Реферат на тему:

“ИНСТРУМЕНТЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ”

Социальная ответственность и ее правовые аспекты

В России процесс развития социальной ответственности бизнеса происходит медленно, однако интеграция мировой экономики, а также те проблемы, с которыми столкнулись российское государство, общество и бизнес в условиях мирового кризиса, должны, несомненно, обострить и вывести на новый уровень проблему социально ориентированного ведения бизнеса в России.

Любая крупная, уважающая себя компания прилагает усилия по созданию имиджа «социально ответственной организации», и часто это является обязательным условием для поддержания ее конкурентоспособности на рынке.

Социальная ответственность — это способность организации или предприятия оценить социальные последствия своей деятельности, в том числе безопасность и влияние на окружающую среду.

Социальная ответственность — это новый, более ответственный стиль управления, который позволяет организации или предприятию вести свои дела тщательнее. Социальная ответственность — это основа для построения организационной культуры фирмы, позволяющей успешно решать стоящие перед компанией актуальные и сложные задачи.

Социальная ответственность является основой современного демократического общества.

Пройдя все стадии развития от первобытнообщинного строя до капитализма и развитого социализма, люди в большинстве стран мира осознали или еще только осознают, что будущее их общества и государств лежит в открытой рыночной экономике с высокой социальной ориентированностью. Уже давно понятно, что государство должно функционировать ради пользы для общества, ради повышения благосостояния, удовлетворения нужд и потребностей людей. Теперь, на новой стадии развития общества, приходит понимание, что не только государство, но и бизнес несет свою часть ответственности за социальное благополучие общества и граждан.

Проводя активную социальную политику, компании и сами получают значительные выгоды, например:

􀁑 снижение текучести кадров и повышение привлекательности в качестве работодателя для лучших специалистов на рынке;

􀁑 развитие и укрепление организационной культуры;

􀁑 рост производительности труда в компании;

􀁑 улучшение имиджа компании, рост репутации;

􀁑 реклама товаров или услуг;

􀁑 освещение деятельности компании в СМИ;

􀁑 стабильность и устойчивость развития компании в долгосрочной перспективе;

􀁑 расширение возможностей привлечения инвестиционного капитала;

􀁑 сохранение социальной стабильности в обществе в целом;

􀁑 налоговые льготы.

Мировым сообществом разработан целый ряд общепринятых международных инструментов, обеспечивающих соблюдение прав человека.

Основополагающими документами в этой сфере являются:

􀁑 Всеобщая декларация прав человека;

􀁑 международные конвенции;

􀁑 конвенции Международной организации труда (МОТ).

Всеобщая декларация прав человека

Всеобщая декларация прав человека — основополагающий международный документ, определяющий и декларирующий права любого человека в современном мире. Она утверждена ООН в 1948 г., отражает общепризнанное определение прав человека, является основой международного права в области обеспечения социальных прав граждан.

Согласно ст. 1 Декларации, «все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах. Они наделены разумом и совестью и должны поступать в отношении друг друга в духе братства».

Всеобщая декларация прав человека определяет 5 фундаментальных прав: политические, экономические, социальные, культурные, гражданские.

Международные конвенции

Международные конвенции — это различные декларации, пакты, договоры в разных областях (например, в области охраны труда, безопасности, экологии, прав человека и т.д.), заключаемые на международном уровне и обязательные для исполнения государствами, ратифицировавшими их и таким образом принявшими на себя обязательства по их применению.

Конвенции МОТ

Одной из главных организаций, занимающихся защитой прав работников, является Международная организация по охране труда (МОТ). Созданная в 1919 г. согласно Версальскому договору, МОТ стала первым специализированным агентством ООН в 1946 г., пропагандирующим социальную справедливость и международное признание прав человека и труда.

МОТ имеет трехстороннюю уникальную структуру, включающую в себя:

􀁑 правительства (2 делегата);

􀁑 ассоциации работодателей (1 делