижением вперед стала договоренность о том, что страны-подписанты могут осуществлять наблюдение за ситуацией с правами человека в других странах и требовать сокращения масштабов нарушений.

<sup>1</sup> См.: рубрицированный список в Приложении 1.



Что еще важнее, Хельсинкские соглашения были восприняты на индивидуальном уровне и дали почву для роста многих гражданских, диссидентских сообществ. В частности, на этой волне несколько советских ученых-интеллектуалов основали первые правозащитные организации, в том числе Московскую Хельсинкскую группу (МХГ). Вслед за ней «хельсинкские» группы стали возникать и в других странах.

Это движение и знаменует нынешний этап, когда стали распространяться и внедряться стандарты, принципы, кодексы в сфере прав человека, разработанные наднациональными институтами, тематическими международными организациями, международными общественными коалициями и – в том же ряду – международными корпорациями.

#### **Международные документы, затрагивающие бизнес**

Всеобщая декларация прав человека, адресованная в момент создания государствам, а не индивидуумам, получила в XXI в. более «универсальное» звучание – в 2008 г. стартовала всемирная кампания по индивидуальному подписанию ВДПЧ. Кроме того, она стала нередко использоваться как документ, имеющий отношение к предпринимательству. Агентства системы ООН, в свою очередь, восприняли язык делового мира и рассуждают о роли ООН как «ключевого партнера бизнеса» в сфере соблюдения прав человека.

С точки зрения экспертов ООН<sup>1</sup>, в бизнес-среде может применяться целый ряд стандартов в области прав человека. Среди них можно выделить следующие группы:

- принципы, напрямую затрагивающие наемных работников предприятия или компании;
- принципы, относящиеся к бизнес-партнерам компании или их персоналу (как в частном, так и в государственном секторе);
- принципы, относящиеся к местному сообществу в широком понимании, а также общей ситуации с правами человека, в стране или регионе, где работает компания;
- «межсекторные» вопросы, которые могут влиять на компанию и общественные институты, представлять угрозу для индивидуальных прав человека, окружающей среды или местного сообщества.

---

<sup>1</sup> Business and Rights: A Progress Report Human: <http://www.unhchr.ch/business.htm>.

Некоторые документы представляются для бизнес-среды и вовсе фундаментальными, как, в частности, конвенции Международной организации труда (МОТ)<sup>1</sup>, в особенности те, которые касаются вопросов использования рабочей силы (в отношении детского труда, эксплуатации, свободы собраний и коллективных соглашений, запрета дискриминации работников). Эти стандарты включены в законодательство десятков государств и служат основой большинства корпоративных руководств о труде.

Однако это лишь первая веха в растущей массе инициатив, направленных на то, чтобы в глобальной цепочке удовлетворения потребительского спроса компании оперировали справедливыми трудовыми стандартами.

Запущенный в 1999 г. на Всемирном экономическом форуме в Давосе процесс создания и продвижения Глобального договора предполагает продвижение в бизнес-среде документа, состоящего из 10 принципов. В них, по сути, отражены универсальные ценности и подходы, экстрактированные из множества международных документов в области прав человека.

Также созданы международные своды правил и стандартов в специфических областях. Например, Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка (*UN Code of Conduct for Law Enforcement Officials*, 1979), Руководство Организации экономического сотрудничества и развития для транснациональных предприятий (*OECD Guidelines for Multinational Enterprises*), Трехсторонняя декларация МОТ для транснациональных компаний (*ILO Tripartite Declaration of Principles on Multinational Enterprises and Social Policy*) или Международная конвенция по защите прав рабочих-мигрантов и их семей.

Нельзя обойти вниманием и тот факт, что расширение сферы принятия обязательств по правам человека дало множество документов, связанных с установлением корпоративных и общественных стандартов в данной области. Поначалу тоже рамочные и формальные, после 2000 г. эти нормы понемногу переходят в операциональную плоскость. То есть наряду с декларациями об уважении к правам человека бизнес-структуры начинают задумываться о стандартах публичной отчетности, открытости.

---

<sup>1</sup> См.: International Labor Organization, [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

## Зачем бизнесу права человека?

*Анна Севортьян*

Права человека и бизнес – при кажущейся «удаленности» соседство этих понятий быстро и незаметно перестает удивлять. Для многих весьма влиятельных компаний это направление успело стать мейнстримом. В этой сфере по-прежнему масса вопросов, но появились уже и некоторые ответы. Например, о том, что компании могут достигнуть реального прогресса в соблюдении прав человека и одновременно преуспеть в ведении бизнес-операций. И все же остановимся на том, почему права человека важны для бизнеса, откуда берутся принципы и стандарты в этой области и как они воплощаются на практике.

### *Воззрения и тенденции*

Понятия «права человека» и «бизнес» стоят в одном ряду сравнительно недавно. Но скорость, с которой происходило сближение двух сфер, оказалась действительно большой – совпало сразу несколько тенденций. Экономика стала глобальной, и вопросы международной торговли приобрели мировое значение. За пару десятилетий произошла революция в области информационных технологий, и объемы коммуникации, информационных связей возросли до небывалого уровня. Потребители тоже изменились, стали куда активнее и придирчивее, особенно в вопросах трудовой политики компаний-производителей и их подотчетности. Несколько громких историй, когда бизнес был замешан в серьезных нарушениях в сфере прав человека, – все это сыграло свою роль.

В западной бизнес-культуре появилась концепция рассмотрения прав человека как части проблематики повседневных деловых операций. Распространение идеи шло практически тем же путем, что и прижившейся поколением раньше теории стейкхолдеров, заинтересованных сторон. Эта теория утверждает, что для компании критически важно, в какой среде она оперирует – дружественной или враждебной. И вот в 90-е годы предпринимательский мир заговорил о необходимости разви-

вать «человеческое измерение» своей работы и чувство корпоративной социальной ответственности.

В этот период часть компаний обзавелись корпоративными кодексами поведения и специальными руководствами, направленными на защиту прав человека, в частности, трудовых прав наемных работников и партнеров по бизнесу. Помимо благородных устремлений, к подобным мерам компании активнейшим образом подталкивали внешние обстоятельства. «Обычные люди» стали задавать гораздо больше вопросов. Например, такие:

1. Что вами делается для соблюдения трудовых прав по версии Международной организации труда? Что делается для преодоления дискриминации, свободы ассоциаций?
2. Не мешает ли компания существованию свободных профсоюзов?
3. Использует ли компания или ее партнеры детский, принудительный труд? Принимает ли на работу мигрантов?
4. Не считает ли компания зазорным работать в странах, известных нарушениями прав человека?
5. Как используются компанией службы безопасности?
6. Не кажется ли компании, что ее бизнес влияет на жизнь больших групп населения, скажем, коренных и малочисленных народов?
7. Что делает компания, чтобы предотвратить коррупцию в своих рядах?

Эти же вопросы оказались в 1999 г. в повестке Всемирного экономического форума в Давосе. Тогдашний генеральный секретарь ООН Кофи Аннан выступил с инициативой создания глобального свода ценностей и принципов, которые приблизили бы появление «глобального рынка с человеческим лицом», отвечающего нуждам людей во всем мире. Через 12 месяцев Глобальный договор утвердил эту идею через два основных принципа:

- бизнес должен поддерживать и уважать международно утвержденные принципы прав человека в своей сфере влияния и содействовать их соблюдению;
- бизнес должен убедиться, что он ни прямо, ни косвенно не участвует в нарушении прав человека.

В 1999 г. во вступительном слове перед встречей, посвященной Глобальному договору, Мэри Робинсон, тогда верховный комиссар ООН по правам человека, скажет: «Вопросы прав человека центральны для корпоративного гражданства и для здорового устройства организации в целом. Многие компании считают своей сильной стороной показатели соблюдения прав человека, другие страдают вследствие невнимания к этой важной части корпоративной жизни. Соблюдение прав человека сегодня – ключевой показатель успешности функционирования компаний по всему миру. <...> Гармонизация экономического роста с защитой прав человека – одна из главных возможностей и один из вызовов сегодняшнего дня. Если этот вызов будет принят, то великая сила экономического роста, возможно, наконец будет поставлена на службу великому принципу человеческого достоинства»<sup>1</sup>.

#### *Дилеммы для предпринимателей*

Безусловно, продекларировать права намного проще, чем их обеспечить. Об этом в полный голос заявили в 2002 г. немецкие предприниматели, разработавшие вместе с профсоюзами и неправительственными организациями национальный документ «Заявление о международной защите прав человека».

В нем, в частности, говорится: «Предприятия могут и должны использовать имеющиеся возможности для улучшения положения дел с правами человека. Они ни в коем случае не должны становиться сообщниками местных властей, нарушающих права человека»<sup>2</sup>. Однако немецкие предприниматели поспешили предостеречь: не следует преувеличивать возможности бизнеса в вопросах защиты прав человека – предприниматель, работающий в другой стране, не имеет права нарушать ее законы.

Что же в этом случае принимать за нарушение прав человека? Является ли таковым строительство гидроэлектростанции в Индии, из-за которого пришлось переселить сотни ты-

<sup>1</sup> Business and Rights: A Progress Report Human: <http://www.unhchr.ch/business.htm>.

<sup>2</sup> Большой бизнес и права человека. Deutsche Welle – 15.05.2002: <http://www.dw-world.de>.

ся человек вопреки их воле? Если да, то какова степень вины немецких фирм-участниц строительства? И главное, как быть с тем, что основная задача любого бизнеса – все же зарабатывать прибыль, платя налоги?

В отношении транснациональных корпораций и обязательств по правам человека<sup>1</sup> сейчас выделяется три уровня ответственности, каждый со своими сложностями и дилеммами:

- 1) обязательства по соблюдению прав на локальном уровне в отношении непосредственных участников бизнес-операций (персонал, бизнес-партнеры, клиенты, жители и пр.);
- 2) обязательства не нарушать права на локальном и национальном уровнях (что может происходить вследствие работы с подрядчиками и поставщиками, нарушающими права человека);
- 3) обязательства по соблюдению прав при работе в других странах (где правительства могут участвовать в массовых нарушениях прав человека).

Представим себе многопрофильную международную компанию. Если на первом уровне у нее, вероятно, возникнут вопросы о справедливой зарплате для работников, заботе о персонале и пр., то на втором начнутся сложности. Можно ли покупать хлопок у поставщиков, которые, вероятно, используют детский труд и систему «потогонок»? Можно ли требовать инспекции на предприятиях подрядчиков или поставщиков? А работать в странах, подобных современной Зимбабве или ЮАР во времена апартеида? С одной стороны, бизнес способен оказать положительное воздействие на страну, с другой – компания может стать заложницей конфликта и поставить под угрозу безопасность своих сотрудников и активов. В докладе Джона Рагги, специального представителя генерального секретаря ООН по вопросам бизнеса и прав человека<sup>2</sup>, физическая безопасность сотрудников, активов и окружающего общества в регионах со слабой властью или переживающих

<sup>1</sup> Де Джордж Ричард Т. Этика бизнеса. – М.: ИД «Равновесие», 2005.

<sup>2</sup> Special Representative of the UN Secretary-General on business & human rights. Security of People and Assets. Discussion paper (версия для обсуждения от 21 июля 2006 г.).

период конфликтов называется наиболее явной и сложной задачей с точки зрения взаимоотношений прав человека и бизнеса<sup>1</sup>.

В бизнес-секторе нет единства в ответах на эти вопросы. Впрочем, общий подход таков: компании, по меньшей мере, должны делать все от них зависящее, чтобы не нарушать права человека ни прямо, ни косвенно.

#### *Способ улучшить показатели?*

И все же бизнесмены не были бы бизнесменами, если бы не попытались увидеть коммерческую сторону принимаемых обязательств в сфере прав человека. И не пришли бы к выводу, что права человека могут стать инструментом улучшения бизнес-показателей компании. Вот какие аргументы приводятся в пользу такого подхода<sup>2</sup>.

<i>Принципы ведения бизнеса, уважающего нормы прав человека</i>	<i>Положительные следствия принципа для бизнеса</i>
Продвижение идей верховенства права	Последовательное и безоговорочное применение стандартов и принципов Всеобщей декларации прав человека помогает развить и укрепить правовые системы государств.
Соблюдение национального и международного законодательства	Соблюдение прав человека позволяет компаниям избегать правовых и судебных затруднений в случае претензий к их деятельности.

Кроме этих фундаментальных принципов есть и немало других.

<sup>1</sup> По данной теме в 2000 г. группой правительств, НПО и компаний также разработаны Добровольные принципы по безопасности и правам человека. Это руководство для компаний добывающего сектора по оценке риска и взаимодействию с общественными и частными силами обеспечения безопасности и правопорядка. Кстати, компании *Barrick Gold* и *BP* уже инкорпорировали данные принципы в контракты с государственными структурами. Первая – на примере шахты Поргера в Папуа – Новой Гвинее, вторая – в проектах «Тангу» и «Баку–Джейхан» с Азербайджаном.

<sup>2</sup> Разработано нами на основе материалов встречи участников Глобального договора.

<i>Принципы ведения бизнеса</i>	<i>Положительные следствия</i>
Поддержка системы открытого рынка	Соблюдение прав человека гарантирует от применения санкций по ограничению международной торговли.
Качественное удовлетворение запросов потребителей (в том числе связанных с общей политикой компании)	Соблюдение прав человека – важный компонент репутации компании в глазах населения. Акции протеста, связанные с нарушениями прав, способны серьезно навредить корпоративному имиджу.
Поддержание хорошей атмосферы в сообществе	Прилагая усилия в сфере прав человека, компания может оказать положительное действие в налаживании связей в сообществе и, таким образом, создать более комфортную среду для работы бизнеса.
Улучшение качества партнерских отношений	За счет хороших показателей в соблюдении прав человека компании могут выбирать бизнес-партнеров с такими же показателями, что дает рост доверия.
Улучшение управления рисками	Открытость, серьезная работа по соблюдению прав человека позволяет сокращать прямые расходы на урегулирование споров и разногласий на высоком уровне.
Увеличение продуктивности труда	Принятие четких и гласных политик в духе прав человека способствует появлению дополнительной мотивации.
Последовательность в применении корпоративных норм и ценностей	Неукоснительное соблюдение корпоративных норм и ценностей повышает доверие, лояльность в отношении компании.

Судя по тому, что деятельность компаний в области прав человека уже ведется в самых разных формах, предприниматели находят немало побуждающих к тому причин. Большая часть из них – экономические, но далеко не все.

Например, несколько лет назад такие компании, как *Royal Dutch Shell*, *BP Amoco*, *Novo Nordisk* публично признали от-

ветственность за соблюдение норм и принципов, закрепленных Всеобщей декларацией прав человека. Это был очень значимый шаг – прежде бизнес отказывался признавать власть таких документов. Подобные меры, кроме того, создают четкие рамки для определения обязанностей компании по соблюдению прав человека.

Вовсе не одни только крупные компании (и, естественно, не только бизнес) включаются в продвижение идей прав человека. Так, в этой области появились такие коллективные инициативы, как проект Всемирного альянса рабочих<sup>1</sup> для максимизации экономического и персонального развития молодых людей в бизнесе или проект Ассоциации справедливого труда<sup>2</sup> по внедрению новой трудовой политики для компаний, связанных с производством одежды и аксессуаров. Ряд инициатив по продвижению идей справедливой торговли и производства сельскохозяйственной продукции, игрушек и пр. (*fair trade*) появились в Азии, Латинской Америке, Африке.

Если проследить за тем, как появляются инициативы в теме «права человека и бизнес», можно увидеть, что это поле вольно или невольно в чем-то само существует по законам рынка. Здесь есть важные международные документы, как Глобальный договор, Глобальная инициатива по отчетности, Глобальные принципы Салливана и др. Есть свои «производители» идей и смыслов, свои «разработчики» норм, «исполнители» и, конечно, «контролеры» – как государственные, так и общественные (например, «Международная амнистия» или Международная конфедерация обществ потребителей).

Кстати, именно неправительственные организации в последнее время нашли очень простую формулу, зачем предпринимателям и корпорациям заниматься права человека: «Соучаствующие в нарушениях... попросту ставят под угрозу собственный бизнес».

Принято считать, что защита прав человека – это обязанность прежде всего государства. Государства обязаны обеспечивать защиту граждан от нарушений прав человека негосударственными субъектами, включая бизнес, затрагивающие лица, находящиеся на территории государств или под их юрисдикцией<sup>1</sup>.

Проблема заключается в том, что правовые стандарты, которые должны создавать рамки для бизнеса, не успевают за его развитием.

Когда речь заходит о роли, которую компании должны играть в вопросах соблюдения прав человека, основное внимание обычно сосредоточено на выявлении ограниченного набора прав, за соблюдение которых бизнес может нести ответственность. Однако такая попытка заведомо обречена на провал. Вряд ли вообще есть права, на которые бизнес тем или иным образом не способен оказать воздействие. Конечно, это не совсем верно в отношении любой отдельно взятой корпорации (в каждом конкретном случае ее возможности влияния все-таки ограничены), но в отношении бизнеса в целом это так.

Более эффективен другой подход – определить конкретные обязанности компаний в отношении прав человека. Концепция должной осмотрительности предписывает учитывать следующие группы факторов:

- 1) условия в стране, где осуществляется предпринимательская деятельность, на основе которых выявляются конкретные правозащитные проблемы;
- 2) деятельность компании – ее воздействие в качестве производителя или поставщика товаров и услуг, работодателя;
- 3) деятельность партнеров по бизнесу, поставщиков, государственных учреждений, негосударственных субъектов.

<sup>1</sup> Поощрение и защита всех прав человека, гражданских, политических, экономических, социальных и культурных, включая право на развитие. Доклад Джона Рагги, специального представителя генерального секретаря ООН по вопросам бизнеса и прав человека, 7 апреля 2008 г.

<sup>1</sup> <http://www.iyfnet.org>.

<sup>2</sup> The Fair Labor Association: <http://www.lchr.org/lchr/sweatshop/main.htm>.

В данном случае нужно выяснить, не способствует ли сотрудничество корпорации и ее партнеров каким-либо нарушениям прав человека. Этот аспект часто недооценивается, но, тем не менее, он очень важен. Чтобы его раскрыть, необходимо прояснить два понятия – «сфера влияния» и «соучастие».

### Сфера влияния

Впервые концепция сферы влияния была введена в Глобальном договоре ООН. Модель выглядела так<sup>1</sup>:



Модель предполагает, что влияние, а значит, предположительно, и ответственность компании, уменьшается по мере удаления от центра. Представляется, что влияние также зависит от степени вовлеченности компании в конкретный проект. На это в своих заявлениях, связанных с защитой прав человека, в частности, обращает внимание компания *Petro-Canada*. Конечно, в тех случаях, когда она является «младшим» партнером, возможности влияния на бизнес ограничены. Тем не менее, и в этом случае полностью ответственность с компании не снимается.

Сфера влияния включает в себя два понятия: воздействие, которое деятельность компании или система ее связей оказывает на права человека, и рычаги, с помощью которых компания может влиять на субъектов, допускающих нарушение

<sup>1</sup> Поощрение и защита всех прав человека, гражданских, политических, экономических, социальных и культурных прав, включая право на развитие. Доклад Джона Рагги, специального представителя генерального секретаря ООН по вопросам бизнеса и прав человека, 15 мая 2008 г.

прав. Ясно, что в отношении второго понятия говорить об ответственности компании имеет смысл только условно, ведь она не может отвечать за всех субъектов, на которых способна оказывать влияние. Поэтому возможности практического применения данного понятия ограничены.

Была предпринята попытка дать новое определение сферы влияния через призму контроля – т.е. компания ответственна за действия тех субъектов, которые могут быть ей подконтрольны. Недостатки этой концепции очевидны – поставщики, партнеры не находятся под контролем компании, и получается, что их воздействие на права человека учитывать не нужно. Такое понимание заведомо сужает сферу ответственности бизнеса. Вместе с тем сфера влияния – это полезное понятие, позволяющее корпорации определить круг субъектов, которых ее деятельность так или иначе затрагивает, и убедиться в том, что ограничиваться защитой прав работников нельзя.

### Соучастие

Соучастие – это не прямое участие компании в нарушениях прав человека. Конечно, определить вклад компании в нарушение прав человека – так, чтобы указать, за какой чертой начинается соучастие, – невозможно. Зато компании могут предвидеть, предупреждать и устранять риски соучастия, ориентируясь в своей деятельности на правовые и общественные ориентиры. Но и при должной осмотрительности бизнес не застрахован от публичных обвинений. Тем не менее, он должен наращивать свои возможности по распознаванию и устранению рисков соучастия и показывать заинтересованным сторонам, что стремится исключить содействие совершению правонарушений.

Определенные ориентиры дает международное уголовное право, которое запрещает содействие международным преступлениям и подстрекательство к ним. Содействие и подстрекательство предполагают:

- действия или бездействие, имеющие существенные последствия для совершения деяния;
- осведомленность о содействии в совершении деяния.

### *Действия или бездействие, имеющие существенные последствия*

Содействие и подстрекательство – это помощь, поощрение или моральная поддержка в совершении деяния. При этом помощь необязательно должна быть его причиной или необходимым вкладом – таким, без которого правонарушение не имело бы места. Помощь, оцениваемая как содействие и подстрекательство, может быть оказана до, во время или после преступления и необязательно в географической близости от места, где было совершено деяние.

В связи с этим возникает важный вопрос: достаточно ли присутствия компании в регионе, где нарушаются права человека, достаточно ли факта получения выгоды от нарушений прав человека для того, чтобы признать факт соучастия?

Здесь применяются разные подходы. Так, специальный представитель генерального секретаря ООН по вопросам бизнеса и прав человека придерживается мнения, что одного только присутствия компании в месте нарушения прав человека недостаточно, также недостаточно и факта получения выгоды от нарушения прав человека. А Южноафриканская комиссия по установлению истины и примирению отметила, что извлечение выгоды из правонарушений – это фактор, имеющий отношение к установлению ответственности компаний за причастность к нарушению<sup>1</sup>. Более жесткий подход изложен в Глобальном договоре, где выделяются такие формы соучастия, как соучастие, приносящее выгоду, – когда компания непосредственно извлекает выгоду из нарушений прав человека, совершаемых кем-либо еще<sup>2</sup>, а также молчаливое соучас-

<sup>1</sup> Подробнее см.: <http://www.polity.org.za/polity/govdocs/comissions/1998/trc/4chap2.htm>.

<sup>2</sup> Яркий пример соучастия был приведен на сайте «Международной амнистии» (МА) [www.amnesty.org](http://www.amnesty.org). В ноябре 2002 г. МА сообщила о том, что иностранные компании, в том числе *Websense, Sun Microsystems, Cisco Systems, Nortel Networks и Microsoft*, предоставили властям Китая технологии, позволяющие осуществлять цензуру в Интернете. Названные компании не пытались этого отрицать, заявив, что не могут распоряжаться тем, как используется их продукция. «Если правительство Китая хочет контролировать Интернет, это его дело. Мы придерживаемся нейтральной позиции в политических вопросах», – заявил официальный представитель *Cisco Systems*.

тие – когда компания отказывается поднимать вопрос о систематических или длящихся нарушениях прав человека в своем общении с органами власти.

### *Осведомленность*

Вопрос о том, что требуется для доказательства осведомленности компании о правонарушении, конечно, зависит от контекста. Если провести параллель с уголовным правом, можно привести в пример обвинения в преступлениях, совершенных во время Второй мировой войны. Осведомленность физических лиц доказывалась на основе уже имеющейся информации об исполнителе преступления в тот момент, когда компания оказывала содействие: протоколы заседаний или контекст деловой операции, такой как, например, необычно крупные заказы на вредные химические вещества. В некоторых случаях осведомленность вменялась в вину с учетом опыта и положения в компании<sup>1</sup>.

Приведенные выше доводы показывают, что включение программ по правам человека во все сферы деятельности компании может представлять определенные сложности. Правозащитные аспекты деятельности компании зачастую рассматриваются изолированно. Это может привести к несогласованным или противоречивым действиям. Разработчики продукции могут не учитывать нюансы, связанные с соблюдением прав человека. Службы сбыта, отделы снабжения могут не знать о риске, возникающем при взаимоотношениях с определенными

---

К сожалению, все не так просто. Всеобщая декларация прав человека призывает «каждого человека и каждый орган общества» внести свой вклад в обеспечение уважения и защиты прав человека. Коммерческие предприятия обязаны сделать все возможное для того, чтобы не оказывать содействия правительствам в нарушении прав человека. После 2002 г. ситуация не улучшилась, и сегодня все больше компаний отказываются от своих принципов ради завоевания прибыльных секторов Интернет-рынка. В прошлом году в Китае *Microsoft* открыл Интернет-портал, блокирующий в текстах блогов такие слова, как «свобода». В этом году *Google* запустил китайскую версию своей поисковой системы, предусматривающую автоцензуру.

<sup>1</sup> См., например, *United States v. von Weizsaecker, Trials of War Criminals*. Vol. XIV. P. 622.

партнерами. Лоббисты компании могут действовать вопреки ее обязательствам в области прав человека. Выход – компании должны выработать политику в области прав человека и придерживаться ее в ходе своей деятельности.

Для того чтобы эта деятельность компании не оказалась всего лишь декларированием, была наполнена конкретным содержанием, необходимо осуществить несколько шагов в следующей последовательности:

- 1) разработка политики компании в области прав человека;
- 2) анализ текущей ситуации, потенциальных рисков, уже принимаемых мер и ключевых целей;
- 3) декларирование защиты прав человека в качестве одной из целей компании во внутренних и внешних документах;
- 4) разработка процессов и процедур управления рисками и возможностями в области прав человека;
- 5) налаживание контактов для обсуждения текущих проблем и получения поддержки от заинтересованных сторон;
- 6) подготовка кадров;
- 7) оценка последствий и проверка;
- 8) подготовка и публикация отчетности.

Рассмотрим каждый шаг подробнее.

#### ***Разработка политики компании в области защиты прав человека***

На первом этапе необходимо ознакомиться с международными правовыми актами, а также национальным законодательством.

В первую очередь необходимо обратить внимание на следующие документы:

- 1) Всеобщая декларация прав человека;
- 2) Международный пакт о гражданских и политических правах;
- 3) Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах.

Организация *Business Leaders Initiative on Human Rights* разработала матрицу по правам человека, которая учитывает

Всеобщую декларацию прав человека и другие международные соглашения. Данная матрица выделяет следующие категории:

- 1) право на равные возможности и отсутствие дискриминации;
- 2) право на личную безопасность;
- 3) трудовые права;
- 4) права, связанные с национальным суверенитетом;
- 5) права, связанные с обязанностями компаний по обеспечению защиты потребителей;
- 6) права, связанные с обязанностями компаний в области защиты окружающей среды.

Вырабатывая политику компании в области защиты прав человека, нужно иметь в виду, что видения менеджмента может быть недостаточно. Необходимо провести консультации с ключевыми заинтересованными сторонами, чтобы определить их нужды и ожидания.

Конечно, основной заинтересованной стороной являются сами работники, как лица, которые в наибольшей степени подвергаются влиянию компании. Поддержка образовательных, практических программ для молодежи, отказ от использования детского труда, принудительного труда, предоставление равных возможностей, четкие и ясные критерии оплаты труда, свобода объединений, развитие персонала, совершенствование системы мотивации работников, развитие корпоративных социальных программ, создание социально-бытовых и производственных условий, соответствующих передовым нормам, развитие корпоративной культуры, обеспечение социальной стабильности и благоприятного морально-психологического климата в трудовых коллективах – вот далеко не полный перечень того, что компания и может, и должна сделать для своих работников. Формулировки в документах, отражающих корпоративную политику в области прав человека, не повторяют дословно перечни из международных нормативных актов и вместе с тем отражают то, что действительно важно и нужно для компании, то, что она уже сейчас готова делать.

Для некоторых компаний очень важным вопросом является безопасность персонала. Службы охраны для обеспечения



безопасности сотрудников могут применять меры, несовместимые с соблюдением прав других лиц, поэтому необходимо искать сбалансированную модель, которая позволит исключить такие правонарушения.

Так, принятые в концерне *Shell* стандарты обеспечения безопасности определяют меры по защите сотрудников и активов с учетом соблюдения прав других лиц, включая местных жителей. В 2007 г. концерн эти стандарты ужесточил, более точно сформулировав требования, предъявляемые к предприятиям *Shell* по всему миру. В стандарты безопасности были включены Принципы добровольного соблюдения норм безопасности и прав человека (*Voluntary Principles on Security and Human Rights*), разработанные неправительственными организациями, правительствами и бизнесом в качестве руководства для компаний нефтяной, газовой и горнорудной отраслей.

Согласно обновленным стандартам обеспечения безопасности, все предприятия *Shell* должны управлять своими рисками с помощью одних и тех же методов, основываясь на стандартной оценке риска, подлежащей ежегодному пересмотру. Она затрагивает ряд пунктов, перечисленных в Принципах добровольного соблюдения норм безопасности и прав человека. Среди них – проверка личных дел сотрудников службы безопасности, позволяющая убедиться, что в их биографии нет случаев нарушения прав человека, и что они прошли соответствующую подготовку по надлежащему использованию Принципов. *Shell* требует, чтобы каждый из примерно 300 сотрудников службы безопасности, работающих по всему миру, прошел стандартную программу подготовки и процедуру оценки навыков. Концерн ужесточил требования, подлежащие обязательному включению в контракты, заключаемые с частными охранными компаниями. Эти требования касаются соблюдения Принципов и более четко определяют обязательства подрядчиков по немедленному расследованию любых обвинений в нарушении прав человека и принятию в случае необходимости надлежащих дисциплинарных мер. Сейчас Принципы используются также при работе с правительственными службами безопасности.

При выработке политики в области защиты прав человека полезно учитывать интересы и ожидания тех лиц, которые, возможно, станут работниками компании в будущем. Соответственно политика фиксирует права, связанные с наймом персонала.

В круг основных заинтересованных сторон входят поставщики, иные компании, работающие на том же рынке, местное население. Например, ГМК «Норильский никель» в качестве партнера региональных и местных администраций участвует в реализации программ укрепления социальной инфраструктуры, улучшения качества услуг в жилищной, социальной и культурной сферах. Компании, работающие в регионах проживания малых коренных народов, обычно уделяют особое внимание защите их прав.

#### *Анализ текущей ситуации, потенциальных рисков, уже принимаемых мер и ключевых целей*

Этот этап тесно связан с первым. Чтобы оценить, какие права могут нарушаться компанией, необходимо выявить потенциальные риски. Они выявляются и в ходе общения с заинтересованными сторонами. И в то же время для того, чтобы точно определить заинтересованные стороны, надо понимать потенциальные риски, сферу влияния компании.

На данном этапе проводится анализ ситуации на рынке, где действует компания, – стандарты работы, типичные проблемы, связанные с правами человека, решения, используемые другими участниками рынка. Эта информация сопоставляется с практикой компании, выявляются основные проблемы, с которыми она сталкивалась раньше.

На основании всех сведений, собранных на первом и втором этапах, формулируются ключевые цели компании в области защиты прав человека. И только в этом случае политика может стать рабочим документом, реально направляющим деятельность компании.

*ВАЖНО: Политика компании в области защиты прав человека должна определять общее направление и цели компании. Необходимо, чтобы она поддерживалась другими программами, действующими в компании, – они как минимум не должны противоречить политике в области защиты прав человека, а в идеале прямо или косвенно работать на нее.*

На каком уровне должна приниматься политика в области защиты прав человека? Чем выше, тем лучше. Вот некоторые примеры:

- провозглашение в учредительных документах компании – *Novo Nordisk*;
- на уровне комитета совета директоров – *National Grid*;
- на уровне исполнительного органа – ABB, TATA;
- на уровне директора по персоналу – *Valeo*.

*Разрабатывая политику в области защиты прав человека, в 2004 г. компания Barclays подготовила ряд документов – политик защиты прав человека компанией в качестве работодателя, покупателя товаров и услуг, поставщика финансовых услуг. Эти документы были утверждены главами бизнес-подразделений, основные положения политик были учтены в Стандарте корпоративной ответственности совета директоров. Права человека стали в обязательном порядке учитываться при принятии существенных решений. В ходе внедрения политики были проанализированы те меры, которые уже принимались для предотвращения правонарушений, и найдены имеющиеся в этой системе бреши.*

#### ***Декларирование защиты прав человека в качестве одной из целей компании во внутренних и внешних документах***

Компания публично объявляет, что защита прав человека является ее целью. Такой шаг выделяют в отдельный этап, хотя фактически это имеет место и на первых двух этапах. Соответствующая информация публикуется на внутрикорпоративном и внешнем уровнях.

#### ***Разработка процессов и процедур управления рисками и возможностями в области прав человека***

Фактически этот шаг – самый важный из упомянутых, хотя, конечно, без предварительной работы, проведенной на предыдущих этапах, он невозможен. Это этап «операционализации» деклараций, это, собственно, установление тех конкретных правил, по которым живут все работники компании. От того, насколько тщательно будут проработаны все процессы и процедуры, зависит, будут ли декларируемые принципы работать, или останутся пожеланиями менеджмента.

Данный этап можно разбить на несколько шагов:

#### ***1. Определяем, какие именно документы необходимо подготовить.***

Мы уже выяснили, какие именно права человека затрагивает или потенциально может затронуть деятельность нашей компании, выявили ключевые заинтересованные стороны, определили их первоочередные потребности и ожидания от компании и ее политики, проанализировали ситуацию в отрасли, типичные ошибки и нарушения компаний, работающих на том же рынке, а также свой собственный опыт работы.

Теперь нужно определить, какие конкретно процедуры необходимо описать, до какой степени подробно, что необходимо учесть. Если при создании политики стояла задача донести саму идею, то теперь надо детально, максимально конкретно сформулировать, что именно должны делать работники, чтобы воплотить идею в жизнь, – желательно пошагово.

Здесь необходимо тщательно прописать сферы ответственности, чтобы не допускать, с одной стороны, «белых пятен», с другой – деления одной функции между несколькими подразделениями. Соответственно – меняем должностные инструкции, положения о структурных подразделениях, руководства для персонала. При этом процедуры не должны противоречить друг другу, не должны существенно затруднять деятельность подразделений. В идеале процедуры нужно «вписать» в действующие процессы, деликатно поправляя то, что исправить необходимо.

Важно также включать соответствующие положения в документы, регулирующие отношения с партнерами – прежде всего в договоры.

#### ***2. Проводим регулярный мониторинг норм в области защиты прав человека.***

Законодательство достаточно изменчиво, регулярно появляются новые правила. Чтобы процедуры компании отвечали требованиям действующего законодательства, необходимо отслеживать эти изменения и вносить соответствующие поправки в действующие процедуры.

Возможна ситуация, когда процедуры, хорошо работающие в одной стране, в другом государстве должны быть под-

корректированы с учетом местного законодательства. Так, *Shell* приводит следующий пример.

В Бразилии *Shell* нужно было принять дополнительные меры, чтобы соблюсти свои обязательства по предоставлению равных прав для всех работников и одновременно выполнить требования правительства о предоставлении инвалидам не менее 5% мест в штате. В результате в компании *Shell Brazil* были внедрены новые программы, поощряющие прием на работу людей с инвалидностью, а также организацию их профессиональной подготовки с помощью специализированных неправительственных организаций.

### *3. Вводим контроль за исполнением процедур.*

Даже самые совершенные процедуры могут остаться простой формальностью в случае, если их исполнение не контролируется и не подкрепляется санкциями против нарушителей. Здесь важно не только отслеживать, исполняется ли процедура, но и использовать индикаторы, показывающие, работает ли данная процедура на цель, и если да, то насколько эффективно. Вполне возможно, что следует в процедуре что-то поменять, а возможно – и полностью пересмотреть ее.

Самое сложное – обеспечить контроль за исполнением процедур со стороны поставщиков. Но и это реально. Об этом свидетельствует, например, опыт компании Н&М. На фабриках поставщиков Н&М регулярно проводится аудит соблюдения Кодекса корпоративной этики, и в случае нарушений компания контролирует, были ли приняты надлежащие меры (подробнее об этом см. статью «Управление цепочками поставок, корпоративная ответственность и права человека»). Вообще в отношении нарушителей могут применяться жесткие санкции: так, в 2007 г. компанией *Shell* было расторгнуто 35 контрактов по причине невыполнения подрядчиками принципов деятельности *Shell*.

### *4. Учитываем опыт других компаний.*

Фактически данный этап – это повторение этапа, на котором проводился анализ текущей ситуации, но уже в динамике: ведь рынок постоянно меняется, в том числе меняются ме-

тоды и решения, используемые другими компаниями. Обмен опытом может идти на разных уровнях – на уровне специалистов, отвечающих за защиту прав человека в разных компаниях одной отрасли, на уровне собственников компаний, на уровне высшего менеджмента. Часто обмен опытом осуществляется в рамках различных тематических семинаров и круглых столов.

### *5. Продумываем, что делать, если процедуры не работают.*

Очень сложно сразу же, «с листа» подготовить действительно эффективную процедуру, которая идеально впишется в действующий порядок управления компанией. Чаще всего уже после «запуска» обнаруживаются недоработки, недоделки, неясности, требующие дополнений, разъяснений, а часто и пересмотра структуры и порядка применения процедур. Здесь самое важное – чтобы после обнаружения таких фактов принимались оперативные меры.

Хорошим индикатором эффективности процедур является реакция сотрудников, которые их осуществляют. Однако и тут нужны определенные фильтры, чтобы отвести случаи саботажа и иные ситуации, когда мнение сотрудника не основывается на желании добиться большей эффективности работы.

### ***Налаживание контактов для обсуждения текущих проблем и получения поддержки от заинтересованных сторон***

Задача на этом этапе – завязать конструктивный диалог с ключевыми заинтересованными сторонами, чтобы из первоисточника получать информацию относительно качества процедур, наличия/отсутствия положительных сдвигов, об изменениях в приоритетах/ожиданиях заинтересованных сторон. Например, ВР вела диалог с рыбаками Тринидада и Тобаго – они рассказали, как сейсморазведка отражается на рыболовных хозяйствах.

Важно обеспечить свободный доступ заинтересованных сторон к документам. Сайт компании, годовые отчеты – вот только некоторые способы обеспечения такого доступа. Нельзя забывать и работников – публикации в корпоративной газете, во внутренней сети позволяют информировать сотруд-

ников о том, какие задачи компания ставит перед собой в настоящий момент.

Если говорить о защите прав работников, диалог может вестись в рамках комиссий по индивидуальным трудовым спорам, где представители работников и работодателя на паритетных началах принимают решения, для работодателя обязательные. От имени всех работников могут выступать социально-трудовые советы, производственные советы и иные уполномоченные работниками органы. Другой механизм, прямо предусмотренный российским законодательством, – это коллективный договор. Однако нужно отметить, что данные органы имеют достаточно ограниченную компетенцию: все, что они могут, – это защищать работников в рамках трудового законодательства. В отношении остальных прав такая система не работает.

Часто компании организуют специальные телефонные линии, предназначенные для сообщений о фактах нарушения прав человека, а также для получения разъяснений. Важно, что для этих целей привлекаются независимые компании, – это позволяет обеспечить объективность и беспристрастность.

Другая серьезная задача – обсуждение с заинтересованными сторонами всех проблем, которые возникают как в ходе реализации процедур, так и в ходе основной деятельности компании. *Merck*, например, для этого организует общественные советы, которые собираются на регулярной основе.

Конструктивный диалог с заинтересованными сторонами – это не только критика, но и поддержка. Возможно, на данном этапе заинтересованные стороны также пожелают пойти на встречу компании, чтобы достигнуть наилучшего результата.

#### **Подготовка кадров**

Чтобы персонал мог эффективно работать в соответствии с политикой в области защиты прав человека и процедурами, необходимы специальные тренинги. Основная их цель – дать сотрудникам информацию о правах человека, задачах компании в этой области, должностных обязанностях персонала.

Данный процесс можно представить в виде следующих этапов.

#### **1. Определяем целевые группы для тренингов.**

Конечно, определение основных целевых групп происходит гораздо раньше. Идеально – на стадии подготовки политики, но, во всяком случае, до написания конкретных процедур. Иначе для кого же процедуры написаны?

На данном этапе нужно определить, кого необходимо обучить в первую очередь. Возможно, какие-то структурные подразделения стоит обучать совместно (например, если они тесно взаимодействуют и комплексно выполняют одну производственную задачу), а какие-то – наоборот обязательно разделить (особенно это касается контролирующих подразделений).

Можно выбрать пробную, тестовую группу для апробации тренингов, чтобы можно было в дальнейшем скорректировать какие-то основные моменты, бросающиеся в глаза недочеты.

Здесь важно не «забыть» и бизнес-партнеров: чтобы быть уверенными, что они действительно не нарушают права человека, необходимо им объяснить подходы компании к данному вопросу.

#### **2. Определяем формы проведения тренингов.**

На данном этапе необходимо учитывать несколько факторов.

#### **Психологические особенности целевой группы**

Действительно эффективные тренинги должны учитывать специфику подразделения компании. Не может одинаково проводиться тренинг для сотрудников отдела по работе с персоналом и службы безопасности.

#### **Задача, стоящая перед соответствующей группой**

Так, обязанности топ-менеджеров в области защиты прав человека отличаются от тех, которые ставятся, например, перед супервайзерами. Соответственно – иные раздаточные материалы, другая форма подачи, другие примеры.

#### **Опыт обучения**

Если компания регулярно проводит различные тренинги, задача для нее упрощается. По знакомой схеме легче работать и ведущему, и участникам. Например, для сотрудников *Shell* было организовано интерактивное и очное обучение по ключе-

вым вопросам, затронутым в принципах деятельности, включая вопросы предупреждения взяточничества и коррупции и соблюдения требований антимонопольного законодательства. К концу 2007 г. почти 20 тыс. сотрудников концерна прошли обучение в области антимонопольного законодательства. Так же начали проводить занятия по разъяснению требований, предъявляемых к персоналу Кодексом деловой этики *Shell*. В 2007 г. во всех подразделениях и на всех предприятиях концерна проводилось обязательное интерактивное обучение.

#### ***Материальный фактор***

Время, которое может быть выделено на проведение обучения, а также бюджет имеют большое значение.

#### ***Оценка последствий и проверка***

Как уже упоминалось, чтобы отслеживать динамику процесса, контролировать, насколько эффективны применяемые процедуры, необходимо определить специальные индикаторы. Идеально, если такие показатели будут количественными (их легче контролировать), однако во многих областях это нереально. Но и работая с качественными индикаторами, желательнее выработать какие-то количественные критерии.

На данном этапе целесообразно привлечение сторонних консультантов. Внешний, непредвзятый подход может быть очень полезен – основываясь на своем опыте и видя работающую «машину», консультант может дать какие-то новые идеи для более эффективной реализации намеченных целей, укажет на слабые места в процедурах, предложит другие подходы.

Ну и конечно, основная задача данного этапа – это не только сбор информации о том, как работает механизм, но и внесение необходимых изменений в политики и процедуры.

#### ***Подготовка и публикация отчетности***

Это последний из выделяемых этапов. Говорить о нем как о главном итоге процесса, конечно, нельзя, ведь основная задача – это не выпуск отчета, а, собственно, работающий механизм, обеспечивающий реальную защиту прав человека. Но значение отчетности переоценить сложно.

Как и на предыдущем этапе, перед нами стоит задача описать существующий механизм, принципы работы, его достижения и проблемы. Но прежде механизм оценивался более лояльно – все-таки это делали менеджеры, принимающие непосредственное участие в создании процедур, консультанты, осознающие всю сложность многоуровневого процесса, т.е. люди, понимающие, какой труд был во все это вложен. Дальше оценивать механизм будут те, для кого он создавался. И они будут основываться не на том, сколько в общей сложности сделано, а на том, удалось ли достигнуть необходимых результатов, оправдались ли ожидания.

Здесь, как и на этапе подготовки процедур, очень важно, чтобы отчетность была понятна для целевой аудитории, была изложена в доступной форме и позволяла человеку, не включенному в процессы, происходящие в компании, адекватно оценить проделанную работу.

Вот только несколько советов, которые можно дать для подготовки эффективной отчетности:

*1. Определить, какие права человека должны в первоочередном порядке отражаться в отчетности.*

Относительно прав совет простой – должны быть указаны все права, отраженные в политике. Это, кстати, хороший тест для компании, способ проверить, все ли цели, заявленные в политике, отражены в соответствующих процедурах. Если нет, стоит признать, что в данной части политика – только декларация.

*2. Определить целевую аудиторию.*

Конечно, аудитория, которая представляет собой ключевые заинтересованные стороны, определяется гораздо раньше. Задача данного этапа – чтобы отчетность учитывала все выявленные группы.

*3. Выбрать эффективный формат подачи материала.*

Часто это очень сложный этап, так как специалисты, ответственные за контроль процесса, собирают значительные массивы информации, и каждый факт, каждая цифра кажутся

им очень важными и нужными. Но форма представления должна быть такой, чтобы доступно, ясно и прозрачно изложить основные факты. Важно, чтобы детали не мешали восприятию основного материала.

*4. Выбрать способ публикации отчетности – отдельно, либо в составе общего отчета.*

Это определяется политикой самой компании – выбирается тот вариант, который наиболее соответствует принятой форме представления информации. Главное, чтобы форма публикации способствовала пониманию материала, а не затрудняла его.

Бизнес постоянно развивается. Появляются новые виды и методы ведения бизнеса, появляются новые преимущества и, к сожалению, новые нарушения. Вместе с тем растет и уровень социальной ответственности компаний, возникает понимание, что задача компании – не только наращивать прибыль, но и приносить максимум пользы обществу, а также сводить к минимуму возможный вред. Защита прав человека – один из ключевых вопросов, основа основ, поэтому ему уделяется первостепенное внимание. Уже сейчас делается многое. Однако данный путь еще до конца не пройден.

## Права человека на рабочем месте

*Анна Гвоздицких*

Права человека действуют во всех сферах его жизни, в том числе и в трудовых отношениях, на рабочих местах. Работа по найму не должна приводить к потере жизни или здоровья, унижению человеческого достоинства, вмешательству в частную жизнь или к нарушению других конституционных прав.

Компании, нанимая людей, самым непосредственным образом влияют на реализацию прав человека на рабочих местах. Права человека пронизывают все трудовые отношения: начиная с приема на работу и заканчивая увольнением. При приеме на работу возникают следующие вопросы: на каком основании возможен отказ соискателю, какую информацию о нем можно собирать, как именно и т.д. В процессе работы – на каком основании возможно продвижение по службе и повышение зарплаты, можно ли устанавливать индивидуальные оклады работникам, как взаимодействовать с профсоюзами и пр. При увольнении – как не допустить дискриминации...

Таким образом, права человека в сфере труда – вовсе не отвлеченное понятие из сферы международного права, напротив, вопрос об их соблюдении возникает в повседневной жизни. Ведь наемный труд – это труд, осуществляемый в рамках отношений власти-подчинения. Управлять людьми можно по-разному, в том числе применяя технологии, которые идут вразрез с трудовым законодательством и правами человека. Следовательно, государство должно, с одной стороны, предоставить работодателям возможность управления трудом работников, а с другой – защитить их от возможных злоупотреблений со стороны работодателей. Речь идет об установлении баланса прав работников и работодателей, о взаимном ограничении этих прав. Нормативно эта мысль выражена следующим образом. Согласно ст. 1 Трудового кодекса РФ, целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Одна из основных задач трудового законодательства – это создание необходимых право-

вых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений.

Работодатели на рынке труда конкурируют за лучших специалистов, самых эффективных работников. Соблюдение трудового законодательства, несомненно, составляет одно из конкурентных преимуществ работодателя. Это обстоятельство не теряет своего значения и сейчас, в период кризиса.

### ***Сфера ответственности компаний***

Сфера ответственности компании в качестве работодателя за соблюдение прав человека ограничена ее работниками и не распространяется на подрядчиков, субподрядчиков, клиентов, партнеров и т.д.

Компания отвечает за соблюдение прав не только постоянных, но и временных сотрудников. Отдельно стоит оговорить заемный труд. Специализированные кадровые агентства предоставляют услуги по лизингу/аренде персонала, и многие российские компании применяют труд заемных работников, несмотря на то, что, с точки зрения действующего ТК РФ, заемный труд является незаконным. Практика показывает, что условия труда у заемных работников, как правило, хуже, чем у штатных сотрудников компании: заемные работники получают меньшую заработную плату, на них не распространяется коллективный договор. Возникает непростой вопрос о том, кто несет ответственность за условия их труда. Предприятие-пользователь? Кадровое агентство? Они совместно? Безусловно, в случае принятия закона о заемном труде эти вопросы будут решены. В настоящее время, с точки зрения ТК РФ, именно компания-пользователь, являясь фактическим работодателем, должна нести всю ответственность<sup>1</sup>. Сами заемные работники и общество в целом склонны думать, что за условия труда заемных работников ответственно предприятие-пользователь.

<sup>1</sup> Согласно ч. 3 ст. 16 ТК РФ, трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Согласно ч. 2 ст. 67 ТК РФ, трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

### ***Основные документы***

Права человека признаны, прежде всего, международным правом. Ратифицированные Россией международные договоры, общепризнанные нормы и принципы международного права являются составной частью ее правовой системы (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ). Речь идет о Всеобщей декларации прав человека, Международном пакте о гражданских и политических правах, Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, конвенциях Международной организации труда (МОТ).

Конституция РФ содержит главу «Права и свободы человека и гражданина». Также мы будем обращаться к основному отраслевому федеральному закону – Трудовому кодексу РФ и другим источникам.

### ***Основные права***

Нельзя сказать, что компании должны соблюдать вот это право работника, а другое не должны. Никаких исключений из перечня признанных на международном уровне прав человека с точки зрения ответственности компаний нет.

Ниже мы подробно рассмотрим следующие позиции:

- свобода объединения, включая право на ведение коллективных переговоров;
- запрет дискриминации;
- запрет принудительного труда;
- право на условия труда, соответствующие требованиям безопасности и гигиены;
- право на справедливое и достаточное вознаграждение;
- право на уважение частной и семейной жизни;
- гражданские права работников (свобода совести и религии, свобода мысли и слова и др.).

Каждая из этих позиций будет рассматриваться по следующей схеме:

- где предусмотрено право (ссылки на статьи и положения международных документов, Конституции РФ, Трудового кодекса РФ);
- краткое содержание права;
- примеры нарушений;
- как не допустить нарушений.

## Свобода объединения

### Право на объединение

#### *Где предусмотрено:*

- Конвенция МОТ № 87 о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (ратифицирована Россией);
- Конвенция МОТ № 98 о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (ратифицирована Россией);
- ст. 30 Конституции РФ;
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ;
- Федеральный закон «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002 № 156-ФЗ;
- ТК РФ (ст. 21, ст. 22, раздел II).

#### *Краткое содержание*

И работники, и работодатели свободны объединяться в целях защиты своих прав и интересов, т.е. создавать новые объединения и вступать в уже существующие, создавать федерации и конфедерации объединений, которые, в свою очередь, имеют право вступать в международные объединения. У всех этих объединений есть свои права: на свободное формулирование уставов и других учредительных документов; на отсутствие административного вмешательства в разработку программы действий, на запрет роспуска в административном порядке (т.е. без решения суда). Также организации работников и работодателей имеют право свободно выбирать своих представителей, свободно организовывать свой аппарат, формировать бюджет, формулировать свою программу действий.

Во взаимодействии с профсоюзами компании должны исходить из следующего:

- работники имеют право создавать профсоюзы без какого бы то ни было различия, т.е. вне зависимости от их профессии, возраста, цвета кожи, пола, вероисповедания, национальности, гражданства и других обстоятельств;
- работники имеют право создавать профсоюзы по своему выбору, т.е. такие, какие они считают нужным (кого объе-

динить, на каком уровне, как называться, в какой отрасли или отраслях действовать и т.д.);

- работники имеют право создавать профсоюзы без предварительного на то разрешения, либо уведомления, либо согласования со стороны властей или работодателя;
- каждый работник имеет право вступать в профсоюз по своему собственному выбору и решению, без давления со стороны работодателя, без указания, в какой профсоюз вступить, а в какой не вступать;
- работодатели не имеют права запрещать работникам создавать профсоюзы или вступать в них.

#### *Примеры нарушений*

Нередко профсоюзных лидеров, а также членов профсоюзов увольняют за профсоюзную деятельность. Так, в одном из портов помимо уже действующей профсоюзной организации был создан новый профсоюз, в который вошли докеры. Он организовал забастовку. Работодатель стал оказывать давление на членов профсоюза: выводить их в отдельные «профсоюзные» бригады, малокомплектные и потому не способные выполнять высокооплачиваемую работу; увольнять лидеров по надуманным причинам. Члены профсоюза стали меньше зарабатывать, ухудшились другие условия труда.

В государственном учреждении здравоохранения Москвы наряду с существующим отраслевым профсоюзом был создан второй. Лидеры второго профсоюза критиковали несправедливую, по их мнению, кадровую политику главного врача, пытались привлечь внимание к тяжелым условиям труда медиков, для чего, в частности, размещали информацию на специально созданном сайте, публиковали заметки в прессе. Сразу же после того, как главный врач получил уведомление о создании нового профсоюза, он разослал по всем подразделениям письмо, в котором говорилось, что новый профсоюз не обладает ни полномочиями, ни ресурсами для защиты своих членов, у него отсутствует своя программа действий, в то время как со старым профсоюзом сложились длительные отношения, заключаются коллективные договоры. Также в письме было разъяснено, что в случае выхода из старого профсоюза и



вступления в новый, работники потеряют все льготы и компенсации, которые установлены коллективным договором<sup>1</sup>.

Нарушением права на свободу объединения является также любое вмешательство работодателя в формулирование устава, внутренних документов профсоюза, в формирование выборных профсоюзных органов, вплоть до определения «нужных» кандидатур и др., вступление в альянс со старым профсоюзом против новых и т.п.

#### ***Как не допустить нарушений***

Работодатель не должен ущемлять работников в связи с реализацией ими права на свободу объединения. К нарушениям относится принятие работодателем любых кадровых решений, в основе которых лежит *дискриминационный мотив* – т.е. побуждение принять кадровое решение в связи с членством работника в профсоюзе или с тем, что он занимает выборную профсоюзную должность, осуществляет активную профсоюзную деятельность. Работодатели должны воздерживаться от любого вмешательства в деятельность профсоюзов, их создание и управление ими.

Свобода объединения не является абсолютным правом, но ограничивать его может только государство и только на основании федерального закона. В принципе, правила о регистрации и создании профсоюзов, установленные профсоюзным и трудовым законодательством, уже регулируют свободу объединения. Работодателю же, чтобы не нарушить права работников, нужно соблюдать Трудовой кодекс РФ.

Свобода объединения, как сказано выше, предусматривает и права самих объединений. К основным профсоюзным правам относятся право на ведение коллективных переговоров, право на коллективные трудовые споры, включая право на забастовку, право на иные коллективные акции (митинги, шествия, демонстрации) и др.

Среди этих прав важнейшее значение имеет право на ведение коллективных переговоров. МОТ уделяет ему повышенное внимание, и его мы рассмотрим подробнее.

<sup>1</sup> Что на самом деле не соответствует ст. 43 ТК РФ, которая гласит, что коллективный договор распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, т.е. как на членов одного профсоюза, так и на членов других профсоюзов, а также на работников, не являющихся членами какого бы то ни было профсоюза.

## **Право на ведение коллективных переговоров**

### ***Где предусмотрено:***

- Конвенция МОТ № 98;
- ТК РФ.

### ***Краткое содержание***

Право на ведение коллективных переговоров принадлежит профсоюзам независимо от того, зарегистрированы они в качестве юридического лица или нет (согласно международному праву и российскому законодательству).

МОТ специально подчеркивает, что и работодатели, и работники должны при ведении коллективных переговоров соблюдать *принцип добросовестности*. Это означает, что переговоры ведутся честно, конструктивно, без неоправданных задержек. Стороны вольны определять, насколько жесткую позицию занимать в коллективных переговорах, и в то же время должны делать все возможное, чтобы в результате достичь договоренности. Этот принцип также означает, что достигнутые договоренности должны соблюдаться.

С какими организациями работников работодатель обязан вести коллективные переговоры? Согласно международному праву, государство может установить, что работодатели обязаны признавать наиболее представительные организации работников и вести переговоры с ними. Наиболее представительные организации работников – это организации, объединяющие не менее определенной доли работников предприятия, отрасли.

Российская Федерация воспользовалась этим правом – в Трудовом кодексе предусмотрены специальные права профсоюзных организаций, объединяющих более половины работников данного работодателя (ч. 3 ст. 37 ТК РФ). Другие профсоюзы также имеют право участвовать в коллективных переговорах в рамках единого представительного органа работников (ЕПО), который они формируют с т.н. «мажоритарной» первичкой [профсоюзом, в который входят 50% + 1 работник компании. – *Прим. ред.*]. Если в ЕПО входят несколько профсоюзов, то работодатель должен вести переговоры с этим органом, не делая исключений или предпочтений для представителей тех или иных профсоюзов.

На практике профсоюзы сами иногда не могут договориться о том, каким образом формируется единый представительный орган и о чем вести переговоры. Работодатель не должен вмешиваться в отношения профсоюзов, вставать на одну или другую сторону.

Таким образом, Трудовой кодекс РФ устанавливает случаи, когда работодатель обязан вести коллективные переговоры с определенными профсоюзными организациями. Помимо этих обязательных случаев, безусловно, коллективные переговоры могут вестись с любыми профсоюзными организациями на любом уровне, если стороны социального партнерства примут соответствующее решение.

#### **Примеры нарушений**

Примером могут служить случаи, когда коллективные переговоры от имени работников ведут лица, назначенные работодателями или находящиеся под их контролем.

Резюмируя, еще раз отметим, как избежать нарушения свободы объединения работников:

- 1) не вмешиваться в деятельность профсоюзов, ни прямо, ни опосредованно (через обращение к третьим структурам, например, к государственным органам с запросом о правомочности создания и регистрации профсоюза для роспуска собрания/митинга, устрашения бастующих и т.п.);
- 2) не допускать дискриминации в связи с принадлежностью или непринадлежностью работника к тому или иному профсоюзу;
- 3) вести коллективные переговоры с представительными профсоюзными организациями, соблюдая принцип добросовестности.

### **Запрет дискриминации в сфере труда, право на защиту от дискриминации**

#### **Где предусмотрены:**

- Конвенция МОТ № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности 1951 г. (ратифицирована Россией);
- Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий 1958 г. (ратифицирована Россией);

- Конституция РФ (ст. 19, ч. 3 ст. 37);
- ТК РФ (в частности ст. 3, ст. 64, ст. 132).

Приведем полностью текст ст. 3 ТК РФ, так как он чрезвычайно важен:

*Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.*

*Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.*

*Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.*

*Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.*

#### **Краткое содержание**

Запрет дискриминации – это запрет необоснованно различного обращения с работниками. Этот запрет адресован, в первую очередь, государству, которое не должно дискриминировать граждан в законодательстве и правоприменительной деятельности. Этот запрет адресован также работодателю. Дискриминационными могут быть как индивидуальные решения работодателя (например, приказ об увольнении, решение об отказе принять на работу соискателя), так и внутренние положения компании (например, какие-то правила в положении об оплате труда).

Согласно тексту ст. 3 ТК РФ, дискриминация – это ограничение в трудовых правах в сравнении с другими работниками, ущемление в трудовых правах по обстоятельствам, которые не связаны с деловыми качествами работника.

В каких же случаях кадровое решение не является дискриминационным, а в каких – является?

Работодатель, принимая кадровые решения, утверждая внутренние положения, должен руководствоваться трудовым законодательством. ТК РФ предусматривает порядок приема на работу, оформления трудовых отношений, основания и порядок для увольнения, привлечения к материальной и дисциплинарной ответственности и др.

В большинстве случаев ТК *однозначно* устанавливает, что работодатель вправе делать, а что нет. Как правило, предусмотрен *закрытый перечень* оснований для принятия кадрового решения и урегулированы *процедурные вопросы* его принятия, гарантии, предоставляемые работникам. Например, ч. 1 ст. 59 ТК РФ предусматривает список случаев, когда срочный трудовой договор заключается в обязательном порядке (т.е. когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения). Статья 192 ТК РФ предусматривает основания для привлечения к дисциплинарной ответственности, законные дисциплинарные взыскания и т.д. Если причина кадрового решения есть в перечне оснований, то оно будет законным. Например, работодатель может произвести удержание из заработной платы за неотработанный аванс, выданный работнику в счет заработной платы. Если же указанного в законе основания нет, то принимать решение нельзя. Например, в отсутствие оснований, прямо предусмотренных в ст. 137 ТК РФ, удерживать какие-то суммы из заработной платы незаконно. Причем реальная причина (основание) для принятия решения должна соответствовать формальной, например, причина увольнения, указанная в трудовой книжке, действительно должна иметь место.

В других случаях ТК РФ перечней оснований для принятия тех или иных кадровых решений не предусматривает, но устанавливает общие правила, принципы, которые тоже нужно соблюдать. Таким общим принципом и правилом является, безусловно, запрет дискриминации. Например, выплата премии в определенном размере, прием на работу первого обратившегося соискателя, обязательное продвижение по службе после двух лет работы, предоставление социального пакета не пре-

дусмотрены Трудовым кодексом в качестве обязанности работодателя. Все это примеры реализации прав работодателя, т.е. он вправе предусмотреть социальный пакет и вправе этого не делать. Тем не менее, пользуясь такими правами, можно допустить дискриминацию, а это уже будет нарушением.

То есть в принципе любое кадровое решение может стать дискриминационным, если оно основывается на дискриминационном мотиве. Если этот мотив доказан, суд должен удовлетворить требования работника о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда (ст. 3 ТК РФ). При этом наличие умысла со стороны работодателя вовсе не является обязательным условием для привлечения работодателя к ответственности.

#### *Примеры нарушений*

В магазине была создана профсоюзная организация, которую возглавила М., работавшая продавцом-кассиром. Она была выбрана председателем профкома и активно отстаивала права членов профсоюза перед руководством. С момента создания профсоюзной организации и вплоть до увольнения М. по собственному желанию работодатель не выплачивал ей ежемесячную премию, которая была предусмотрена ее трудовым договором в случае, если выручка магазина превышает определенную сумму. В положении о премировании было прямо сказано, что в случае неначисления премии причина этого обязательно обосновывается сотруднику в приказе. Руководитель таких приказов не издавал, дисциплинарных взысканий у М. не было. Но премия М. не начислялась, в то время как всем другим продавцам она выплачивалась постоянно. Все это послужило основанием для обращения работницы в суд.

В лизинговой компании в социальном пакете была предусмотрена доплата до 100% фактического заработка по больничным листам за период не более 21 календарного дня. Однако данная доплата не распространялась на беременных сотрудниц, занимающих должности профессиональных специалистов и вспомогательного персонала. Иными словами, право на эту доплату имели мужчины и не беременные женщины этих же категорий. Это послужило причиной обращения беременной сотрудницы Е. в суд.

После того, как председатель первичной профсоюзной организации в очередной раз написал критическое письмо о действиях руководства, было принято решение искать причины для его увольнения. В итоге были объявлены три выговора, и сотрудник был уволен за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин.

Один из сетевых парфюмерных магазинов, который предоставляет площади для отдельных марок косметики и парфюмерии, принимал на работу представителей компаний. В качестве обязательных требований к соискателям указывалось наличие медицинской книжки и постоянной регистрации по месту жительства в Москве или Московской области. Молодого человека, который был формально трудоустроен в фирме-дистрибьюторе одной из торговых марок, не приняли, поскольку он не смог предъявить паспорт с московской или подмосковной регистрацией. Его формальный работодатель вынудил его уволиться по собственному желанию, а на все попытки апеллировать к трудовому законодательству и Конституции заявлял, что это проявление нелояльности сотрудника.

В коллективном договоре авиакомпании были предусмотрены разные часовые ставки для летного состава, проживающего в Москве, и для летного состава, проживающего в Якутске. При этом все летчики совершали полеты на одних и тех же судах, по одному и тому же маршруту «Москва–Якутск».

Мужчине 53 лет, который пришел устраиваться на работу по направлению службы занятости на должность главного бухгалтера в ООО, было отказано. На направлении службы занятости работодатель сделал отметку о причине отказа: не подходит по возрастному критерию. Кроме того, работодатель в своей заявке в службу занятости указал, что ему на эту вакансию нужна женщина в возрасте до 35 лет.

Как видим, во всех этих примерах вырисовывается избирательный подход, различия в обращении с работниками в зависимости от принадлежности к профсоюзу, беременности, возраста, места жительства. Иными словами причиной для принятия решения служили не деловые качества работника, т.е. способность выполнять работу, его знания и навыки, а другие обстоятельства. Такие обстоятельства принято называть *основаниями* дискриминации. Необходимо иметь в виду, что пе-

речь оснований дискриминации, сформулированный в ст. 3 ТК РФ, является *открытым*, т.е. суд может признать таковыми и другие обстоятельства, например, внешний вид работника, наличие вредных привычек, срок трудового договора и др.

Ситуация немного усложняется тем, что одни и те же обстоятельства могут быть основаниями для принятия как законных решений, так и дискриминационных. Условия их разграничения установлены законом. Например, таким обстоятельством может быть пол работника. Предоставление женщине отпуска по беременности и родам не дискриминирует мужчин, так как этот отпуск связан с особой характеристикой пола и предусмотрен законодательством. С другой стороны, увольнение беременной женщины в связи с ее беременностью является дискриминационным.

Рассмотрим подробнее, что же не признается дискриминацией.

#### ***Что не является дискриминацией***

Дискриминацией не являются *обоснованные* различия. Каким образом определяется эта обоснованность? На основании ст. 3 ТК РФ и Конвенции МОТ № 111.

Так, согласно ст. 3 ТК РФ, не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения, а также ограничение прав работников в двух случаях.

**1. Если они определены свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом или обусловлены деловыми качествами работников.**

Вот некоторые примеры. Труд руководителя очевидно отличается от труда рядовых сотрудников, это, в частности, отражено в объеме его материальной ответственности. Согласно ст. 277 ТК РФ, руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации, в то время как рядовой сотрудник по общему правилу несет ограниченную материальную ответственность (ст. 241 ТК РФ).

В отношении педагогических работников предусмотрены дополнительные основания прекращения трудового договора в сравнении с другими работниками (ст. 336 ТК РФ).

Ряд федеральных законов предусматривает обязательные требования к соискателям при приеме на работу. Как правило, речь идет о государственной службе.

С другой стороны, в федеральных законах невозможно предусмотреть всю специфику той или иной должности. Пленум Верховного Суда РФ в связи с этим применительно к вопросам приема на работу разъяснил, что работодатель в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям вправе предъявить к соискателю и иные требования, которые необходимы в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере)<sup>1</sup>. Но, по сути, эти требования относятся именно к деловым качествам работника, а ст. 3 ТК РФ позволяет отказывать в приеме на работу как раз тем, кто не соответствует данной должности по своим деловым качествам. Такой отказ в приеме на работу будет обоснованным. Под деловыми качествами работников, по мнению Верховного Суда РФ, следует, в частности, понимать: способность работника выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли)<sup>2</sup>.

**2. Если они** [различия, исключения, предпочтения, а также ограничение прав работников. – *Прим. ред.*] **обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.**

Примеры: дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска, которые предоставляются лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, к ним приравненных (ст. 321 ТК РФ); запрет направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в вы-

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» (в ред. от 28.12.2006 № 63).

<sup>2</sup> П. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

ходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ст. 259 ТК РФ); запрет расторгать трудовой договор с беременной женщиной по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (ст. 261 ТК РФ).

Могут быть такие ситуации, когда работник считает, что он подвергается дискриминации, но при этом работодатель действует строго в соответствии с действующим законодательством. Например, работодатель при проведении процедуры сокращения штата предоставляет преимущественное право на сохранение рабочего места семейным сотрудникам при наличии двух или более иждивенцев (в соответствии со ст. 179 ТК РФ), но работник, который таким правом не обладает, считает, что это дискриминация. В таком случае работнику можно посоветовать обжаловать сам закон, который он считает дискриминационным.

#### ***Как не допустить нарушений***

Основой для принятия любого кадрового решения должны быть предписания законодательства, а также деловые качества работников. Если работодатель действует в соответствии с действующим законом, то он не допускает нарушений: увольняет, привлекает к дисциплинарной или материальной ответственности и т.д. только при наличии законного основания и с соблюдением установленного порядка; в отсутствие законного основания не принимает решения; формальное основание, примененное работодателем, совпадает с реальным и т.д.

В тех случаях, когда ТК РФ не предусматривает каких-либо перечней оснований, работодатель все равно должен соблюдать запрет дискриминации. Чтобы избежать споров и не допустить появления дискриминационного мотива, следует предусмотреть четкие правила, критерии и процедуры принятия решений. Например, проводить конкурсы на вакантные должности по заранее утвержденным правилам; при приеме на работу и при расстановке кадров провозглашать свою приверженность принципу равных возможностей; установить объективные основания для выплаты премий и т.п.

## Запрет принудительного труда

### *Где предусмотрены:*

- Конвенция МОТ № 29 о принудительном труде 1930 г. (ратифицирована Россией);
- Конвенция МОТ № 105 об упразднении принудительного труда 1957 г. (ратифицирована Россией);
- Конституция РФ (ст. 37);
- ТК РФ (ст. 4).

### *Краткое содержание*

Труд свободен. Принудительный труд запрещен.

Согласно ст. 4 ТК РФ, принудительный труд – это выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

Наказание (насильственное воздействие) может быть как-то оформлено (например, как дисциплинарное взыскание), но может носить и внеэкономический характер. Для квалификации действий в качестве принудительного труда достаточно наличия самой угрозы наказания, реализация угрозы необязательна.

Согласно ч. 1 ст. 2 Конвенции МОТ № 29, принудительный или обязательный труд означает всякую недобровольную работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания. То есть труд, который осуществляется против воли человека, является принудительным или обязательным и запрещен.

ТК РФ несколько шире, чем конвенции МОТ, определяет понятие принудительного труда. Согласно ч. 2 ст. 4 ТК РФ, к принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия). «В соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами, – говорится в ТК, – он [работник. – *Прим. ред.*] имеет право *отказаться* от ее выполнения, в том числе в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере; возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности обеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами»<sup>1</sup>.

Появление этих положений в ТК РФ обусловлено, конечно, российской спецификой, массовыми нарушениями трудовых прав именно в сфере оплаты и охраны труда.

### *Примеры нарушений*

Не стоит думать, что принудительный труд – это чуть ли не рабство, и если компания не занимается работоторговлей, то она не рискует нарушить запрет принудительного труда. Принудительным или обязательным трудом может быть и оплачи-

<sup>1</sup> Отказ работника от работы – это форма защиты своих трудовых прав. Так, согласно ст. 379 ТК РФ, в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться: а) от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором (также ст. 60 ТК РФ), б) отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью (см. также ст. 220 ТК РФ). Также работник вправе приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. 142 ТК РФ). В ряде случаев, прямо предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, работник не имеет права отказываться от работы в целях самозащиты. Однако в тех случаях, когда работник имеет право отказаться от работы, на время этого отказа за ним сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав (ст. 380 ТК РФ).

ваемый труд. Так, администрация одного из муниципальных предприятий, занимающихся водоснабжением подмосковного города, обязывала своих сотрудников в течение двух месяцев заниматься уборкой городских территорий, покраской бордюров и другой работой в рамках так называемых субботников. Отказ не допускался под угрозой увольнения или иного наказания. По сути, работники без их согласия были переведены на работу, не предусмотренную их трудовыми договорами. Между тем, свободного (т.е. без принуждения, без каких-то угроз) согласия работники на это не давали, хотя они и продолжали получать свою зарплату.

Другие примеры нарушений раскрыты в ст. 4 ТК РФ. Так, требование работать без обеспечения средствами индивидуальной или коллективной защиты, что создает непосредственную угрозу жизни или здоровью работника, признается принудительным трудом.

#### ***Что не является принудительным трудом***

Как и в случае с запретом дискриминации, и ТК РФ, и конвенции МОТ определяют те меры, которые принудительным трудом не считаются.

Итак, принудительный труд, согласно ч. 4 ст. 4 ТК РФ, не включает в себя следующие виды работы.

#### **1. Работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе (АГС)**

Воинская обязанность – это государственная обязанность, военная служба не является наемным трудом. Согласно ст. 2 ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» от 28.03.1998 № 53-ФЗ прохождение военной службы гражданами РФ осуществляется по призыву и в добровольном порядке (по контракту). Граждане, проходящие военную службу, являются военнослужащими и имеют статус, устанавливаемый федеральным законом. Речь идет о ФЗ «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998 № 76-ФЗ, который, в свою очередь, предусматривает, что военнослужащие реализуют свое право на труд путем прохождения военной службы (ст. 10). Трудовой кодекс

также прямо указывает, что его положения не распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы (ст. 11). Конечно же, не считается принудительным трудом именно *военная* служба; направление военнослужащих на строительство дач или на обслуживание каких-то частных лиц и компаний будет нарушать запрет принудительного труда.

Альтернативная гражданская служба – особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву (п. 1 ст. 1 Федерального закона «Об альтернативной гражданской службе» от 25.07.2002 № 113-ФЗ). АГС в частных компаниях проходить нельзя, поэтому проблемы, связанные с АГС, затрагивать здесь не будем.

#### **2. Работа, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами**

В России действуют Федеральный конституционный закон «О военном положении» от 30.01.2002 № 1-ФКЗ и Федеральный конституционный закон «О чрезвычайном положении» от 30.05.2001 № 3-ФКЗ. Оба закона в качестве временных мер допускают привлечение граждан к выполнению работ для нужд государства. Нам же важно отметить, что в трудовых отношениях допускается привлечение работодателем работника к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ), а также к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ) без его согласия при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения. Таким образом, только в этом случае – если работодатель каким-то образом вовлечен в работы, вызванные введением чрезвычайного или военного положения, – он может реализовать это свое право. Если же к работам в связи с чрезвычайным или военным положением привлекают власти, то речь идет уже о выполнении государственных обязанностей, и работодатель обязан освободить работника от выполнения работы по трудовому договору с сохранением за ним места работы (должности) (ст. 170 ТК РФ).

### **3. Работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств**

В случае бедствия или угрозы бедствия (пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель вправе привлекать работника к сверхурочной работе или работе в выходные и нерабочие праздничные дни для производства неотложных работ без его согласия (ст. 99, ст. 113 ТК РФ).

### **4. Работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров**

В России все учреждения, исполняющие уголовные наказания, являются государственными, а порядок привлечения осужденных к труду регулируется Уголовно-исполнительным кодексом РФ. Использование труда осужденных частными лицами или компаниями недопустимо.

#### ***Как не допустить нарушений***

Для этого необходимо привлекать работников к труду только с их согласия, которое должно быть свободным. Названные исключения из понятия «принудительный труд» в целом соответствует требованиям Конвенции МОТ № 29. Она предусматривает еще один вид работ, которые при определенных условиях не являются принудительным или обязательным трудом. Речь идет о *мелких работах общинного характера*. Они выполняются для прямой пользы коллектива<sup>1</sup> его членами и не должны приносить выгоду более широкой группе, иначе можно будет говорить уже об экономической мобилизации. Важно, что при этом население или его непосредственные представители (например, сход, деревенский совет) имеют право высказывать свое мнение относительно целесообразности таких работ (пп. «е» п. 2 ст. 2 Конвенции МОТ № 29). Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод, ратифицированная Россией, в ст. 4 характеризует такого рода деятельность как «работу или службу, которая входит в

<sup>1</sup> Общины, если пользоваться калькой с английского языка *community, communal services*.

обыкновенные гражданские обязанности». Применительно к российской практике обычно про это исключение вспоминают, когда речь идет о субботниках. Отметим, что согласно действующему ТК РФ *каждый* имеет право принять решение об участии в субботнике полностью самостоятельно и добровольно. Никакого понуждения, угроз уволить, лишить премии и т.п. не должно быть. Иначе субботник превращается в принудительный труд. Конечно, власти и заинтересованные органы и организации могут побуждать граждан к участию в субботниках. Они могут обращаться и к работодателям, чтобы те «организовали» своих работников, но это побуждение не должно сопровождаться угрозами в какой-либо форме.

Добровольное участие в субботнике не оплачивается, потому что этот труд не является наемным.

Рассмотрим еще несколько ситуаций.

*Временный перевод по производственной необходимости без согласия работника*

Достаточно долгое время в трудовом законодательстве России существует временный перевод работника по производственной необходимости на другую работу без его согласия. Причем под производственной необходимостью раньше понимались не только чрезвычайные обстоятельства, но также и *простой*<sup>1</sup>, который, как известно, может быть связан и с экономическими причинами. Такое правовое регулирование нарушало международные обязательства России, так как позволяло использовать труд без согласия работника под угрозой привлечения к дисциплинарной ответственности за отказ от перевода, т.е. применялся труд в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития. В Постановлении «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» от 17.03.2004 Пленум Верховного суда РФ предпринял попытку исправить это несоответствие, а в 2006 г. оно было устранено законодательно. Согласно новой редакции статей о временном переводе, он возможен исключительно в чрезвычайных обстоятельствах. А в соответст-

<sup>1</sup> Под простоем понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ч. 3 ст. 72\_2 ТК РФ).



**Временный перевод на работу, не обусловленную трудовым договором, без согласия работника**

вии со ст. 4 ТК РФ и Конвенцией МОТ № 29, работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, не признается принудительным трудом. Таким образом, если привлечение к работе без согласия работника вызвано поименованными в законе чрезвычайными обстоятельствами, то это не будет признано принудительным трудом. Безусловно, работодатель должен либо быть непосредственно «пострадавшим» от этих чрезвычайных обстоятельств, либо быть вовлеченным в их предотвращение. Например, если производственная авария произошла на шахте, принадлежащей компании А, это не дает право компании Б временно переводить своих шахтеров на другие работы, привлекать их к сверхурочным работам, работе в выходные или нерабочие праздничные дни без согласия со-трудников.

***Сверхурочные работы и работы в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работника***

Сверхурочная работа без согласия работника допускается, согласно ч. 3 ст. 99 ТК РФ, в следующих трех случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения или его части.

Согласно ст. 113 ТК РФ, допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работников в трех аналогичных случаях.

Случай, когда перевод возможен	Общие условия правомерности перевода	Особые условия правомерности перевода
В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части и для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Перевод может носить только временный характер, на срок до одного месяца.</li> <li>2. Запрещено переводить работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.</li> <li>3. Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.</li> </ol>	
В случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Перевод может носить только временный характер, на срок до одного месяца.</li> <li>2. Запрещено переводить работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.</li> <li>3. Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Если простой или необходимость предотвращения порчи или уничтожения имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, голод, землетрясение, эпидемия или эпизоотия и любые исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части).</li> <li>2. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.</li> </ol>

### *Труд добровольцев (волонтеров)*

В последнее время много говорят о том, что нужно расширять применение труда добровольцев (волонтеров), включать граждан в активную общественную жизнь и т.д.

Могут ли коммерческие организации привлекать добровольцев?

Сначала рассмотрим вопрос теоретически. Кто такие добровольцы? Доброволец – это помощник. Он не принимает обязательств выполнять какую-либо работу в течение установленного времени и вступать в трудовые отношения власти и подчинения с той организацией, которой он помогает. Он оказывает помощь бесплатно. Можно сравнить труд добровольца с пожертвованием – он дарует свое свободное время и свой свободный труд (пусть это сравнение и не совсем корректно с точки зрения действующего Гражданского кодекса РФ). В свою очередь, и организация, привлекая труд добровольца, не принимает обязательств предоставлять ему работу по обусловленной трудовой функции. Таким образом, *доброволец – это не работник*, между ним и организацией, которой он помогает, трудовые отношения не возникают. Тем не менее, организация, привлекающая труд добровольца, организует его труд, дает поручения, предоставляет место для выполнения этой работы, инструменты и материалы. Кроме того, часто за добровольцами наблюдает супервизор или иное лицо, ответственное за работу с волонтерами. То есть имеются признаки трудовых отношений. Поэтому и в законодательстве, и на практике чрезвычайно остро стоит вопрос о разграничении трудовых отношений и отношений с добровольцами. В зарубежных странах существует обширная судебная практика по этому вопросу – добровольцы нередко обращаются в суды с исками о признании возникших отношений трудовыми.

Суммируя вышесказанное, можно сказать, что добровольческий труд – это исключение из общего правила о том, что между организацией и физическим лицом, предоставляющим ей услуги, возникают договорные отношения (трудовые или гражданско-правовые). Полагаем, что для квалификации труда как добровольческого, помимо указанных выше факторов (отсутствие обязательств в отношении организации, безвозмезд-

ность труда и др.), важны еще и такие: цель и характер работ, для выполнения которых привлекаются волонтеры; цели деятельности организации, привлекающей труд добровольцев.

Перейдем на уровень действующего российского законодательства. Оно о добровольцах не говорит практически ничего. Юридический статус добровольца раскрывается только в Федеральном законе «О благотворительных организациях и благотворительной деятельности» от 11.08.1995 № 135-ФЗ. Согласно ст. 5, добровольцы – это участники благотворительной деятельности, которые осуществляют ее в том числе путем поддержки существующей или создания новой благотворительной организации. Добровольцы – это граждане, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда в интересах благополучателя, в том числе в интересах благотворительной организации. Также в ст. 5 отмечается, что благотворительная организация может оплачивать расходы добровольцев (командировочные, затраты на транспорт и др.). В ст. 15 труд добровольцев признается источником формирования имущества благотворительной организации.

Совершенно очевидно, что коммерческая организация не может быть адресатом благотворительной деятельности, не может быть получателем пожертвований, не может быть благополучателем по данному закону. Более того, коммерческая организация не может быть и получателем любого другого безвозмездного труда со стороны привлеченного физического лица, так как это противоречит целям ее деятельности. Как известно, коммерческие организации – это юридические лица, основной целью деятельности которых является извлечение прибыли (ст. 50 Гражданского кодекса РФ). При этом сделаем несколько оговорок. Труд собственников не является привлеченным, точно так же, как и труд членов советов директоров (наблюдательных советов), они по общему правилу исключены из сферы действия ТК РФ, о чем прямо сказано в ст. 11 кодекса (за исключением лиц, заключивших с коммерческой организацией трудовой договор). Труд членов производственных кооперативов и общественных организаций также не является привлеченным (опять же за исключением случаев, когда с такими лицами заключены трудовые договоры).

Как уже было сказано, отношения организации с добровольцами во многом похожи на трудовые, хотя труд добровольцев и не является наемным. На наш взгляд, исключения из общего правила о том, что между организацией и физическим лицом, работающим в ее интересах, возникают договорные отношения, должны быть четко и однозначно установлены в законодательстве. В противном случае появляется риск квалификации возникших отношений как трудовых. Согласно ч. 3 ст. 16 ТК РФ, трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, если трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Кроме того, в этой ситуации высоки налоговые риски.

Таким образом, коммерческие организации не вправе привлекать труд добровольцев, даже если речь идет о социально значимых проектах. С формальной точки зрения, с точки зрения законодательства, цель коммерческой организации – это извлечение прибыли, и поэтому невозможно разграничить, где организация зарабатывает прибыль, где реализует социально значимый проект, и означает ли реализация социально значимого проекта полное отсутствие какой бы то ни было коммерческой составляющей, даже если собственники компании ничего при этом не зарабатывают.

В настоящее время расширяется практика т.н. корпоративного добровольчества, когда компании поощряют добровольческую активность своих сотрудников. Никакого понуждения к деятельности такого рода быть не должно. Речь может идти только о создании условий для этого: предоставить возможность написать заявление в бухгалтерию о перечислении своего дневного заработка на лечение нуждающемуся ребенку, позволить в рабочее время навестить детей в детском доме или больнице и т.п.

В ряду социально значимых проектов компании нередко практикуют оказание бесплатных услуг для ряда получателей или программы *pro bono* [от лат. *pro bono publico* – ради общественного блага. – *Прим. ред.*]. Между тем, от имени компаний эти услуги фактически оказывают их работники. Для

них это такое же выполнение трудовой функции, как и при работе с «платными» клиентами, нередко работники должны потратить на такие услуги определенное количество рабочих часов. Важно подчеркнуть, что речь идет именно о рабочем времени, которое оплачивается заработной платой. Тот факт, что сотрудник оказывает услугу *pro bono*, не должен повлечь для него увеличение рабочего времени или пропорциональное уменьшение заработной платы. Компания фактически оказывает такие услуги за счет своей прибыли и не вправе заставлять своих работников выполнять трудовую функцию в свободное от работы время либо бесплатно.

### **Право на условия труда, соответствующие требованиям безопасности и гигиены**

#### *Где предусмотрено:*

- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (ст. 7 (п. «в»)) предусматривает право на условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены);
- конвенции МОТ<sup>1</sup>: например, Конвенция № 155 о безопасности и гигиене труда в производственной среде 1981 г. (ратифицирована Россией; предусматривает, что каждое государство по согласованию с наиболее представительными организациями трудящихся и предпринимателей должно разрабатывать, осуществлять и периодически пересматривать политику в области труда, здоровья и гигиены производственной среды);
- ТК РФ (ст. 21, ст. 22, раздел X; ст. 56: одна из основных обязанностей работодателя по трудовому договору – обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям законодательства и других актов).

#### *Краткое содержание*

Работодатель должен обеспечить работникам *безопасные условия труда*. Жизнь не стоит на месте, появляются новые

<sup>1</sup> В международном праве принят термин «безопасность и гигиена труда» в то время как российское законодательство традиционно оперирует понятием «охрана труда». Здесь эти термины применяются как синонимы.

виды работ, удастся устранить ранее существовавшие вредные производственные факторы, появляются новые. Поэтому эта обязанность носит постоянный характер, а ее содержание меняется с течением времени. Эта мысль нормативно выражена следующим образом: безопасные условия труда – это условия, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов (ст. 209 ТК РФ).

Конечно, современный уровень развития производства и техники не позволяет устранить воздействие всех вредных или опасных производственных факторов. Поэтому работодатель должен, во-первых, сообщать работникам полную информацию об условиях труда на предприятии, во-вторых, предоставлять компенсации в связи с работой во вредных условиях труда.

Вообще обязанности работодателя по обеспечению охраны труда весьма многочисленны. Только в ст. 212 «Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда» ТК РФ перечислено 22 позиции, и каждая из них – это целый комплекс мероприятий!

Международное право требует, что в вопросе обеспечения безопасных условий труда не было дискриминации, в частности, женщины имеют право на условия труда не хуже, чем у мужчин.

### *Примеры нарушений*

Нередко информация о реальном состоянии дел не доводится до работников, либо не предоставляются все положенные работникам гарантии и компенсации. На одном предприятии в Мурманской области труд работников реально соответствует Списку № 1<sup>1</sup> по тяжести и вредности условий. Тем не менее, работодатель не фиксирует данный уровень вредности, т.е. он не учитывает полностью фактическое время, которое работники отработали в этих условиях труда, не представляет в Пенсионный фонд сведения о специальном страховом стаже по Списку № 1. В результате работники либо вообще не могут подтвердить свой «вредный» стаж для получе-

<sup>1</sup> Список № 1 и Список № 2 применяются для определения права на досрочное назначение трудовых пенсий по старости.

ния права на досрочные трудовые пенсии, либо вынуждены работать дольше, чтобы выработать более длительный стаж как при менее вредной работе.

Другой пример. Грузчика наняли, чтобы перевезти груз, о реальном содержании которого он не имел ни малейшего представления. Он перевозил и грузил крайне токсичное вещество, контакт с которым чрезвычайно опасен. Упаковка в некоторых местах была нарушена, в результате за один день «подработки» человек заработал себе опасное заболевание. Для лечения требовались средства, он не мог защищать себя в суде либо пригласить профессионального юриста, а работодатель всячески отказывался признавать тот факт, что он каким-то образом был связан с истцом.

Необеспечение работника средствами индивидуальной или коллективной защиты является грубейшим нарушением прав человека. Трудовой кодекс требует, чтобы эти средства были сертифицированы, что должно гарантировать реальную защиту жизни и здоровья работающих.

Однако не только физические, химические и иные факторы рабочего процесса составляют на современном этапе содержание охраны труда. В цивилизованном мире признано, что психологические условия труда являются не менее важной составляющей безопасности труда. Речь идет о запрете моббинга, т.е. психологического давления, издевок, причем как со стороны сослуживцев, так и со стороны начальства. Хамство, неуважительные высказывания по отношению к коллегам и подчиненным (или, наоборот, по отношению к начальникам) не должны иметь место. Со временем психологические, психические, и даже эстетические аспекты производственной среды будут учтены в Трудовом кодексе. Современные компании, заботящиеся о своем имидже, могут обеспечивать комфортные с этой точки зрения условия труда уже сейчас.

В принципе, соблюдение требований охраны труда в широком смысле призваны обеспечить нормы о рабочем времени и времени отдыха, праве на отпуск и праздничные дни. Таким образом, соблюдение требований ТК РФ об ограничении рабочего времени, своевременном предоставлении отпусков, выходных дней и т.д. также способствуют охране жизни и здоровья работников.

## Право на справедливое и достаточное вознаграждение

### *Где предусмотрено:*

- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (ст. 7 предусматривает: право на справедливую заработную плату (п. «а» (i)); право на равное, недискриминационное вознаграждение за труд равной ценности (п. «а» (ii)); право женщин на равную оплату за равный труд (п. «а» (i)); право трудящегося на вознаграждение, обеспечивающее удовлетворительное существование для него и его семьи (п. «а» (ii)); право на вознаграждение за работу в праздничные дни (п. «d»));
- конвенции МОТ: например, Конвенция № 95 об охране заработной платы 1949 г.;
- Конституция РФ (ст. 37);
- ТК РФ (ст. 2: принцип обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном объеме выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; а также ст. 133, 136, 137, ст. 138).

### *Краткое содержание*

Хотя понятия «достойное вознаграждение», «справедливая заработная плата» являются оценочными, при установлении конкретного размера заработной платы работодатель не должен допускать установления чрезмерно низкой заработной платы и дискриминации работников.

От чрезмерно низкой заработной платы должна гарантировать минимальная заработная плата. Уровень ее, на наш взгляд, в России по-прежнему низок.

Рассматриваемое право предполагает право на получение заработной платы деньгами, в валюте, имеющей законное хождение на территории государства, а также право на ограничение оснований и размера удержаний из заработной платы.

### *Примеры нарушений*

Нарушения могут возникать при выплате заработной платы «натурой», товарами собственного производства. ТК РФ специально не запрещает этого делать, но ограничивает объем

натуральных выплат: не более 20% от начисленной месячной заработной платы. При этом в любом случае запрещено платить бонами, купонами, долговыми обязательствами, расписками, а также осуществлять натуральные выплаты в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот (ст. 131 ТК РФ). Кроме того, Конвенция МОТ № 95 об охране заработной платы предусматривает, что в тех случаях, когда разрешается частичная выплата заработной платы в виде пособия «натурой», принимаются соответствующие меры, чтобы такие пособия были нужны работнику и его семье, приносили ему пользу (пп. «а» ч. 2 ст. 4 Конвенции). Это означает, что постоянно выплачивать зарплату плюшевыми мишками невозможно, натуральная часть заработка должна иметь для работника потребительскую ценность.

В штатном расписании одной компании были предусмотрены четыре должности водителя, по каждой из которых были установлены разные оклады: от 25 тыс. до 36 тыс. рублей. Работник, получавший меньше всех, обратился в суд с иском о взыскании разницы в оплате труда, признании действий работодателя дискриминационными. Работодатель пытался обосновать свою позицию тем, что у всех четырех работников разный объем работ, который определяется приказом генерального директора: два водителя развозят сотрудников 12 департаментов, один – четырех, а истец – только трех. Во-первых, это не соответствовало действительности, а во-вторых, не соответствует ст. 3 ТК РФ и установленной в организации повременной оплате труда. Повременная оплата труда предполагает, что мера труда работника – это количество рабочего времени, поэтому объем работ может отличаться только количеством времени, фактически затраченным каждым работником в том или ином месяце: у кого-то могли быть сверхурочные, которые подлежат повышенной оплате, кто-то по соглашению с работодателем мог работать неполный рабочий день. Если же предусматривать разный объем работ, то тогда и система оплаты труда должна быть сдельной. Но для водителей обоснованность сдельной оплаты чрезвычайно сомнительна.

Другая крупная компания предлагала своим сотрудникам, имевшим бессрочные трудовые договоры, перейти на срочные трудовые договоры с повышением заработной платы в качестве «бонуса». Часть сотрудников согласилась, а часть – остались на бессрочных трудовых договорах, в результате чего стали получать меньшую заработную плату, хотя условия труда, объем работ, квалификация и прочие обстоятельства остались абсолютно теми же, были такими же, как у сотрудников, перешедших на срочные трудовые договоры.

Право на достойное и справедливое вознаграждение обеспечивается и через уважение права работников на ведение коллективных переговоров, в результате которых заключаются коллективные договоры и устанавливаются размеры оплаты труда.

## **Право на уважение частной и семейной жизни**

### *Где предусмотрено:*

Статья 23 Конституции РФ: «Каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени. Каждый имеет право на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений. Ограничение этого права допускается только на основании судебного решения».

Защиту права на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну в трудовых отношениях обеспечивает ст. 65 Трудового кодекса, предусматривающая допустимый перечень документов, которые работодатель вправе требовать от соискателя при приеме на работу. Также большое значение имеет глава 14 ТК РФ «Защита персональных данных работника». К сожалению, не все практические ситуации покрываются указанными положениями. Так, в некоторых странах подробно разработаны категории вопросов, которые работодатель может задавать соискателям, включая вопросы о состоянии здоровья, семейной ситуации и т.д. Но даже в отсутствие таких подробных «инструкций» знания общих принципов достаточно для того, чтобы не нарушить право на уважение частной и семейной жизни, личную тайну.

### *Краткое содержание*

Содержание этих прав сложно определить исчерпывающе. Можно отметить, что право на уважение частной жизни предполагает свободу выбора имени, сексуальных отношений, определяет порядок доступа к личным данным, их сбора, хранения и раскрытия, включает вопросы моральной и физической неприкосновенности, право устанавливать и развивать отношения с другими людьми, внешним миром. Очень важно, что, например, практика Европейского суда по правам человека исходит из того, что частная жизнь может включать в себя профессиональную и деловую активность.

Понятия «частная жизнь» и «личная жизнь» идентичны.

Право на тайну телефонных переговоров и переписки, поименованное в ст. 23 Конституции РФ, означает, что никто не вправе нарушать эту тайну, прослушивать переговоры, просматривать переписку без согласия человека и без его ведома. Исключения возможны только на основании решения суда. Также никто не вправе предавать огласке какие-то аспекты частной жизни гражданина без его согласия.

### *Примеры нарушений*

Нередко анкеты, которые соискатели заполняют для того, чтобы их кандидатуры были рассмотрены, включают вопросы, не имеющие никакого отношения непосредственно к деловым качествам, способностям соискателя выполнять работу, на которую он хочет устроиться. Это могут быть вопросы о числе членов семьи, их именах, возрасте, месте работы и месте проживания, судимостях и прочем. Все это незаконно.

Нередко втайне от соискателя запрашиваются рекомендации с его прежнего места работы, причем не в виде письма за подписью руководителя, а звонком сотруднику кадрового отдела или непосредственному руководителю. Кроме слухов, не подтвержденных фактами, такие расспросы ничего дать не могут. И более того, такие действия нарушают правило о том, что все персональные данные работника нужно получать у него самого. Если персональные данные работника можно получить только у третьей стороны, он должен быть уведомлен об этом заранее, от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о це-

лях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение. Эти правила установлены в ст. 86 ТК РФ. Они означают, что прежде, чем звонить или писать на прежнее место работы соискателя, нужно запросить у него письменное согласие на это и в уведомлении четко указать, у кого, в каких целях и в каком объеме будет запрошена информация.

Нарушением прав работников является осуществление за ними негласного наблюдения через видеокамеры, другие специальные средства, в том числе установленные в туалетных комнатах, прослушивание телефонных переговоров, просмотр электронной почты и другой корреспонденции. К сожалению, многие работодатели практикуют те или иные формы негласной слежки за работниками, полагая, что частной жизни на работе быть не может. При этом декларируются самые разные цели такой слежки: от защиты частной собственности работодателя от недобросовестных работников или клиентов до своевременного выявления «дезертиров», т.е. тех работников, которые планируют уволиться по собственному желанию и начинают подыскивать себе новое место работы. Также целью негласной слежки может быть проверка эффективности использования работниками рабочего времени. Методы, которые используют работодатели, весьма различны: от прослушивания телефонных переговоров до видеонаблюдения и пользования услугами частных охранных предприятий.

#### ***Как не допустить нарушений***

Права человека, гарантированные главой 2 Конституции РФ, могут быть ограничены только федеральным законом и только в предусмотренных Конституцией целях (ст. 55), одна из них – это защита прав и свобод других лиц.

Нередко специалисты указывают на такой критерий разграничения законных и незаконных методов защиты собственности работодателя, как *характер информации*, которую работодатель собирается отслеживать или получать. Так, указывается, что ТК РФ позволяет собирать персональные данные работника, но только в определенных целях, в частности

с целью контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества (п. 1 ст. 86 ТК РФ). Следовательно, рабочую информацию, информацию, имеющую отношение к осуществлению работником своей трудовой функции, можно собирать и обрабатывать, а личную информацию – запрещено. Представляется, что на практике найти границу между *рабочей* информацией и *личной* чрезвычайно сложно, а иногда и невозможно. Таким образом, риск превысить свои полномочия велик и может перекрыть все усилия по организации сбора т.н. рабочей информации.

Чтобы не нарушить права человека, работодатели при установлении мер по защите своей собственности (как от недобросовестных работников, так и от клиентов), включая меры по защите коммерческой тайны, должны руководствоваться следующим:

1. Все меры должны быть гласными, урегулированными в соответствующих внутренних положениях компании, которые должны быть доведены до сведения всех работников.
2. У этих мер должны быть внятные цели, не противоречащие Конституции РФ и Трудовому кодексу РФ. Защита собственности, контроль за правильным выполнением работником своей трудовой функции, количеством отработанного рабочего времени – примеры правомерных целей.
3. Принятые меры должны быть пропорциональны провозглашенным целям, иными словами, если цель можно достигнуть меньшими ограничениями, то именно они и должны быть установлены. Любая форма контроля и наблюдения должна быть четко ограничена своими целями и не превышать допустимых пределов.
4. Невозможно полностью лишить работника того или иного права, ограничение его прав возможно только в какой-то их части, касаться только одного аспекта этого права. Тотальный контроль недопустим.

Рассмотрим, как эти правила применять на практике, обратившись к ряду типовых ситуаций.

*Ведение видеонаблюдения.* В больших торговых залах компания, безусловно, заинтересована в предупреждении возможных краж товара как клиентами, так и работниками. Эта цель правомерна. Но в данной ситуации рабочие места продавцов

непосредственно попадают в зону наблюдения, что в определенной мере ограничивает их права. Они должны быть проинформированы об этом, знать о порядке видеонаблюдения, его процедура должна быть четко прописана в правилах внутреннего трудового распорядка фирмы или ином локальном нормативном акте. В нем должны быть указаны цели этой формы контроля и его обоснование, работники должны быть ознакомлены с этим порядком под роспись. Это позволит работникам защитить свои интересы в случае несогласия с установленным контролем. Помимо этого, с помощью специальных объявлений должны быть предупреждены не только работники, но и клиенты организации. Правило пропорциональности означает, что для предупреждения краж видеонаблюдения достаточно, а одновременное прослушивание или запись разговоров будут нарушать личные права как работников, так и клиентов – это явное несоответствие провозглашенной цели контроля.

*Возможные ограничения тайны телефонных переговоров.* Эта тайна как минимум включает в себя такие аспекты, как кто, куда, кому, в котором часу звонил, не говоря уже о самом содержании переговоров.

*Личный мобильный телефон.* Все перечисленные аспекты, которые касаются пользования личным мобильным телефоном, находятся под защитой Конституции РФ и уголовного закона. То есть узнавать, куда, в котором часу, кому звонил работник и о чем он говорил, без его согласия категорически запрещено. Другое дело, что работодатель на основании положений Трудового кодекса совершенно правомерно может ограничить пользование личным мобильным телефоном в рабочее время. Основание для этого – норма ст. 91 ТК РФ, согласно которой в рабочее время работник, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора, должен исполнять свои трудовые обязанности<sup>1</sup>. В связи с этим работодатель может установить правило о том, что личные мобильные телефоны в течение рабочих часов должны быть переведены в режим вибровызова либо

<sup>1</sup> В рабочее время, согласно законодательству, включаются и иные периоды, но эти исключения не имеют отношения к рассматриваемому здесь вопросу.

отключены. Поскольку отключение может вызвать негативную реакцию, можно установить более «мягкое» правило, например, предусмотреть, что разговаривать можно в случае острой необходимости, непродолжительное время и в специально отведенных местах, чтобы не мешать работе других сотрудников.

Некоторые работодатели в качестве бонуса оплачивают своим работникам личную мобильную связь полностью или предоставляют им определенную компенсацию на оплату услуг сотового оператора. Этот факт никоим образом не увеличивает права работодателя, не ограничивает права работника, не позволяет работодателю прослушивать звонки, не отменяет все, сказанное выше о тайне телефонных переговоров.

*Служебная связь.* Многие компании предоставляют сотрудникам в пользование служебные мобильные телефоны – либо для того, чтобы непосредственно выполнять служебные звонки, т.е. трудовые обязанности, либо в качестве бонуса. Служебная мобильная связь в таких случаях оплачивается работодателями. При предоставлении служебной мобильной связи работодатель может оговорить условия пользования ею: например, установить ограничения по междугородним и/или международным вызовам, предусмотреть лимит оплаты в месяц и др. Эти и другие ограничения и правила должны быть предусмотрены в локальном нормативном акте. В интересах работодателя фиксировать факт выдачи телефона актом, приказом или иным распорядительным документом. Работодатель обязан ознакомить работников с правилами пользования служебной мобильной связью. Для контроля за соблюдением указанных ограничений работодатель вправе запрашивать информацию у оператора сотовой связи, например, об общей стоимости произведенных звонков, о направлениях вызовов. Информация о том, что такая информация будет запрашиваться у оператора, также должна быть указана в правилах пользования служебной связью. При этом совершенно очевидно, что прослушивать телефонные разговоры, даже если они ведутся со служебного мобильного телефона, работодателю категорически запрещено.

В исключительных случаях возможна, тем не менее, запись переговоров, например, в *call*-центрах, либо запись перегово-



ров консультантов с клиентами. Правила ведения такой записи должны быть опять-таки четко установленными, гласными, с ними нужно ознакомить работников, о записи должны предупреждаться и клиенты. Также необходимо соблюдать ограничения по обработке полученной с помощью записи информации, в том числе необходимо защитить ее от простого любопытства других работников, от размещения в сетях общего доступа и т.п.

*Деятельность ЧОПов, корпоративных служб безопасности.* Случается, что сотрудники частных охранных предприятий, или ЧОПов, а также сотрудники корпоративных служб безопасности, выполняя распоряжения работодателя, досматривают личные вещи сотрудников (проверяют содержимое сумок, пакетов и т.д.), осуществляют личный досмотр, что означает нарушение физической и моральной неприкосновенности сотрудника. Были случаи, когда работники крупных торговых сетей жаловались, что, пока они находятся в торговом зале и исполняют свои трудовые обязанности, проверяют содержимое их личных ящиков.

Работодателю нужно четко понимать, какими полномочиями обладают ЧОПы, вневедомственная охрана, а также корпоративные службы безопасности.

Полномочия частных охранных предприятий установлены в Законе РФ «О частной детективной и охранной деятельности» от 11.03.1992 № 2488-1. Частная охранная деятельность осуществляется для охраны, в том числе охраны имущества (ч. 1 и ч. 3 ст. 3). Частная охранная деятельность не может осуществляться физическими и юридическими лицами, не имеющими соответствующего правового статуса и лицензии (ст. 11). Такие действия, как личный досмотр, досмотр личного имущества и др., относятся к оперативно-розыскным мероприятиям, которые ЧОПы осуществлять не вправе. Охранники имеют право задержать лицо, совершившее противоправное посягательство на охраняемое имущество, и незамедлительно сообщить об этом в орган внутренних дел. Причем задерживать нарушителя охранник имеет право только на месте правонарушения, т.е. в том случае, если он сам был очевидцем произошедшего, а не получил информация об этом от кого-то.

Более широкие полномочия у вневедомственной охраны, услуги которой предоставляют органы внутренних дел. Их полномочия установлены Постановлением Правительства РФ от 14.08.1992 № 589 «Об утверждении Положения о вневедомственной охране при органах внутренних дел РФ». Согласно п. 8 указанного Положения, работникам вневедомственной охраны для выполнения возложенных на них обязанностей предоставляется, в частности, право требовать от работников охраняемых объектов и других лиц соблюдения пропускного режима; задерживать нарушителей; доставлять в служебные помещения охраны или в милицию подозреваемых; производить досмотр вещей, а в исключительных случаях – личный досмотр; использовать технические средства; применять огнестрельное оружие. Все эти права реализуются в соответствии с условиями договора об охране и нормами законодательства.

Полномочия корпоративной службы безопасности не равны ни полномочиям ЧОПов, ни, тем более, полномочиям вневедомственной охраны, они не отличаются от прав работодателя, описанных выше.

Подведем итоги. Чтобы не нарушить неприкосновенность частной жизни работников, нужно:

- 1) определить объективную потребность в осуществлении той или иной формы контроля (например, защита имущества работодателя);
- 2) установить наблюдение и контроль в гласных формах, предусмотреть соответствующие пункты в правилах внутреннего трудового распорядка или иных локальных нормативных актах; с указанными локальными нормативными актами всех работников, на кого они распространяются, нужно знакомить под роспись;
- 3) если цель, установленную в п. 1, можно достичь меньшими мерами, то именно они и должны быть применены;
- 4) не препятствовать обжалованию правил работниками в случае несогласия с установленным порядком;
- 5) учитывать, что закон не допускает никакого тотального и негласного контроля.

## Гражданские права работников

### Свобода совести и религии

В международном праве вопрос о взаимодействии таких прав, как свобода совести и религии работника, с одной стороны, и свобода осуществления экономической деятельности работодателя – с другой, рассматриваются в связи с запретом дискриминации. Законодательство и судебная практика многих зарубежных государств предусматривают, во-первых, запрет дискриминации по религиозным убеждениям, и, во-вторых, обязанность работодателя по разумному учету установлений религии работника. Это означает, например, уважение права женщин-мусульманок покрывать голову, предоставление работникам возможности соблюдать религиозные праздники (работодатель не привлекает сотрудников к работе в эти дни) и др. Однако учет религиозных убеждений работника не должен создавать для работодателя чрезмерного бремени (например, чрезмерных финансовых, организационных и других издержек).

В России не принято рассматривать эти вопросы в таком ракурсе, хотя совершенно очевидно, что конфликт религиозных убеждений работника и его трудовых обязанностей также возможен. Например, возьмем правила дресс-кода, которые не предполагают никаких головных уборов<sup>1</sup>. На первый взгляд, это вторжение в соблюдение мусульманками установлений их религии. Как этот конфликт решается Трудовым кодексом РФ? Напрямую – никак. Много будет зависеть от всех обстоятельств в конкретной ситуации. Одно дело, когда дресс-код введен с самого начала и для всех, и работники, устраиваясь на работу, знакомятся с этими правилами и соглашаются их соблюдать. Другое дело, если дресс-код вводится

<sup>1</sup> Попутно отметим, что требовать соблюдения дресс-кода как трудовой обязанности работодатель вправе только в том случае, если он предоставляет работникам форму или выдает компенсацию на покупку одежды, соответствующей дресс-коду.

тогда, когда люди уже работают. Может оказаться, что работница-мусульманка, с которой у руководства конфликт, будет поставлена в ситуацию выбора: либо противоречить своим религиозным убеждениям и перестать носить головной убор, либо уволиться по собственному желанию. В такой ситуации возможно судебное разбирательство между работницей и работодателем.

Также может встать вопрос о том, должен ли работник обязательно принадлежать к той или иной религии. Этот вопрос обсуждался при создании коммерческой поликлиники, которая, как предполагалось, будет оказывать медицинскую помощь мусульманам. Учредители поликлиники провозгласили, что медицинские работники также обязательно должны быть мусульманами. Но такие требования к соискателям и работникам прямо нарушают ст. 3 ТК РФ. Ведь религиозные убеждения не являются деловыми качествами работника, необходимыми для качественного выполнения трудовой функции врача.

Только религиозные организации могут предъявлять подобные требования к своим сотрудникам, и то не ко всем: например, к служителям культа могут, а к уборщикам – нет.

### Свобода мысли и слова, свобода объединения

Работник свободен реализовать в полном объеме свои права в области политической жизни: работодатель не вправе указывать, каким образом голосовать, равно как обязывать приходить на голосование; указывать, в какую политическую партию или иную организацию вступать или не вступать, и т.д. Работодатель не может за отказ реализовать данные указания угрожать работнику каким-либо наказанием, равно как и подвергать работника этому наказанию (например, уменьшить зарплату, лишить премии, отказать в повышении в должности и т.д.). Вспомним, как относительно недавно обсуждалась ситуация с увольнением учителей, отказавшихся вступить в одну из политических партий.

## Свобода собирать информацию

Работник свободен в нерабочее время заниматься тем, чем он хочет, в том числе собирать информацию. Работодатель вправе ограничивать доступ в рабочее время к определенным Интернет-ресурсам, к тем или иным сайтам, не связанным с работой. Поскольку за доступ в Интернет платит работодатель, он вправе определять, каким именно образом работник выполняет свою трудовую функцию, в частности, какими информационными ресурсами он может пользоваться, а какими нет. Также ограничения по доступу в Интернет вводятся для того, чтобы работники в рабочее время занимались именно свои должностными обязанностями. Если работодатель хочет воспользоваться указанным правом, он должен разработать правила пользования средствами информации, информационными ресурсами, доступа к Интернету и уведомить об их содержании работников.

Права человека, как видно из изложенного, пронизывают все трудовые отношения. Соблюдать их не так уж и трудно. Зато это создает работодателю положительный имидж и дает компании другие важнейшие преимущества.

## Управление цепочками поставок, корпоративная ответственность и права человека

*Андрей Тополев*

Под цепочками поставок (ЦП) понимается движение людей, ресурсов (включая сырье, материалы и денежные средства) и информации с момента закупки сырья до предоставления продукта или услуги конечному потребителю. Управление ЦП подразумевает процесс планирования, внедрения и контроля операций в этих цепочках.

Поскольку ЦП становятся все более глобальными, влияние крупных корпораций на экономическую и социальную ситуацию регионов и стран растет. Используя инструменты управления ЦП, бизнес получает возможность сократить свои расходы, снизить себестоимость готовой продукции, в том числе за счет переноса производств ближе к источникам сырья, в страны с более выгодным режимом налогообложения и менее высоким уровнем заработной платы. В последние годы все чаще бизнес-процессы передаются внешним исполнителям (т.н. аутсорсинг).

Однако увеличение количества поставщиков является источником рисков для крупных компаний, поскольку сбой в ЦП может серьезно отразиться на производстве и соответственно повлечь финансовый ущерб. Кроме того, ненадлежащая организация бизнес-процессов, нарушения местного законодательства или общепринятых принципов ведения бизнеса компанией-поставщиком могут нанести ущерб репутации компании-заказчика.

В связи с этим компании, которые реализуют в своей практике принципы устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности, ставят вопрос о распространении КСО на управление цепочками поставок и, в частности, о предъявлении соответствующих требований своим поставщикам. Как правило, от поставщиков ожидается проявление социальной ответственности в следующих аспектах:

- охрана здоровья и безопасность на рабочем месте;
- достойная оплата труда;

- отказ от детского и принудительного труда;
- отсутствие дискриминации по национальному, расовому или половому признаку;
- соблюдение прав работников на объединение;
- соблюдение экологических норм.

Для этого создаются специальные правила или кодексы поведения, которые фиксируют обязательства поставщиков. Руководствуясь такими документами, компания выбирает поставщиков и периодически проверяет, соблюдают ли они установленные правила.

Сеть магазинов модной одежды и обуви **H&M**<sup>1</sup>, объединяющая 1700 торговых точек по всему миру, не имеет собственного производства. Она закупает продукцию примерно у 700 поставщиков, в основном из стран Азии и Европы, которые в свою очередь привлекают субпоставщиков. Это 2500 производственных единиц и сотни тысяч людей. Компания не может обеспечить контроль за условиями труда на всех производствах, где выпускается продукция для магазинов H&M, но она обязывает своих поставщиков соблюдать Кодекс корпоративной этики, который предъявляет целый ряд требований к организации труда.

В Кодексе использованы положения Конвенции ООН о правах ребенка и Конвенции об условиях труда и правах на рабочем месте Международной организации труда. Базовые положения Кодекса должны выполняться поставщиками всегда. Компания, которая запрещает создание профсоюзов или использует труд работников младше допустимого законодательством страны и Кодексом корпоративной этики возраста, не может быть поставщиком H&M. Кроме того, поставщики должны ставить компанию в известность обо всех задействованных в производстве субпоставщиках.

Помимо стандартных требований, указанных выше, в Кодексе зафиксировано право компании-заказчика на осуществление мониторинга цепи поставщиков и проведение аудита на фабриках. В настоящее время в 19 офисах компании работают в общей сложности около 50 аудиторов, которые следят за тем, как поставщики H&M и их субпоставщики соблюдают

Кодекс. Компания проводит запланированные и внеплановые проверки. При этом аудиторы проводят интервью с руководством и персоналом компании-поставщика, инспектируют производственные площади, проверяют документацию. В своей работе они ориентируются на список критериев, состоящий более чем из 300 пунктов. По результатам каждого аудита определяются области, требующие улучшения. Поставщик обязуется составить план действий по устранению выявленных недостатков, а аудиторы в дальнейшем отслеживают результаты его реализации.

Если аудиторы обнаружили факты использования детского труда на фабрике поставщика или субпоставщика, компания требует, чтобы они серьезно отнеслись к своим обязательствам и вместе с H&M решили проблему. При этом политика компании в вопросах детского труда не сводится к тому, чтобы просто уволить ребенка. Она готова принять дополнительные меры, чтобы он не попал в еще более трудную ситуацию. Для этого H&M поддерживает контакты со школами и волонтерскими организациями, которые знакомы с положением дел на местах и могут помочь найти наилучшее решение.

В большинстве случаев семья соглашается на следующую схему. Ребенок учится, пока не достигнет возраста, с которого по закону получает право работать в данной стране (но не менее 14 лет). На время обучения ребенку выплачивается заработная плата, чтобы семья не потеряла доход. Иногда работа, которую выполнял ребенок, предлагается более взрослому члену семьи. Если семья ребенка предпочитает, чтобы он вернулся домой, и дом находится далеко от места работы, поставщик единовременно компенсирует стоимость проезда и потерю заработной платы.

H&M требует, чтобы поставщики постоянно совершенствовали учет кадров, чтобы они могли представить аудиторам убедительные доказательства того, что все работники достигли установленного законом возраста. При приеме на работу поставщики обязаны требовать документ, в котором зафиксирован возраст соискателя или, в отсутствие такового, проводить врачебный осмотр для определения приблизительного возраста. Если аудиторы повторно обнаруживают случай использования детского труда на фабрике поставщика или суб-

<sup>1</sup> [http://www.hm.com/ru/\\_supplychainworkintroduction.nhtml](http://www.hm.com/ru/_supplychainworkintroduction.nhtml).

поставщика, компания раз и навсегда прекращает с ним сотрудничать.

Чтобы поставщики могли совершенствовать уровень соответствия требованиям Н&М, компания предоставляет им возможность участвовать в мастер-классах по международным стандартам труда и практике их применения.

Компания **Siemens** также разработала для своих поставщиков специальные правила, изложенные в Кодексе поведения поставщиков *Siemens*<sup>1</sup>. Осуществляя закупки в разных странах, компания осознает, что ее деятельность оказывает заметное влияние на экономику, социальную сферу и окружающую среду этих государств. *Siemens* ожидает, что, внося свой вклад в экономический успех компании, поставщики будут неукоснительно соблюдать Кодекс. Они также должны обеспечить соблюдение этих правил в собственных цепочках поставок. Помимо запрета на детский труд, обеспечения здоровья и безопасности служащих, защиты окружающей среды, Кодекс поведения поставщиков *Siemens* обязывает их соблюдать законы соответствующей правовой системы (систем) и в отдельный пункт выделяет борьбу с коррупцией и взяточничеством. Подробно зафиксированы в Кодексе требования соблюдения основных прав человека в отношении служащих. Поставщики обязаны:

- предоставлять равные возможности и проявлять одинаковое отношение к собственным служащим независимо от цвета кожи, расы, национальности, социального происхождения, физических недостатков, сексуальной ориентации, политических и религиозных убеждений, пола или возраста;
- уважать личное достоинство, частную жизнь и права каждого человека;
- отказывать в найме по принуждению и не заставлять кого-либо работать против его воли;
- быть нетерпимыми к любому недопустимому обращению со служащими, включая психологическую жестокость, сексуальные домогательства или дискриминацию;
- запрещать любое поведение, включая жесты, слова и физический контакт, подразумевающие принуждение, запугивание, оскорбление или эксплуатацию;

<sup>1</sup> <http://w3.siemens.ru/files/29542.pdf>.

- обеспечивать справедливое вознаграждение и гарантировать минимальную заработную плату в соответствии с национальным законодательством;
- соблюдать законодательно установленные нормы максимальной продолжительности рабочего времени;
- признавать, насколько позволяет законодательство, право служащих на свободу объединений, не отдавать предпочтение членам объединений служащих и профсоюзов и не подвергать их дискриминации.

*Siemens* проверяет, насколько последовательно выполняются обязательства и соблюдаются принципы, изложенные в Кодексе, с помощью механизма самооценки поставщиков в сфере корпоративной ответственности, аудита соблюдения требований модуля «Корпоративная ответственность», а также инспекций, обусловленных происшествиями.

При нарушении Кодекса компания и поставщик договариваются предпринять меры, которые позволят в приемлемые сроки усовершенствовать работу поставщика. При существенных нарушениях – например, если риск для работников не был проанализирован и устранен даже после тяжелых несчастных случаев, если необходимые меры не были приняты или полностью реализованы в оговоренные сроки – деловые отношения с поставщиком прекращаются.

К соблюдению принципов корпоративной ответственности в цепочках поставок компании зачастую подталкивает растущий интерес потребителей к происхождению товаров и условиям, в которых они производятся. Все больше людей предпочитают покупать продукцию социально ответственных компаний и даже готовы платить за нее дороже.

Нельзя не отметить и роль неправительственных организаций, в том числе международных НПО, которые оказывают давление на корпорации, когда те нарушают права человека или наносят невосполнимый ущерб окружающей среде. В начале 90-х годов прошлого века по инициативе экологических и правозащитных организаций был создан Лесной попечительский совет (ЛПС)<sup>1</sup>. Это международная организация, которая занимается вопросами ответственного лесопользова-

<sup>1</sup> [http://www.fsc.ru/about\\_fsc.html](http://www.fsc.ru/about_fsc.html)

ния, вовлекая в этот процесс владельцев лесов, организации, управляющие лесными ресурсами, перерабатывающие компании, НПО и другие заинтересованные группы.

Органы сертификации, аккредитованные при ЛПС, выдают сертификаты двух видов. Сертификат системы качества ведения лесного хозяйства подтверждает, что продукция получена в результате ответственного лесопользования. Но, прежде чем продавать свою продукцию как сертифицированную по схеме ЛПС, лесопользователь должен пройти сертификацию системы качества отслеживания источников происхождения продукции – так называемую сертификацию цепочки от производителя к потребителю. При этом отслеживаются все стадии переработки продукции. Сертификация цепочки от производителя к потребителю позволяет ставить на сертифицированной продукции торговую марку ЛПС. Она показывает потребителю, что товар изготовлен из сырья, которое поступило из лесов, где внедрено ответственное лесопользование.

Частью корпоративной социальной ответственности компании **UPM**, одного из ведущих лесопромышленных концернов мира, является ответственное управление цепочкой поставок. Компания руководствуется принципом ответственного лесосырьевого обеспечения, в рамках которого отслеживает происхождение древесины. Концерн учитывает экономическую, экологическую и социальную составляющую лесопользования и требует от внешних поставщиков ответственных действий, согласованных с политикой и правилами UPM. Прежде всего, речь идет о соблюдении национального и местного законодательства, нормативных требований и указаний органов власти в отношении источников лесного сырья, заготовки и обработки.

Компания UPM одной из первых начала разрабатывать систему отслеживания происхождения российской древесины. Эта система включает три компонента: получение сведений о происхождении древесины, программа картографирования ГИС и аудиторские проверки поставщиков. Сведения о происхождении древесины помогают UPM удостовериться, что древесина поступает из законных источников, в соответствии с принципами устойчивого развития, а также оценить надежность и ответственность поставщика. Сведения должны

предоставляться для любых поставок из России и государств Балтии, включать информацию о каждой партии в течение месяца с момента начала поставки и регулярно обновляться. Концерн не принимает древесину с охраняемых территорий, где лесозаготовки официально запрещены, генетически модифицированную и зараженную радиоактивными веществами древесину, а также древесину видов, внесенных в Конвенцию о международной торговле исчезающими видами флоры и фауны. Программа картографирования ГИС вместе с базой данных UPM позволяют компании точно знать, кто несет ответственность за каждую партию товара. Аудиторские проверки каждого поставщика концерна проходят по крайней мере раз в три года. Их результаты представляют собой фактическую информацию о качестве лесопользования. Она используется для подтверждения законности лесозаготовок.

Ответственное поведение UPM в отношении поставок является для концерна непременным условием конкурентоспособности и рентабельности, благодаря которому компанию воспринимают как надежного делового партнера, хорошего работодателя и прибыльный бизнес для инвестирования.

Все большее число компаний не ограничиваются проверками поставщиков и организуют для них обучение, которое позволяет поставщику повысить свой уровень в плане соответствия кодексу поведения, предложенному компанией-заказчиком, и лучшим образцам устойчивого развития.

Компания **PUMA AG**, один из крупнейших мировых производителей спортивной одежды и аксессуаров, стала первым членом Глобальной сети действий по обеспечению прозрачности цепочки поставок (*Global Action Network for Transparency in the Supply Chain*). Эта сеть создана совместно Германским обществом по техническому сотрудничеству (GTZ GmbH), Германской правительственной корпорацией, которая принимает участие в проектах международного развития и сотрудничества во всем мире, и Глобальной инициативой по отчетности. В рамках этого проекта крупные корпорации оказывают содействие своим поставщикам из числа предприятий малого и среднего бизнеса в оценке их деятельности в области устойчивого развития и подготовке соответствующих отчетов с использованием показателей GRI.

## Права человека в нефинансовых отчетах российских компаний

Любовь Аленичева

PUMA, в частности, оказывает поддержку в подготовке отчетов об устойчивом развитии трем южноафриканским поставщикам, чтобы они внедрили на своих предприятиях принципы корпоративной социальной ответственности. В подготовке отчетов поставщикам помогают внешние консультанты по нефинансовой отчетности, которые пользуются для этого руководством GRI для малых и средних предприятий (МСП). Обучение на тренингах и семинарах помогают МСП, задействованным в цепочках поставок, наращивать свой потенциал, повышать свою устойчивость и эффективность управления. В целом этот проект выходит за рамки существующей системы контроля поставщиков, основанной на аудите. Он предлагает решение проблемы устойчивого развития, основанное на взаимном доверии и равных экономических отношениях между заказчиком и поставщиком.

К Глобальной сети действий по обеспечению прозрачности цепочки поставок подключились также такие известные корпорации, как автомобильный концерн *Daimler*, крупнейшее торгово-посылочное предприятие *Otto Group*, телекоммуникационная компания *Telefonica*, а также португальская энергетическая компания *Energias de Portugal* (EDP). GRI призывает все компании, которые хотят повысить уровень прозрачности и содействовать устойчивому развитию участников цепочек поставок, к вступлению в члены сети.

Правительства ряда стран также уделяют все возрастающее внимание охране окружающей среды и корпоративной социальной ответственности. Для уменьшения нагрузки на окружающую среду многие страны на правительственном уровне поддерживают внедрение новых технологий и систем управления, проводя, например, так называемые «зеленые закупки», когда привлекаются только те поставщики, которые соответствуют определенным экологическим приоритетам и требованиям, подтвержденным соответствующими сертификатами. Такую практику внедряют и многие компании.

Таким образом, соблюдение принципов корпоративной социальной ответственности в цепочке поставок означает создание определенных правил поведения для поставщиков, системы проверки исполнения этих правил и обучения поставщиков принципам ведения бизнеса и устойчивого развития.

Тема прав человека начала появляться в нефинансовых отчетах российских компаний: из 62 отчетов, опубликованных в 2007–2008 гг. компаниями и организациями, более чем в половине документов<sup>1</sup> содержатся отдельные разделы/подразделы или абзацы, посвященные этой теме. В наиболее общем виде представление о правах человека в интерпретации организаций, отражено в таблице 1. Примеры, включенные в таблицу, исчерпывающе характеризуют восприятие российскими компаниями этого понятия в применении к своей деятельности. Для сравнения приведены также выдержки из адаптированного отчета компании *Shell*, выпущенного на русском языке.

*Для правильной интерпретации данных, представленных в таблице, следует отметить, что все компании, за исключением ОК РУСАЛ и «Норильского никеля», отчитываются о своей деятельности на территории РФ. Это оказывает существенное влияние на представление темы в отчетах.*

Тема прав человека возникает в отчетах при описании деятельности компаний в следующих сферах (по мере убывания количества отчетов, в которых освещена данная тема):

- 1) трудовые отношения (более 90%);
- 2) право на безопасную окружающую среду (30%);
- 3) права коренных и малочисленных народов (12%);
- 4) право на безопасность продукции (1 компания).

Таким образом, права человека воспринимаются абсолютным большинством компаний в контексте социально-трудовых отношений, и это вполне объяснимо. Отчеты, в которых присутствует тема прав человека, подготовлены с использованием двух основных систем отчетности – Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития и Глобального договора. Оба документа применяют термин «права человека» исключительно в отношении показателей и принципов, фиксирующих выполнение базовых трудовых прав, от-

<sup>1</sup> Правда, необходимо отметить, что существенную роль в достижении столь высокого процента освещения темы сыграли отчеты дочерних компаний РАО ЕЭС (в силу того, что использовался единый формат отчета).

части провоцируя сужение этого понятия до одного из его составляющих. Конечно, можно порекомендовать компаниям «думать шире» (как это делает *Shell*), но, строго говоря, это будет избыточным, так как система отчетности этого не требует.

Таблица 1

**Права человека в отчетах компаний**

Компания	Тип прав	Отражение в отчете конкретной деятельности по соблюдению данного вида прав
<b>Нефтегазовый сектор:</b> «Лукойл» «Газпром нефть» «Татнефть» «Новатэк» «Роснефть» «Газпром»	Право на ведение переговоров и свободу ассоциаций Ответственная реструктуризация производства Права коренных и малочисленных народов Право на безопасную окружающую среду	Мероприятия, предусмотренные коллективными договорами, выполнение требований Трудового кодекса РФ. Денежные компенсации, закупка транспорта, строительство жилья, лечение. У «Лукойла» – грантовый конкурс. Комплекс плановых мероприятий.
<b>Энергетический сектор:</b> РАО ЕЭС России и 15 бывших дочерних организаций (ныне – ОГК и ТГК)	Социально-трудовые права (в соответствии с законодательством РФ) Право на безопасную окружающую среду	Мероприятия по охране труда, взаимодействие с профсоюзами, заключение коллективных договоров, ориентация на выполнение требований Отраслевого соглашения. Отраслевой конкурс, проведение круглых столов с жителями территорий, попадающих в планы строительства новых объектов, диалоги с экологическими организациями.
<b>Химическая промышленность:</b> «ЕвроХим»	Социально-трудовые права	Декларация о соблюдении основных прав.
<b>Горно-металлургический сектор:</b> «Магнитогорский металлургический комбинат» ГМК «Норильский никель» Чусовский металлургический завод ОК РУСАЛ	Социально-трудовые права Право на безопасную окружающую среду (Чусовский МЗ)	Процедуры (системы управления) и практика по следующим аспектам: заключение трудовых и коллективных договоров, условия труда, оплата труда и объем социального пакета, поддержка отдельных категорий работников. Система профилактики, выявления и принятия мер по устранению нарушений социально-экономических прав работников («Норильский никель»).

<b>Транспорт:</b> «Российские железные дороги»	Социально-трудовые права	Декларация о соблюдении прав работников.
<b>Финансовый сектор:</b> «ФИА-Банк» «УРСА банк» АФК «Система»	Трудовые отношения Права собственности акционеров	Заключение коллективного договора, уважение личности работника, обеспечение личной безопасности, справедливое отношение к работнику, право работника на участие в принятии решений. Выплаты дивидендов, эффективность управления активами.
<b>Пищевая промышленность:</b> «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» Союз российских пивоваров	Право на безопасную продукцию	Система управления качеством, система маркировки продукции.
Концерн Shell	Трудовые права: право на безопасные условия работы Право на труд (для местного населения) Право на место жительства (переселение) Право на информацию (прозрачность доходов)	Порядок применения вооруженной охраны производственных объектов. Обеспечение личной безопасности сотрудников (в странах с нестабильной политической ситуацией). Поддержка правительственных программ по переселению населения районов добычи. Внедрение системы оценки рисков, связанных с возможными нарушениями прав человека. Обучение работников в области прав человека (не только работников охраны). Система обратной связи по статусу соблюдения прав человека

Рассмотрим теперь подробнее, что можно прочитать в отчетах о каждом из обозначенных прав.

**Дискриминация и запрещенные виды труда**

Те базовые трудовые права, которые GRI и Глобальный договор напрямую связывают с термином «права человека» (не-



## Отражение данных по показателям GRI в отчетах компаний

Трудовые права	Показатель GRI	Отражение информации в отчетах компаний
Равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности	<b>LA14.</b> Соотношение базового оклада мужчин и женщин...	Единичные случаи, например, ОГК-2.
Право на участие в принятии решений	<b>LA6.</b> Процент от общего количества работников, представленных в официальных совместных комитетах по охране труда и безопасности...	Единичные случаи: «Лукойл» (с переформулировкой показателя), «Норникель».
Равные возможности	<b>LA13.</b> Состав руководящих органов и персонала организации в разбивке по полу, возрасту... и другое разнообразие	Данные по персоналу в целом – около 70% отчетов. Данные по составу руководящих органов – около 10% (ТГК-5, «Татнефть», РАО ЕЭС и др.).
Социальная поддержка	<b>LA3.</b> Выплаты и льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях неполной занятости...	Как правило, в отчетах описывается полный состав социального пакета и другие социальные льготы и гарантии. Из чего следует, что работники, работающие на условиях неполного рабочего дня или временные сотрудники, не имеют никаких льгот.

В то же время, если внимательно читать отчеты, в них заметны очень позитивные изменения, которые происходят в системах управления компаний, и они напрямую касаются перечисленных вопросов. Например, отчетливой тенденцией последних лет является появление в крупных компаниях процедур и мероприятий, которые объективно могут препятствовать дискриминации (или субъективному подходу руководителей и менеджеров, принимающих решения). Приведем примеры:

использование детского, принудительного и обязательного труда) уже давно присутствуют в российском законодательстве как обязательная норма (но оторванная от термина). Поэтому, строго говоря, объявляя о соответствии этим базовым нормам, компании демонстрируют всего лишь законопослушность, а не добровольную ответственность или повышенные обязательства. Вероятно, этим объясняется то, что в  $\frac{2}{3}$  отчетов тема прав человека полностью «закрывается» декларацией, которую с теми или иными модификациями формулируют почти все: «В области соблюдения прав человека компания в первую очередь руководствуется Конституцией РФ и российским законодательством. Мы не используем детский труд, не применяем принудительного или обязательного труда». Это беспроблемный подход, но в отношении зарубежных активов, расположенных в странах, законодательство которых не обязательно содержит такие нормы, информации в отчетах пока нет.

Сложнее дело обстоит с дискриминацией. На уровне деклараций в отчетах объявляется о приверженности международно-признанным нормам. Но как только доходит до описания практической деятельности, слово дискриминация исчезает со страниц отчета. Фактическая информация о деятельности в этой области либо не присутствует вовсе, либо замещается описанием того, как различные департаменты выполняют поставленные перед ними бизнес-цели исходя из общей стратегии развития компании, т.е. текущие бизнес-процессы. Эти бизнес-процессы включают все те аспекты, в которых, как утверждают юристы (см. статью «Права человека на рабочем месте» в этом сборнике), содержится риск дискриминации или иных нарушений прав работника: прием на работу, увольнение, повышение в должности, предоставление бонусов или льгот. Подход, когда отчитывающаяся организация предлагает читателю самостоятельно интерпретировать представленную информацию, возможно, закономерен, но в этом случае он, скорее всего, сам выберет те индикаторы, которые дадут ему необходимые ответы. Например так, как показано в таблице 2.

То есть получается мрачноватая картина.

- подписание отраслевых соглашений, которые стимулируют работодателей на повышенную готовность находить баланс интересов бизнеса и работников (например, РАО ЕЭС);
- подписание коллективных договоров на тех предприятиях, где такой практики не было на протяжении десятка лет (ряд промышленных компаний);
- введение системы оценки результативности работников («Норильский никель», ОК РУСАЛ и др.);
- система мер, применяемых в ходе реструктуризации бизнеса;
- повышение открытости процесса приема на работу: публикация информации о наличии вакансий в открытых источниках информации (на корпоративных сайтах, других посещаемых Интернет-ресурсах); внедрение систем работы с выпускниками вузов («Лукойл») и др.

Поэтому отчеты явно прибавили бы в убедительности, если бы в них, помимо демонстрации того, как подобные новшества помогают повышению эффективности бизнеса, содержался анализ того, как они изменяют «социальную ауру» трудовых отношений. Также было бы не лишним показать читателю, как выполняются на практике все эти политики и корпоративные стандарты, потому что конечный результат зависит не только от того, насколько грамотно написан документ, но и от «человеческого фактора».

В целом, поиск баланса интересов в сфере трудовых отношений – достойная гуманитарная и экономическая задача. Но соблюдение прав человека в трудовых отношениях – это не тождественный аспект, поскольку он требует, прежде всего, своего определения внутри компании (с учетом отраслевой и пр. специфики), своего осознания со стороны руководящих работников и специального внимания руководства компании.

Между тем, обучение применению прав человека в профессиональной деятельности пока нельзя назвать распространенной практикой. Однако это уже другая тема.

### ***Свобода объединений***

О соблюдении права на свободу ассоциаций заявляют в основном те компании промышленного сектора (нефтегазовые, металлургические), в которых профсоюзы существуют давно. Как правило, формат взаимодействия сохраняется в том виде,

как он был задан много десятилетий назад, иногда, впрочем, подвергаясь модернизации. Насколько факт наличия такого профсоюза доказывает толерантное отношение компании к свободе ассоциаций, – трудно сказать.

При этом только СУЭК упоминает в своем отчете о наличии другого профсоюза (из тех, которые в обиходе называют «свободными» или «независимыми»). Но это, пожалуй, максимальная открытость, на которую может рассчитывать читатель отчета: никаких данных о характере взаимоотношений с такими профсоюзами в отчетах нет, как, впрочем, и о проблемных вопросах в отношениях со «старыми» профсоюзами.

Поэтому декларация о соблюдении права на ассоциации и – фактически – на участие в принятии решений, касающихся условий труда работников, до сих пор проиллюстрирована в отчетах крайне слабо. Нельзя же признать в качестве такой иллюстрации информацию о том, сколько путевок в санатории было распределено через профсоюз, или сколько спартакиад и конкурсов профессионального мастерства им организовано.

В принципе, если отчет не адресован работникам и членам их семей (когда речь идет о предприятиях, работающих в моногородах), то вдаваться в подробности по поводу свободы ассоциаций, возможно, и не стоит, потому что заинтересованными в ней сторонами, действительно, являются ограниченные группы (при этом следует все-таки более тщательно подходить к подбору доказательной базы – т.е. информации, подтверждающей высказанный тезис). Однако если сотрудники являются целевой аудиторией, то уходить от более подробного представления позиции компании, вероятно, было бы нецелесообразно.

### ***Экология***

Эта тема не является редкой или уникальной для отчетов российских компаний, что естественно: более 80% из них – крупные промышленные организации, воздействие которых на окружающую среду значительно. Тем не менее, представляют свою природоохранную деятельность как право граждан на безопасную окружающую среду (или хотя бы упоминают вскользь об этом праве) только 30% компаний. Экологические результаты и самими читателями отчетов, возможно, воспри-

нимаются как самоценная информация, не ассоциируемая напрямую с правами человека. Почему так происходит?

Экологические последствия деятельности – тема настолько обширная и проблемная, что вокруг нее образовалось много различных инициатив и добровольных конвенций по широкому спектру тем (Киотский протокол, Хартия земли, Базельская конвенция и т.д.). Все они, разумеется, направлены на достижение одной цели – уменьшить негативные антропогенные воздействия и двигаться в сторону сбалансированной модели развития, что, собственно, и должно обеспечить право на безопасную окружающую среду. Однако каждая из инициатив имеет свои цели и задачи, показатели результативности, иногда связанные с непростыми методиками их подсчета. Таким образом, толкование и собственно измерение этих воздействий оказывается само по себе настолько увлекательной задачей, что конечная гуманитарная цель зачастую утрачивает свое целевое значение, становясь «целью по умолчанию».

В принципе такая ситуация не мешает читателю адекватно воспринимать информацию из экологических разделов отчетов. Однако об этой конечной цели стоит помнить самим отчитывающимся организациям при подготовке текстов: трактовки представляемых данных и позиций, а также выбор существенных тем могут в этом случае оказаться иными. Например, за годы отчетности очень мало сдвинулась с нулевой точки тема «Биоразнообразия» – она по-прежнему присутствует в отчетах в основном в виде практических примеров (всегда позитивных) отдельных проектов. Другой пример – ни в одном из отчетов нет информации о том, какие меры предпринимаются для обеспечения прав коренных народов на безопасную окружающую среду (даже несмотря на отражение самой темы коренных народов в отчете).

Если попытаться сконструировать представления среднестатистического жителя о том, что он понимает под безопасной окружающей средой, то результат будет, скорее всего, таким:

- воздух, вода, земля (как ландшафт или место обитания) – эти темы находят отражение в практике отчетности компаний;
- природные ресурсы, которые люди привыкли использовать для собственной жизнедеятельности (грибы, ягоды, рыба,

луга, водоемы и т.д.) – тема практически не отражается в отчетах;

- экологические свойства продуктов питания – данное направление отражается крайне мало;
- экология жилища (качество строительных материалов и т.д.) – тема не отражена совсем, т.к. не существует ни одного отчета строительных компаний;
- экологическое состояние и степень благоустройства населенного пункта или его района – тема хорошо и подробно отражена в отчетах.

Таким образом, в целом из отчетов можно получить информацию о том, что делается для обеспечения самых базовых потребностей человека, без которых невозможна жизнь, и благоустройства среды «за окном» – двора, района или города.

#### *Права коренных и малочисленных народов*

Данная тема естественным образом возникает в отчетах компаний, работающих на северных территориях, в Сибири и на Дальнем Востоке (хотя малочисленные народы на территории РФ живут не только в этих областях). Указанные права подразумевают право на развитие коренных народов в соответствии с их потребностями и интересами (право на культурное своеобразие и традиционный уклад жизни, право на ассимиляцию, недопущение дискриминации и т.д.), т.е. речь идет опять-таки о балансе интересов.

О чем пишут в своих отчетах компании?

Речь идет в основном о компенсациях (в денежном или натуральном выражении), которые предоставляются коренным жителям за использование мест традиционного обитания в промышленных целях: строительство домов (видимо, не чумов), закупка снегоходов и другой техники, помощь в разведении оленей (вакцинация), медицинские услуги для жителей «с доставкой на дом» и т.д. Только у «Лукойла» есть более инновационные формы поддержки в виде грантовых конкурсов для местных общин (кооперативов). Трудно интерпретировать такую информацию – она может свидетельствовать как о тенденции в сторону ассимиляции коренных народов, так и о реальных усилиях сохранить их образ жизни.

### **Право на безопасность продукции**

Вопрос о том, как производятся продукты, которые мы едим, интересует абсолютно любого потребителя. И он совершенно не ново для компаний, поскольку пищевая промышленность – одна из самых зарегламентированных; плюс существует небольшое количество добровольных инициатив в этой области.

Однако пока мы имеем только два отчета компаний пищевого сектора. Особенно подробно тема представлена в единственном отраслевом отчете – отчете пивоваренных компаний, что должно производить весомое впечатление: ведь это не одна компания, а 90% рынка. В отчетах Союза российских пивоваров описаны системы управления качеством продукции, работа с поставщиками сырья и материалов, подходы к информированию потребителей и взаимодействию с ними. Наоборот, в отчете «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» информация сфокусирована на системе управления качеством, а вопрос безопасности продукции для здоровья потребителя оставлен без освещения (такой же подход использует и головная компания).

В целом это очень и очень мало. На таком ограниченном количестве исходных документов невозможно делать какие-либо выводы о том, как компании понимают и соблюдают это важное право. Будем надеяться, что те, кто нас кормит и поит, станут более открытыми в будущем.

### **Выводы**

1. Из-за сильной неравномерности в отраслевой принадлежности компаний, которые выпускают отчеты в области устойчивого развития в России, права человека представлены неполно. Однако не имеющие отраслевой специфики виды прав находят отражение в отчетах.
2. Несмотря на то, что по объему разделы отчетов, посвященные правам человека, невелики, нельзя говорить о том, что тема слабо представлена. Многие аспекты деятельности компаний, в которых есть место анализу с точки зрения соблюдения прав человека, представлены в отчетах, но не проанализированы с этой точки зрения.
3. Поэтому можно говорить о том, что тема пока не получила глубокого осмысления и наполнения. Соблюдают ли наши компании права человека? Это вопрос, на который каждый из читателей даст свой ответ.

Цель любого бизнесмена – получение прибыли, а единственное средство легального достижения этой цели – это предложение своих товаров или услуг тому, у кого есть или может появиться намерение их купить или заказать, потребителю. Если потребителя не найдется, бизнеса не будет, хотя есть товары или возможность оказывать услуги. Если потребитель есть, но сегодня нет нужного ему товара или услуги, завтра они обязательно появятся, и возникнет бизнес. Ибо сущность бизнеса не в производстве товаров или готовности оказывать услуги, а в добровольном соединении того, кто готов это делать, и потребителя. Добровольность обеспечивается конкуренцией на рынке товаров и услуг.

В рыночной экономике всякий обман потребителя или злоупотребление, оставшиеся безнаказанными, обеспечивают конкурентное преимущество тому, кто это делает, и, следовательно, подрывают конкуренцию как основу добросовестного бизнеса. Конкуренция, заставляющая предпринимателя улучшать соотношение качества и цены его продукции, и есть главный защитник интересов потребителя.

Хотя бизнес не может существовать без потребителя, потребитель без бизнеса жить может. Как именно – помнят те, кто жил в условиях административной экономики. Тогда чиновник определял, кому, что, сколько производить, по какой цене, в каком месте, а то и кому продавать. Переполненные склады сочетались с пустыми прилавками, а огромные очереди – с закрытыми спецраспределителями. Производителем, продавцом, контролером качества всего, что продавалось, и защитником прав тех, кому оно продавалось, было государство. Так что смена экономического уклада в России стала настоящей потребительской революцией.

Отношения между теми, кто продает, и теми, кто покупает товары или услуги, регулируются гражданским законодательством, опирающимся на принципы равенства сторон, свободы не нарушающих закон условий договора, самозащиты и су-

дебной защиты нарушенных прав. Когда обеими сторонами договора являются предприниматели, этого вполне достаточно. Однако, если в роли потребителя выступает обычный гражданин, не имеющий ни знаний, ни возможностей для проверки предоставленной ему информации о товаре или услуге и об их соответствии этим сведениям, если за его спиной не стоит юрист, готовый проверить законность всех предложенных условий сделки и при необходимости добиться восстановления его нарушенных прав, то принцип равенства сторон договора становится фикцией.

В 50–70-х годах прошлого века этот факт был осознан в странах с наиболее развитой рыночной экономикой, что привело к признанию необходимости юридического закрепления предпочтений гражданину-потребителю как заведомо более слабой стороне в отношениях с предпринимателем. Тогда-то и потребовалось сформулировать те права граждан-потребителей, которые нуждаются в дополнительной защите со стороны государства помимо общих гражданских прав.

Впервые это сделал президент США Джон Кеннеди, который 15 марта 1962 г. сформулировал в послании конгрессу четыре неотъемлемых права каждого американского гражданина как потребителя: право на безопасность того, что он потребляет; право на выбор товаров и услуг; право на информацию о товарах и услугах, необходимую для рационального выбора; и право быть выслушанным, то есть представлять свои интересы при принятии органами власти решений, которые касаются потребителя.

В столь высоком признании естественных прав потребителей немалую роль сыграли общественные потребительские организации, которые начали создаваться в США в начале прошлого века и к 60-м годам набрали немалый лоббистский потенциал. В последующие годы такие объединения появились во всех странах с рыночной экономикой, что позволило создать Международную организацию союзов потребителей (IOCU, сейчас CI – *Consumers International*). Эта организация, получившая признание ООН, дополнила перечисленные четыре права еще четырьмя: на удовлетворение основных нужд; на компенсацию вреда, причиненного товарами или услугами; на потребительское образование и на окружающую среду. С се-

редины 80-х годов, после того, как Генеральная ассамблея ООН консенсусом приняла резолюцию «Руководящие принципы для защиты интересов потребителей», 15 марта стал отмечаться как Всемирный день прав потребителей.

Поскольку Советский Союз на сессии Генеральной ассамблеи в 1985 г. голосовал за принятие указанной резолюции, встала задача закрепить права советских потребителей в едином законодательном акте. Защитить граждан от массового брака отечественных предприятий – это считалось тогда главным, поэтому подготовка такого акта была поручена Госстандарту СССР.

В результате в конце 1988 г. в газетах для «всенародного обсуждения» был опубликован проект Закона СССР «О качестве продукции и защите прав потребителей». Проект содержал четыре главы, три из которых были посвящены управлению качеством товаров, а четвертая – правам потребителей. Что касается качества, проект обязывал всех производителей выпускать продукцию с уровнем качества не ниже лучших мировых образцов и возлагал на Госстандарт контроль за неуклонным соблюдением этого требования. Пока предприятия выполняли государственный план, такую норму можно было бы считать очередной советской благоглупостью, не чреватой какими-либо экономическими последствиями, но для любого свободного предпринимателя она ставила такой барьер, преодолеть который мало кому удалось бы. Самих предпринимателей, которые могли бы побороться за свои права, в то время почти не было. Однако и потребителей, ради которых предлагалось запретить продажу товаров качеством ниже лучших мировых образцов, это не могло радовать. Они знали простую истину, видимо недоступную разработчикам законопроекта: качество стоит денег, а у редкого потребителя их столько, чтобы покупать товары и услуги только высшего качества.

Незадолго перед этим была создана первая в Советском Союзе общественная потребительская организация – Ленинградский клуб потребителей. Он стал проводить публичные обсуждения этого законопроекта, привлекая к ним известных правоведов, специалистов в области качества продукции, журналистов. По итогам обсуждений было решено начать разработку собственного проекта закона о защите прав потреби-

лей. Качество же продукции, если только она не опасна для здоровья и имущества потребителя (за чем обязано следить государство), по нашему убеждению, должен был регулировать не закон, а потребительский спрос. А чтобы этот спрос не искажался в результате недобросовестной конкуренции или сговора предпринимателей, должна быть надежно обеспечена защита потребительских прав.

В декабре 1989 г. была создана Федерация обществ потребителей СССР, ее президентом был избран А.А. Собчак. Разработка законопроекта стала одной из важнейших задач Федерации. В процессе многочисленных дискуссий, в том числе с появившимися уже предпринимательскими объединениями, на основе перечня потребительских прав ЮСУ был подготовлен проект закона СССР «О защите прав потребителей». Соответствующий закон был принят Верховным Советом СССР 25 мая 1991 г. со сроком вступления в силу 1 января 1992 г. Но к этому сроку СССР уже перестал существовать, и правительство России решило разработать российский закон, который был принят 7 февраля 1992 г. Он был основан на нормах так и не вступившего в силу закона СССР, однако существенно развил эти нормы в направлении конкретизации прав потребителя при приобретении некачественных товаров и услуг.

К сожалению, при этом «потерялась» статья закона СССР о праве граждан на обеспечение минимального уровня потребления (первое право потребителя в перечне ЮСУ, которое фактически воспроизводит ст. 25 Всеобщей декларации прав человека). Для подготовки специального закона о прожиточном минимуме понадобилось немало лет. Он был принят только второй Государственной Думой, причем, в отличие от упомянутого закона СССР, не содержал гарантий обеспечения прожиточного минимума тем потребителям, собственные доходы которых по независящим от их воли причинам недостаточны для этого. К сожалению, предпринимательское сообщество не поддержало тогда позицию Союза потребителей России о необходимости сохранения этой важнейшей для социального, а значит и морального здоровья страны нормы. Тем не менее, закон «О защите прав потребителей» сразу же стал одним из самых популярных и востребованных гражданами. И до сих пор это единственный закон, который видит и

который может взять в руки каждый, кто заходит в любой магазин, кафе или мастерскую.

Следует отметить, что зарождение гражданского общества в сфере потребления товаров и услуг в России в конце 80-х годов происходило в условиях не только тотальной монополии государства на производство и распределение всех потребительских благ, но и массового недовольства населения их дефицитом, низким качеством и своим бесправием перед продавцами и исполнителями услуг, низкого уровня правовой и товароведческой культуры потребителей. Основными целями общественного движения по защите прав потребителей в те годы были переход к рыночной экономике, формирование у потребителей правового сознания и создание устойчивой государственно-общественной системы защиты прав потребителей.

Первая цель была в основном достигнута к середине 90-х годов, однако до сих пор высокая доля монопольных секторов, распространенность и безнаказанность картельных соглашений и фактов недобросовестной конкуренции остаются главным источником потребительских проблем. В результате, по данным опросов Союза потребителей России, на потребительском рынке с нарушениями своих прав хотя бы раз в год (а в среднем – трижды) сталкиваются 80% потребителей. Вряд ли есть такая сфера, где права граждан нарушаются чаще и им причиняется больший материальный и моральный вред.

О реализации второй цели можно судить по данным упомянутых выше опросов, которые Союз потребителей России ежегодно проводит с 1994 г.<sup>1</sup>: доля лиц, которые определенно знают свои потребительские права, за 13 лет выросла с 20% до 32%, тех же, кто ничего о них не знает, уменьшилась вдвое – с 50% до 24%. С 34% до 62% выросла за последние 11 лет доля граждан, пытающихся восстановить свои нарушенные потребительские права. На 11% больше стало за эти годы тех, кому это удалось, на 5% больше еще добивающихся этого и надеющихся на положительный результат. Всего же добившихся успеха или движущихся к нему в 2007 г. оказалось 83% от числа тех, кто решился защищать свои нарушенные права.

<sup>1</sup> СПРФ ежегодно опрашивает от 1200 до 1500 российских потребителей. Выборка представительна для взрослого городского населения и охватывает от 30 до 35 регионов во всех федеральных округах России.

Однако в последние годы рост такого рода позитивных показателей существенно замедлился, потому что в числе совсем не просвещенных потребителей остались в основном представители социально слабых слоев населения, нуждающиеся в государственной поддержке, в том числе и правовой.

Рост правосознания потребителей при крайней неразвитости государственной и муниципальной правозащитной инфраструктуры сопровождался очень существенным повышением востребованности гражданских институтов, существующих в этой сфере. Число обращений граждан в региональные общества потребителей с конца 90-х годов выросло втрое<sup>1</sup>, но в последние годы этот рост замедлился, в определенной мере повторяя динамику правосознания потребителей. Одновременно замедлялось и развитие гражданских институтов защиты потребителей.

Как показал проведенный в октябре 2008 г. опрос региональных руководителей и активистов потребительского движения<sup>2</sup>, 58% из них полагают, что потребительское движение в России находится в стадии развития, 23% считают, что оно пребывает в стагнации, а 9% – что оно деградирует. По мнению 56% опрошенных потребительское движение сегодня – это объединение энтузиастов-общественников, стремящихся бескорыстно помогать людям. А для 44% – это объединение профессионалов, оказывающих востребованные услуги. Очевидно, что эффективные гражданские институты нуждаются и в тех, и в других (на разных этапах своего развития – в разных пропорциях). Те, кто позиционирует себя как общественники, и те, кто считает себя профессионалами, заинтересованы в создании устойчивой системы защиты прав потребителей (для первых это цель, а для вторых – надежный способ приложения своих сил).

<sup>1</sup> В 2007 г. только в региональные организации–члены Союза потребителей России обратились свыше 234 тыс. потребителей и, судя по результатам социологического опроса, 61% из них уже получили положительный результат, еще 33% на него надеются. Всего же за 18 лет своего существования Союз потребителей не только оказал консультативную юридическую помощь 2,5 млн граждан, но и выиграл более 50 тыс. судебных исков в их интересах, провел для них 150 тыс. экспертиз.

<sup>2</sup> Всего было проинтервьюировано 40 руководителей и 26 активистов общественных объединений потребителей.

По данным ежегодных опросов, проводимых Союзом потребителей России, хотя за последние 10 лет доля потребителей, чьи права нарушались минимум один раз в течение года, снизилась не очень кардинально – с 96% до 81%, наши соотечественники стали гораздо лучше ориентироваться в потребительском законодательстве. Доля лиц, которые ничего не знают о своих правах, снизилась почти в два с половиной раза. В два раза возросло число граждан, которые решились защищать нарушенные потребительские права в суде. Значительно выросла и результативность защиты прав потребителей. Тех, кому удалось добиться положительного результата, стало на 10% больше. В целом результаты опросов свидетельствуют о положительных тенденциях в знании и реализации российскими потребителями своих законных прав.

Сейчас Союз потребителей России поставил перед собой задачу создания в России сети информационно-консультационных центров для потребителей по образцу Германии, где существует более 200 таких учреждений в составе Союза потребителей ФРГ. Потребители обращаются сюда за информацией, советом, с просьбой о защите своих прав.

В перспективе подобные центры смогут ориентировать граждан на более здоровое потребление. Так, *Consumers International* одной из важнейших задач потребительских организаций считает защиту детей от *junk food* – «помойной», нездоровой пищи с повышенным содержанием жиров, углеводов, соли или сахара (биг-маки, чипсы, сникерсы, пепси и т.п.), что при систематическом потреблении чревато многими хроническими болезнями. Тем не менее миллиарды долларов тратятся производителями и продавцами такой пищи, чтобы побудить людей, и в первую очередь детей, потреблять ее как можно больше. Поэтому потребительские организации добиваются законодательного ограничения свободы рекламы, распространения, а в будущем, возможно, и производства таких продуктов.

Это не значит, однако, что защита прав потребителей сводится к их противостоянию с предпринимателями. Противостояние – крайняя форма защиты, когда невозможным или безуспешным оказался диалог. Диалог нужен даже по поводу прямых нарушений закона бизнесом, если эти нарушения являются частью сложившейся деловой практики и имеют мас-

совый характер. Бывает так, что в наших общих интересах добиться не строгого соблюдения закона, а его изменения в соответствии со здравым смыслом. Ведь у потребителей и бизнеса в рынке общая судьба. Если плохо потребителям, предприниматели получают меньший доход.

Это можно увидеть в отношении каждого из базовых потребительских прав. Так, очень высокие требования к безопасности продукции существенно удорожают ее производство, что может сделать ее недоступной по цене для многих потребителей. Слабость механизмов досудебного разрешения споров, заставляя потребителей обращаться в суды, обрекает их на длительное «выбивание» компенсации причиненного ущерба, но и ответчику-предпринимателю, как правило, это стоит немалых дополнительных расходов на выплату неустойки и штрафа в бюджет.

Решение всех этих обоюдоострых проблем зависит от законодательства и от правоприменительной практики. Поэтому так важна общая согласованная позиция всех участников рыночных отношений перед органами власти. А ее выработка невозможна без диалога. Именно для этого Союз потребителей России вместе с ведущим предпринимательским объединением малого и среднего бизнеса ОПОРА России несколько лет назад создали Союз участников потребительского рынка, в состав которого в дальнейшем включились свыше 30 общероссийских отраслевых ассоциаций производителей и продавцов потребительской продукции. Совместный поиск решений, улучшающих положение каждой из сторон без ухудшения положения другой стороны – путь, возможно, самый трудный, но, мы уверены, и самый эффективный.

### Полезные ресурсы

Онлайн-библиотеки по правам человека на русском языке:

- Организация Объединенных Наций ([www.un.org/russian/hr/](http://www.un.org/russian/hr/)).
- Университет Миннесоты ([www.umn.edu/humanrts/russia/Rindex.html](http://www.umn.edu/humanrts/russia/Rindex.html)).
- Библиотека международных документов по правам человека ([www.hri.ru](http://www.hri.ru)).

Ресурсные центры:

- Business & Human Rights Resource Centre (<http://www.business-humanrights.org>).

## Компания РАО «ЕЭС России»

Из отчета о социальной ответственности и корпоративной устойчивости за 2006–2007 гг.<sup>1</sup>

### ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

#### Трудовые и социальные права. Социальное партнерство

Механизмом защиты трудовых и социальных прав работников является социальное партнерство работодателей и работников, которое на практике реализуется через заключение отраслевых тарифных соглашений. В 2006 и 2007 гг. в электроэнергетике действовали, соответственно, ОТС в электроэнергетике Российской Федерации на 2005–2006 гг. (ОТС-05/06) и ОТС в электроэнергетике Российской Федерации на 2007–2008 гг. (ОТС-07/08). ОТС-07/08 распространялось на работодателей и работников 210 организаций электроэнергетики (ОТС-05/06 – 201 организация).

Консолидированную позицию работодателей в диалоге с профсоюзами выражает Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики.

По состоянию на 31 декабря 2007 г. Объединение РаЭл представляло интересы 117 организаций электроэнергетики различных форм собственности, действующих в большинстве субъектов Российской Федерации. Деятельность Объединения РаЭл определяется Уставом и «Стратегией работодателей по развитию социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации». Информационный обмен участников Объединения РаЭл осуществляется в соответствии с Декларацией о едином пространстве информационного обмена организаций электроэнергетики Российской Федерации.

<sup>1</sup> [http://www.raoes.ru/ru/info/about/resp/RAO\\_SocialReport\\_06-07.pdf](http://www.raoes.ru/ru/info/about/resp/RAO_SocialReport_06-07.pdf).



Защиту социально-трудовых прав и гарантий работников осуществляет Общероссийское объединение «Всероссийский Электропрофсоюз» (ВЭП). ВЭП – общероссийский профессиональный союз, созданный в форме некоммерческой организации для представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза в органах государственной власти, местного самоуправления и объединениях работодателей. ВЭП действует на территории более 70 субъектов Российской Федерации, объединяя на добровольных началах более 700 тыс. граждан – членов профсоюза (в том числе около 500 тыс. – непосредственно энергетиков).

Новое Отраслевое тарифное соглашение должно улучшить положение работников.

*«Наличие у работодателя обязательств, связанных с выполнением условий Отраслевого тарифного соглашения, должно рассматриваться не в контексте дополнительного груза затрат, но как инвестиции в человеческий капитал, отдача от которых дает дополнительные конкурентные преимущества организации, а также укрепляет позиции работодателя на конкретном рынке труда».*

*Из «Отчета о выполнении условий Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ на 2005–2006 гг.».*

Добровольное медицинское страхование работников стало рассматриваться в качестве безусловного обязательства работодателей в соответствии с положениями Отраслевого тарифного соглашения.

В 2006 г. впервые в практике отраслевого социального партнерства Объединение РаЭл и ВЭП организовали совместную Комиссию по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике.

*Начиная с 2005 г. стороны проводят совместный мониторинг исполнения ОТС. В апреле 2006 г. РаЭл и ВЭП подготовили и подписали первый, а в мае 2007 г. – второй Отчет о выполнении условий Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации».*

В 2007 г. среди организаций, принявших на себя обязательства по выполнению условий Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2005–2006 гг. был проведен конкурс «Социально ответствен-

ная организация электроэнергетики в сфере взаимодействия с персоналом». Помимо энергетиков в состав Оргкомитета конкурса вошли представители Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Федеральной службы по труду и занятости, Российского союза промышленников и предпринимателей.

Лидерами стали ОАО «ОГК-1», ОАО «Свердловэнерго» и ОАО «Липецкая энергосбытовая компания». Отдельной номинацией, в которой победило ОАО «Костромаэнерго», были отмечены лучшие практики выстраивания отношений с работниками.

*Генеральный директор ОАО «ОГК-1» Владимир Хлебников: «Залог нашего успеха – это люди, которые работают в этой непростой сфере. Признание кадровой политики Компании лучшей среди генерирующих компаний – большая честь для нас. Несомненно, мы будем продолжать работу в этом направлении».*

*Директор по управлению персоналом и общим вопросам ОАО «Костромаэнерго» Надежда Муравьева: «Эта высокая награда – результат работы всего коллектива. Энергокомпания накопила неплохой опыт в работе с кадрами, который мы стараемся развивать и совершенствовать. А это не только сегодняшний имидж компании, но и ее будущее».*

*В ОАО «Костромаэнерго» выстраивается система работы с кадрами, включающая комплектование, формирование резерва руководителей, подготовку специалистов, зачисленных в резерв на выдвижение к осуществлению управленческой деятельности. Новым моментом, дающим немалый эффект, является индивидуальное планирование профессионального роста специалиста. В план включены такие формы и методы, как привлечение кандидата к обучению персонала; включение в творческие группы по решению технических организационных проблем; стажировка на более высоких должностях на период отсутствия на работе основного работника; поручение подготовки проектов документов, инструкций, докладов; привлечение в качестве наставников, а также к преподаванию на курсах, к разработке учебных программ и методических рекомендаций».*

*Резерв, сформированный в 2007 г., является основой для назначения на руководящие должности при изменении организационной структуры ОАО «Костромаэнерго».*

*В течение 2007 г. 43,6% персонала прошли обучение в 28 учебных заведениях Костромы, а также в Иванове, Белгороде, Санкт-Петербурге, Москве.*

### *Консультации с заинтересованными сторонами по отдельным аспектам прав человека*

По инициативе РАО «ЕЭС Россия» в 2006 г. состоялась встреча в рамках круглого стола «Соблюдение прав малочисленных народов при реализации инвестиционных энергетических проектов». Была достигнута договоренность о сотрудничестве между Ассоциацией коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока и Штабом РАО «ЕЭС России» по работе с потребителями по вопросам электроснабжения поселений, в которых проживают представители коренных малочисленных народов.

В декабре 2007 г. состоялись общественные слушания, посвященные обсуждению экологической политики ОАО «ГидроОГК», в которых также приняли участие представители Центра содействия коренным малочисленным народам Севера, Сибири и Дальнего Востока.

### *Этические кодексы*

В ОАО РАО «ЕЭС России» и в ряде компаний Холдинга приняты кодексы профессиональной этики.

Дополнительно к Кодексу профессиональной этики для работников кадровых служб разработан Кодекс профессиональной этики специалиста в области кадрового менеджмента. ОАО РАО «ЕЭС России» внесло вклад в разработку этого документа, подготовленного Комиссией по этике Национального союза кадровиков. Полный текст кодекса опубликован на Интернет-портале развития человеческих ресурсов электроэнергетики. Кодекс предусматривает, в частности, что специалист в области кадрового менеджмента: исключает в своей работе дискриминацию по признаку возраста, пола, гражданства, национальности, расы, религии, в строгом соответствии с российским законодательством; обеспечивает равные возможности для развития, профессионального роста и продвижения по служебной лестнице всех категорий персонала компании; обеспечивает каждому работнику возможность участия в социальных программах компании в соответствии с действующими в ней локальными нормативными актами.

### *Гражданская акция*

При строительстве объектов энергетики в 1930–1950 гг. в массовых масштабах использовался труд политзаключенных. В структуре экономики ГУЛАГа электроэнергетика занимала значительную долю – при строительстве объектов энергетики в бывшем СССР было задействовано более полумиллиона узников лагерей. Условия труда привели к гибели и инвалидности многих тысяч этих людей. Жертвами политических репрессий стали многие специалисты энергетики.

Документы, свидетельствующие о масштабе использования заключенных при строительстве объектов энергетики и условиях их жизни и труда, собраны в подготовленной по заказу РАО «ЕЭС России» книге «Заключенные на стройках коммунизма. ГУЛАГ и объекты энергетики СССР. Собрание документов и фотографий».

До завершения реорганизации ОАО РАО «ЕЭС России» должна быть реализована программа мероприятий по увековечению памяти политзаключенных, задействованных при строительстве объектов электроэнергетики, и репрессированных специалистов-энергетиков. При поддержке Общества «Мемориал» будут проведены выставки и презентации книги.

## Компания Shell

Из Отчета об устойчивом развитии за 2007 г.<sup>1</sup>

Поддержка фундаментальных прав человека отражена в Общих принципах деятельности *Shell* и является неотъемлемой частью нашей работы.

Мы полагаем, что компании могут и должны сыграть конструктивную роль в деле обеспечения и укрепления прав человека как практическими способами, напрямую связанными с их коммерческой деятельностью, так и через стимулирование и поддержку работы правительств в области соблюдения прав человека в своих странах.

### **Какова роль бизнеса?**

Граница между ответственностью компаний и ответственностью правительств очень неопределенна. Особенно много неясного в том, какую роль должны играть компании, действующие в стране, правительство которой не соблюдает свои обязанности в области прав человека.

Джон Рагги, специальный представитель генерального секретаря ООН по вопросам прав человека и транснациональных корпораций, четко определил существующую проблему: «Там, где правительства не имеют возможности или отказываются выполнять свои обязанности, сфера влияния корпораций возрастает по умолчанию, а не вследствие существования какой-либо принципиальной подоплеки».

Мы принимали участие в консультациях, проводившихся Рагги в 2007 г., и поддерживаем возглавляемую им инициативу ООН по определению границ ответственности. Мы приветствуем его итоговый доклад, опубликованный в апреле 2008 г., который вносит ясность в этот вопрос и представляет собой практическое руководство к действию.

### **Управление рисками по странам**

Иногда поиски новых месторождений нефти и газа энергетические компании ведут в странах, где права человека соб-

<sup>1</sup> [http://sustainabilityreport.shell.com/2008/servicepages/downloads/files/russian\\_sustain\\_review\\_lowresweb.pdf](http://sustainabilityreport.shell.com/2008/servicepages/downloads/files/russian_sustain_review_lowresweb.pdf).

людуются слабо или совсем не соблюдаются. Это, несомненно, создает трудности и вынуждает компании искать компромисс. Отказаться от работы в таких странах означает открыть двери для менее принципиальных конкурентов. Остаться – означает подвергнуть концерн риску быть представленным в роли соучастника правительственной политики нарушения прав человека. Мы решаем такие проблемы в зависимости от конкретного случая, исходя из возможностей соблюдения наших принципов деятельности.

Для оценки рисков нарушения прав человека, с которыми приходится сталкиваться нашим проектам и предприятиям, мы используем методики, разработанные специалистами датского Института прав человека (*Danish Institute for Human Rights*). Согласно одной из таких методик положения местных законов и политики сравниваются с положениями Всеобщей декларации ООН по правам человека (*Universal Declaration of Human Rights*) и 80 других международных договоров. Для стран, где в ходе такого сравнения выявляются подобные риски в каких-либо областях, мы разрабатываем планы действий, позволяющие нашим компаниям избегать нарушения прав человека. Еще одна методика сводится к проверке процедур, принятых в *Shell*, на соответствие местным законам, нормам и правилам. Например, в Бразилии эти методики помогли нам определить необходимость принятия дополнительных мер, для того чтобы соблюсти свои обязательства по предоставлению равных прав для всех работников и одновременно выполнить требования правительства о предоставлении не менее 5% мест в штате компаний инвалидам. В результате этого в компании *Shell Brazil* были внедрены новые программы, поощряющие прием на работу людей, имевших инвалидность, а также организацию их профессиональной подготовки с помощью различных НПО, функционирующих в этой сфере.

В 2007 г. мы начали более тесно сотрудничать с организацией «Международная тревога» (*International Alert*) – независимой неправительственной организацией, специализирующейся на миротворческой деятельности. Цель этого сотрудничества – снизить вероятность того, что наши принципы деятельности и методы ведения бизнеса могут непреднамеренно спровоцировать конфликт или привести к его обострению. На-

чиная с 2008 г. эксперты организации *International Alert* будут работать с нашим персоналом непосредственно на местах в отдельных регионах повышенного риска и разрабатывать программы обучения предупреждению конфликтных ситуаций для их применения на всех предприятиях концерна.

#### **Права сотрудников**

Мы взяли на себя обязательства уважать права наших сотрудников и соблюдать принципы, изложенные в Декларации Международной организации труда (*International Labour Organization*) «Об основополагающих принципах и правах человека в сфере труда» (*Declaration of Fundamental Human Rights at Work*), включающих:

- Обязательство не использовать детский труд ни напрямую – путем найма детей на работу непосредственно в наши компании, ни косвенно – через создаваемые нами СП, предприятия подрядчиков или поставщиков. Согласно результатам нашего ежегодного внутреннего опроса руководителей высшего уровня, представляющих *Shell* в каждой стране, в 2007 г. в 99% стран, где мы работаем, компании концерна «Шелл» проводили политику, запрещающую применение детского труда на наших предприятиях.
- Недопущение всех форм принудительного или обязательного труда. В 99% стран, где мы работаем, мы применяем на местах соответствующие процедуры, обеспечивающие соблюдение этого требования.
- Недопущение дискриминации в области занятости и профессий. Соблюдение данного требования обеспечивается за счет предоставления равных возможностей при приеме на работу, продвижении по службе, карьерном росте, обучении и вознаграждении с учетом правительственной политики и с соблюдением местных обычаев.
- Свобода создания различных ассоциаций. В тех странах, где это разрешено законом, персонал имеет право вступать в профсоюзы.

Кроме обеспечения защиты трудовых прав наших сотрудников, мы также стремимся создавать стимулирующие и интересные рабочие места, которые способствуют раскрытию талантов у сотрудников и обеспечивают для них гибкие условия работы, отвечающие их индивидуальным запросам.

При заключении контрактов мы подвергаем проверке способность наших потенциальных подрядчиков соблюдать требования наших стандартов, включая соблюдение прав человека. Например, исходя из результатов ежегодного внутреннего опроса руководителей высшего звена концерна *Shell* в разных странах, в 2007 г. в 98% стран, где мы осуществляем свою деятельность, компании концерна *Shell* требовали, чтобы в компаниях-подрядчиках действовала процедура, запрещающая использование детского труда. В прошлом году мы также начали включать во все наши новые контракты, заключаемые с подрядчиками, требование о соблюдении нашего Кодекса деловой этики (*Shell Code of Conduct*). Этот Кодекс среди прочего устанавливает стандарты условий работы, обеспечивающие равные возможности для всех работников и исключаящие любые оскорбления и притеснения.

#### **Безопасность и права человека**

Принятые в масштабах всего концерна стандарты в области обеспечения безопасности определяют меры по защите наших сотрудников и наших активов с учетом соблюдения прав других, включая местных жителей. Например, применение вооруженной охраны разрешается только в случаях, предусмотренных законом, или когда отсутствуют другие приемлемые способы устранения угрозы безопасности. Эти стандарты устанавливают конкретные требования и инструкции по применению силы.

В 2007 г. вооруженная охрана применялась нами примерно в 15% стран, где мы осуществляли свою деятельность. При этом в двух из каждых трех случаев мы привлекали для этого компании, специализирующиеся на оказании охранных услуг. В прошлом году мы смогли постепенно отказаться от использования вооруженных охранников на всех наших АЗС на Филиппинах вследствие создания условий, способствующих повышению безопасности, например, за счет улучшения освещенности и изменения условий хранения наличности на АЗС.

В 2007 г. мы ужесточили наши стандарты безопасности, более точно и более конкретно сформулировав требования, предъявляемые к нашим предприятиям по всему миру, и включив в них Принципы добровольного соблюдения норм безо-

пасности и прав человека (*Voluntary Principles on Security and Human Rights*). Эти «добровольные принципы» были разработаны неправительственными организациями (НПО), правительствами и компаниями в качестве руководства для компаний добывающих отраслей (нефтяной, газовой и горнорудной).

Согласно нашим обновленным стандартам обеспечения безопасности все предприятия теперь должны управлять своими рисками с помощью одних и тех же методов, основываясь на стандартной оценке риска, подлежащей ежегодному пересмотру. Эта оценка затрагивает ряд пунктов, перечисленных в Принципах добровольного соблюдения норм безопасности и прав человека, среди которых проверка личных дел сотрудников службы безопасности, позволяющая убедиться, что в их биографии нет случаев нарушения прав человека и что они прошли соответствующую подготовку по надлежащему использованию этих принципов.

Теперь мы требуем, чтобы каждый из примерно 300 сотрудников нашей службы безопасности, работающих по всему миру, прошел стандартную программу подготовки и процедуру оценки необходимых навыков, позволяющих выполнять свои обязанности. Мы ужесточили свои требования, подлежащие обязательному включению в контракты, заключаемые нами с частными охранными компаниями. Эти требования касаются соблюдения «добровольных принципов» в области безопасности и прав человека и более четко определяют обязательства подрядчиков по немедленному расследованию любых обвинений в нарушении прав человека и принятию в случае необходимости надлежащих дисциплинарных мер. Сейчас мы используем «добровольные принципы» также при работе с правительственными силами безопасности.

*Общие принципы деятельности Shell (Shell General Business Principles) определяют наши цели и поведение уже более 30 лет. Мы намерены продолжать руководствоваться ими в своей деятельности и в последующие 50 лет, внося свой вклад в будущее, в котором энергия будет производиться экологически и социально ответственными способами.*

*В Кодексе деловой этики Shell (Code of Conduct), принятом в концерне год назад, более подробно объясняются правила поведения персонала, отвечающие нашим принципам деятельности.*

### ***Добросовестное отношение***

В основе наших принципов деятельности лежат три ключевые ценности: честность, добросовестность и уважение к людям. Добросовестность в бизнесе на практике понимается просто и недвусмысленно: нетерпимость к взяточничеству и мошенничеству, включая недопущение выплат с целью упрощения или ускорения различных процедур в обход формальностей. Обо всех случаях взяточничества и мошенничества сообщается в Комитет по аудиту (*Audit Committee*) при совете директоров концерна *Shell*. В 2007 г. в комитет поступило 112 сообщений о подобных нарушениях. В результате мы расторгли договорные отношения с 151 штатным сотрудником и подрядчиком.

### ***Подрядчики***

Мы ожидаем от подрядчиков, что во всех аспектах своей работы с нами они будут соблюдать наши или аналогичные принципы деятельности, а также наши стандарты в области ОЗТОС. Во всех странах мира при работе с подрядчиками мы стараемся помочь им понять эти принципы и научиться применять их. Если они по каким-либо причинам не готовы соблюдать их, мы вынуждены пересматривать наши отношения с ними. Согласно данным, полученным в ходе ежегодного внутреннего опроса руководителей высшего звена, представляющих концерн *Shell* в каждой стране нашего пребывания, в 2007 г. мы расторгли 35 контрактов по причине несоблюдения подрядчиками наших принципов деятельности. В половине случаев отмечалось нарушение требований наших стандартов ОЗТОСБ. Так, мы аннулировали ряд контрактов в Индии, на Мадагаскаре и в США.

### ***Законы о конкуренции***

Мы поддерживаем свободную конкуренцию и стремимся вести дела честно, с соблюдением моральных норм и применимых законов о конкуренции, запрещающих практику фиксирования цен. Как сказано в нашем Кодексе деловой этики, мы не потерпим никаких нарушений закона о конкуренции в концерне *Shell*. К сожалению, подобные нарушения иногда все же происходят. В 2007 г. в Сальвадоре на концерн был наложен штраф в размере 852 тыс. долларов за якобы имевшее

место применение нечестных методов ценообразования в розничной торговле. Мы подали апелляцию на пересмотр этого дела.

В Аргентине была отклонена поданная нами апелляция на пересмотр дела о наложении на нас в 1998 г. штрафа в 33 тыс. долларов за установление фиксированных цен на сжиженный природный газ.

#### ***Помощь персоналу и партнерам в соблюдении наших принципов***

С 2005 г. в концерне *Shell* действует глобальная горячая линия и специальный сайт, предназначенные для наших сотрудников и деловых партнеров, которые могут получить совет и конфиденциально сообщить о любых подозрениях на нарушение законодательства или Общих принципов деятельности *Shell*. Обслуживание этой горячей линии осуществляется независимыми внешними специалистами, которые работают 24 часа в сутки каждый день в течение всего года. В 2007 г. почти 40% всех сообщений о подозрениях на нарушения были получены по горячей линии. В остальных 60% случаев персонал сообщал о нарушениях напрямую, непосредственно своему линейному руководству или в отдел кадров.

Мы организовали интерактивное и очное обучение по ключевым вопросам, затронутым в наших принципах деятельности, включая вопросы предупреждения взяточничества и коррупции и соблюдения требований антимонопольного законодательства. К концу 2007 г. почти 20 тыс. сотрудников концерна прошли обучение в области антимонопольного законодательства. Мы также начали проводить занятия по разъяснению требований, предъявляемых к персоналу Кодексом деловой этики, принятым в *Shell* в 2006 г. В 2007 г. во всех подразделениях и предприятиях концерна проводилось обязательное интерактивное обучение применению наших принципов деятельности на практике. В эти занятия был включен ряд сценариев из реальной жизни, демонстрирующих затруднительные ситуации, с которыми сотрудники сталкивались в ежедневной работе, работе, и способы выхода из этих ситуаций.

## **Компания ВР**

*Из Отчета об устойчивом развитии за 2006 г.<sup>1</sup>*

### **Права человека**

Мы осознаем, что наша деятельность может серьезно повлиять на местные сообщества. Особенно существенными могут стать перемены в жизни людей в развивающихся странах, но и не только в них.

В некоторых случаях это влияние может потенциально сказаться на правах человека. Компания ВР поддерживает Всеобщую декларацию прав человека. Многие права и свободы, закрепленные во Всеобщей декларации прав человека, особенно значимы для ВР как крупнейшего работодателя, инвестора и поставщика энергии.

Наш подход к правам человека описан в Корпоративном руководстве ВР по правам человека, опубликованном в 2006 г. Этот документ приводится целиком на нашем сайте. Руководство использовалось как основа для тренинга по правам человека в ряде подразделений ВР.

**Дополнительная информация:** [www.bp.com/humanrights](http://www.bp.com/humanrights)

#### ***Добровольные принципы обеспечения безопасности и соблюдения прав человека***

ВР является одним из создателей Добровольных принципов обеспечения безопасности и соблюдения прав человека (VPs), разработанных для того, чтобы помочь добывающим компаниям обеспечивать промышленную и общую безопасность на основе уважения прав человека. За последние пять лет эти Принципы были в первую очередь внедрены в Прикаспийском регионе и Индонезии. Признавая лидерство ВР, внешние заинтересованные стороны призвали компанию распространить данную инициативу в других ключевых зонах деятельности.

<sup>1</sup> [http://www.bp.com/liveassets/bp\\_internet/russia/bp\\_russia\\_russian/STAGING/local\\_assets/downloads/pdfs/s/BPsustain2006\\_access\\_RU.pdf](http://www.bp.com/liveassets/bp_internet/russia/bp_russia_russian/STAGING/local_assets/downloads/pdfs/s/BPsustain2006_access_RU.pdf)

В ответ на это мы инициировали двухлетний проект, цель которого – повсеместно использовать наш опыт по внедрению и обеспечению Добровольных принципов. В 2006 г. мы ввели штатную должность специалиста по вопросам безопасности и прав человека.

В 2006 г. профессионалы, работающие в ВР, и привлеченные специалисты провели тренинги по различным аспектам VPs на наших предприятиях в Пакистане, Анголе, Азербайджане, Грузии, Индонезии и Колумбии, а также на совместном предприятии ТНК-ВР в России. В рамках нашего проекта Танггу в Папуа (Индонезия) в 2006 г. была введена в действие система охраны общественного порядка. Это часть нашей Комплексной системы обеспечения безопасности местного сообщества, и ее торжественное открытие было организовано полицией Индонезии, что свидетельствует о признании нашего подхода на самом высоком уровне. Система была введена в действие при поддержке Исламского университета Индонезии и Центра по правам человека, известного как *Pusham UII*.

#### **Обеспечение многообразия и недискриминационный подход**

В Кодексе поведения, экземпляр которого имеется у каждого сотрудника ВР, говорится, что в компании запрещена дискриминация по признаку расы, пола, возраста, ограничений здоровья, сексуальной ориентации или самоидентификации.

Важная роль в продвижении принципов многообразия кадрового состава принадлежит руководству компании. В марте 2006 г. Главный управляющий директор и члены Совета директоров были приглашены в Нью-Йорк на церемонию вручения престижной премии *Catalyst Award* за многообразие кадрового состава, которой были отмечены усилия ВР в области развития трудовых ресурсов по всему миру.

Наша позиция, запрещающая дискриминацию и притеснения, и наши усилия по формированию благоприятной среды для всех социокультурных групп были отмечены организацией «Борьба за права человека» (*Human Rights Campaign*) в годовом справочнике «Руководства для покупателей» (*Buyer's Guide*).

Мы оказываем поддержку организациям, выступающим за предоставление рабочих мест женщинам и представителям меньшинств в США, где 34% наших сотрудников относятся к расовым меньшинствам. В их число входят *Working Mother Media* и *Centre for Work Life Policy*, а также *Executive Leadership Council* и *Leadership Institute*, которые стремятся развивать потенциал афроамериканцев.

Во Франции ВР, другие компании и французское правительство подписали *Charte Diversité de l'entreprise*, взяв на себя обязательство содействовать культурному, этническому и социальному многообразию кадрового состава на своих предприятиях в этой стране. Подписавшие хартию стороны дали обещание активно поощрять плюрализм и многообразие, инициировать конструктивный социальный диалог и содействовать улучшению трудовых отношений путем недопущения дискриминации в политике и практике приема на работу, развития и продвижения работников. Мы сотрудничаем с немецкими компаниями и правительством Германии в разработке аналогичной хартии и в этой стране.

#### **Особое замечание от компании Ernst & Young**

Хотя в течение 2006 г. мы не наблюдали новых инициатив на уровне Группы, мы по-прежнему видели приверженность принципу многообразия кадрового состава на всех предприятиях, которые мы посетили. Например, при подборе руководящего персонала и списки кандидатов, и состав отборочных комиссий повсеместно отличались многообразием. На предприятиях *Castrol India* и *Power Americas* в США нам сообщили, что при подборе кандидатов на вакантные должности в компании они просят кадровые агентства соблюдать принцип многообразия.

## Авиакомпания «Трансаэро»

### Права потребителей-инвалидов. Социальная программа авиакомпании «Трансаэро» по улучшению качества жизни и адаптации людей с ограниченными возможностями

Свыше 500 млн человек во всем мире являются инвалидами в результате умственных, физических или сенсорных расстройств, и независимо от того, в какой стране они живут, их возможности ограничены – физически и социально.

По данным Министерства здравоохранения и социального развития, в России насчитывается почти 14,5 млн инвалидов. Это 10-я часть населения страны, проблемы людей с ограниченными возможностями заботят каждую четвертую семью.

Только в столице живут 1,2 млн инвалидов, причем большинство из них – молодые люди с активной жизненной позицией. Низкая транспортная доступность не позволяет им в полной мере реализовать свое право на свободу передвижения. Это вопрос не только мобильности, это мешает вести нормальный образ жизни.

Для авиакомпании «Трансаэро» соблюдение права на свободу передвижения для людей с ограниченными возможностями является приоритетом не только в области качества предоставляемых услуг, но в сфере социальной политики. Авиакомпания проявляет самый внимательный и доброжелательный индивидуальный подход к перевозке пассажиров с ограниченными возможностями. Главную цель «Трансаэро» видит в том, чтобы они могли осуществлять перелеты в максимально комфортных условиях. Весь персонал авиакомпании ориентирован на то, чтобы на земле и в воздухе оказывать таким пассажирам необходимое содействие.

Авиакомпания имеет многолетний опыт перевозки инвалидов-колясочников, инвалидов по зрению и слуху, а также тяжелобольных людей. Например, осенью 2008 г. «Трансаэро» совместно с компанией «Газпроммедсервис» и организацией

«Благовест» провела уникальную акцию – перевезла более 300 детей-инвалидов с заболеваниями опорно-двигательного аппарата на лечение и оздоровление в Израиль и Германию.

«Трансаэро» приобрела дорогостоящее оборудование – уникальную авиационную кровать для перевозки лежачих больных, находящихся в тяжелом состоянии. Для ее обслуживания в полете вместе с больными за счет авиакомпании направляются сопровождающие специалисты «Трансаэро». Оборудование используется достаточно часто – 2–3 раза в месяц.

В 2008 г. совместно с региональной общественной организацией инвалидов «Перспектива» авиакомпания запустила социальную программу, которая включает два основных компонента:

- 1) обеспечение транспортной доступности для людей с ограниченными возможностями (услуги компании для инвалидов);
- 2) улучшение качества жизни людей с инвалидностью (проекты социальных инвестиций).

Первое направление охватывает деятельность по предоставлению услуг пассажирам с инвалидностью. Обслуживание таких пассажиров связано не только с особыми условиями, которые им могут потребоваться во время рейса, но и с выполнением ряда обязательных формальных процедур, предшествующих полету. При содействии экспертов из «Перспективы» авиакомпания работает над совершенствованием стандартов обслуживания пассажиров с инвалидностью по ряду направлений.

#### *Обучение сотрудников «Трансаэро»*

Бортпроводники, сотрудники службы бронирования и офисов продаж учатся работать с пассажирами с ограниченными возможностями на базе учебного центра «Трансаэро».

Специалисты «Перспективы» провели вводный тренинг «Понимание инвалидности». На нем рассматривались распространенные стереотипы об инвалидах, терминология и этикет общения с клиентами с инвалидностью, способы корректного выхода из сложных ситуаций. Сотрудники «Трансаэро» и эксперты «Перспективы» обсудили конкретные случаи, возник-



шие при работе с пассажирами с инвалидностью, и наметили дальнейшие пути взаимодействия.

Первый тренинг состоялся в конце марта 2009 г. В нем приняли участие около 30 ключевых сотрудников авиакомпании, отвечающих за различные направления организации авиаперевозок. В дальнейшем тренинги будут проводиться для инструкторов учебного центра. Они войдут в обязательную образовательную программу подготовки персонала «Трансаэро».

### ***Информационная кампания***

Информационная кампания включает издание информационных материалов по работе с инвалидами для сотрудников, а также для пассажиров, летающих рейсами «Трансаэро». Авиакомпания работает над тем, чтобы людям с ограниченными возможностями было удобнее получать информацию о предоставляемых услугах, «Трансаэро» размещает ее на сайте и в офисах продаж, предлагает рекомендации для путешествующих инвалидов.

### ***Участие в Совете по вопросам инвалидности***

В Совет по вопросам инвалидности входят российские и международные компании. При поддержке РООИ «Перспектива» он занимается вопросами адаптации услуг для клиентов с инвалидностью, трудоустройства людей с ограниченными возможностями и другими социальными проблемами. Участие «Трансаэро» в консультационном совете бизнеса позволяет перенимать опыт других компаний, а также транслировать собственную практику среди партнеров и коллег по гражданской авиации.

### **Благополучие сообщества – условие успешного бизнеса**

«Алкоа» является ведущим мировым производителем первичного алюминия, алюминиевых изделий и глинозема. Одна из наиболее устойчиво развивающихся корпораций мира, «Алкоа» работает в 35 странах. В Россию компания пришла в 1993 г., а в 2005-м приобрела Самарский металлургический завод и Белокалитвинское металлургическое производственное объединение. С 2005 г. компания инвестировала в модернизацию своих российских предприятий более 750 млн долларов.

### ***«Алкоа» и сообщество – общий подход***

Компания напрямую связывает успех своего бизнеса с благополучием сообществ, в которых работают предприятия «Алкоа», и стремится внести свой вклад в его повышение. Каждое из предприятий «укоренено» в местном сообществе, где нанимает сотрудников, выбирает поставщиков, ищет партнеров. Все они являются неотъемлемой частью местной социальной структуры. Для «Алкоа» очевидно, что проблема сообщества становится и проблемой компании, и что ее намного легче решать с друзьями, чем с совершенно чужими людьми.

Компания заявляет о том, что в бизнесе и в работе с сообществом руководствуется одними и теми же неизменными ценностями. Во всем, что делает «Алкоа», ею движет приверженность принципам прав человека, честности, ответственности и прозрачности. При планировании бизнеса и ведении производственной деятельности в центре внимания находится устойчивое социальное развитие. Компания считает себя ответственной за экономические и социальные последствия ее решений в бизнесе даже в условиях изменчивой экономической ситуации.

### ***Программа работы с сообществом***

С 2001 г. предприятия «Алкоа» реализуют Программу работы с сообществом (*Alcoa Community Framework*). Она помогает развивать отношения с заинтересованными сторонами –

сотрудниками и их семьями, лидерами сообщества, НПО, органами власти – и оценивать эффективность этой работы. Программа позволяет предприятиям использовать самые разные возможности взаимодействия: от брифингов, форумов, дней открытых дверей до активного участия членов сообщества в консультационных комитетах.

Стратегическая программа устойчивого развития «Алкоа» до 2020 г. (2020, *Strategic Framework*) ставит целью к 2010 г. довести долю предприятий компании, которые выполняют Программу работы с сообществом, до 100%. Российские предприятия «Алкоа» активно применяют программу для управления своей корпоративной политикой с 2008 г.

#### **Российские проекты «Алкоа»**

Российское подразделение «Алкоа» на сегодня участвует в жизни сообщества в Москве, Самаре и Белой Калитве. С 2005 г. «Алкоа Россия» и Фонд «Алкоа» инвестировали в российские сообщества около 2,7 млн долларов США.

Долгосрочные программы, финансируемые Фондом «Алкоа», осуществляются в сфере технического образования, кардиологической помощи детям, охраны окружающей среды и устойчивого развития. Необходимым условием каждой из них является активное взаимодействие с сообществом. Примером может служить программа по охране окружающей среды и устойчивому развитию «В ответе за будущее» для средних школ и детских организаций. Она помогает школьникам лучше понять социальные и экологические проблемы сообщества, и предоставляет возможность самостоятельно их решить. Программа включает практическую работу, экологические лагеря, выделение грантов на реализацию школьных проектов в области охраны окружающей среды и устойчивого развития. В программе участвуют более 20 школ, а ее партнерами стали органы образования, муниципальные структуры, местные некоммерческие организации.

### **Основные международные документы в области прав человека (по материалам Пермского центра гражданского образования и прав человека<sup>1</sup>)**

#### *Уставные документы:*

- Устав Организации Объединенных Наций;
- Статут Международного суда;
- Римский статут Международного уголовного суда;
- Устав Международного трибунала по бывшей Югославии;
- Устав Международной организации труда;
- Устав Совета Европы.

#### *Универсальные международные документы по правам человека:*

- Всеобщая декларация прав человека;
- Международный пакт о гражданских и политических правах;
- Факультативный протокол к Международному пакту о гражданских и политических правах;
- Второй факультативный протокол к Международному пакту о гражданских и политических правах, направленный на отмену смертной казни;
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах;
- Конвенция о защите прав человека и основных свобод;
- Протокол № 1 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод;
- Протокол № 4 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод;
- Протокол № 6 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод;
- Протокол № 7 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод;
- Протокол № 12 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод.

#### *Предотвращение дискриминации:*

- Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации;
- Декларация о ликвидации всех форм нетерпимости и дискриминации на основе религии или убеждений.

#### *Предотвращение пыток:*

- Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания;
- Европейская конвенция по предупреждению пыток и бесчеловечного или унижающего достоинство обращения или наказания.

<sup>1</sup> <http://www.cgo.perm.ru/modules/info/index.php?id=57>

*Права человека в отправлении правосудия; предупреждение преступности:*

- Основные принципы обращения с заключенными;
- Минимальные стандартные правила обращения с заключенными;
- Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка;
- Руководящие принципы для эффективного осуществления Кодекса поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка;
- Основные принципы, касающиеся независимости судебных органов;
- Процедуры эффективного осуществления Основных принципов независимости судебных органов;
- Минимальные стандартные правила Организации Объединенных Наций, касающиеся отправления правосудия в отношении несовершеннолетних (Пекинские правила);
- Свод принципов защиты всех лиц, подвергаемых задержанию и заключению в какой бы то ни было форме;
- Минимальные стандартные правила Организации Объединенных Наций в отношении мер, не связанных с тюремным заключением (Токійские правила);
- Декларация основных принципов правосудия для жертв преступлений и злоупотреблений властью;
- Декларация о защите всех лиц от насильственных исчезновений;
- Основные принципы применения силы и огнестрельного оружия должностными лицами по поддержанию правопорядка;
- Принципы эффективного предупреждения и расследования незаконных, произвольных и суммарных казней;
- Европейская конвенция о выдаче (экстрадиции);
- Руководящие принципы Организации Объединенных Наций для предупреждения преступности среди несовершеннолетних (Эр-Риядские руководящие принципы);
- Правила Организации Объединенных Наций, касающиеся защиты несовершеннолетних, лишенных свободы;
- Конвенция о борьбе с торговлей людьми и эксплуатации проституции третьими лицами;
- Конвенция Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности;
- Протокол против незаконного изготовления и оборота огнестрельного оружия, его составных частей и компонентов, а также боеприпасов к нему, дополняющий Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности;
- Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, дополняющий Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности;
- Протокол против незаконного ввоза мигрантов по суше, морю и воздуху, дополняющий Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности.

*Гуманитарное право; военные преступления и преступления против человечества, включая геноцид:*

- Женевская конвенция об улучшении участи раненых и больных в действующих армиях;
- Женевская конвенция об улучшении участи раненых, больных и лиц, потерпевших кораблекрушение, из состава вооруженных сил на море;
- Женевская конвенция об обращении с военнопленными;
- Женевская конвенция о защите гражданского населения во время войны;
- Дополнительный протокол к Женевским конвенциям от 12 августа 1949 г., касающийся защиты жертв международных вооруженных конфликтов (Протокол I);
- Дополнительный протокол к Женевским конвенциям от 12 августа 1949 г., касающийся защиты жертв вооруженных конфликтов немеждународного характера (Протокол II);
- Конвенция о предупреждении преступления геноцида и наказания за него;
- Конвенция о неприменимости срока давности к военным преступлениям и преступлениям против человечества;
- Принципы международного сотрудничества в отношении обнаружения, ареста, выдачи и наказания лиц, виновных в военных преступлениях и преступлениях против человечества;
- Доклад Подготовительной комиссии Международного уголовного суда – «Окончательный проект текста Правил процедуры и доказывания»;
- Доклад Подготовительной комиссии Международного уголовного суда – «Окончательный проект текста Элементов преступлений»;

*Права женщин:*

- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин;
- Факультативный протокол к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин;
- Декларация об искоренении насилия в отношении женщин;
- Пекинская декларация, принятая четвертой Всемирной конференцией по положению женщин.

*Права ребенка:*

- Конвенция о правах ребенка;
- Факультативный протокол к Конвенции о правах ребенка, касающийся участия детей в вооруженных конфликтах;
- Факультативный протокол к Конвенции о правах ребенка, касающийся торговли детьми, детской проституции и детской порнографии;
- Европейская конвенция об использовании прав ребенка.

#### *Права беженцев:*

- Устав Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев;
- Конвенция о статусе беженцев;
- Протокол, касающийся статуса беженцев.

#### *Права меньшинств:*

- Декларация о правах лиц, принадлежащих к национальным или этническим, религиозным и языковым меньшинствам;
- Рамочная конвенция о защите национальных меньшинств;
- Европейская хартия о региональных языках и языках меньшинств;
- Рекомендация 1474 (2000) – «Положение лесбиянок и гомосексуалистов в странах–членах Совета Европы».

#### *Права мигрантов:*

- Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей.

#### *Права человека в области труда и занятости; социальные права:*

- Конвенция о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы;
- Конвенция о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров;
- Конвенция об упразднении принудительного труда;
- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий;
- Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности;
- Конвенция о политике в области занятости;
- Европейская социальная хартия;
- Дополнительный протокол к Европейской социальной хартии.

#### *Права человека и биомедицина:*

- Универсальная декларация о человеческом геноме и правах человека;
- Конвенция о защите прав и достоинства человека в связи с применением достижений биологии и медицины;
- Дополнительный протокол к Конвенции о защите прав и достоинства человека в связи с применением достижений биологии и медицины относительно запрещения клонирования людей.

#### *Правозащитники:*

- Декларация о праве и обязанности отдельных лиц, групп и органов общества поощрять и защищать общепризнанные права человека и основные свободы;
- Принципы, касающиеся статуса национальных учреждений, занимающихся поощрением и защитой прав человека.

#### *Региональные документы по правам человека:*

- Европейская хартия о местном самоуправлении;
- Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека.

#### *Свобода информации:*

- Конвенция о международном праве опровержения.

#### *Заключительные материалы конференций и совещаний по правам человека:*

- Документ Копенгагенского совещания Конференции по человеческому измерению СБСЕ, 1990 г.;
- Документ Московского совещания Конференции по человеческому измерению СБСЕ, 1991 г.;
- Парижская хартия для новой Европы – итоговый документ встречи на высшем уровне глав государств и правительств государств–участников СБСЕ, 1990 г.;
- «Вызов времени перемен» – итоговый документ встречи на высшем уровне глав государств и правительств государств–участников СБСЕ, 1992 г.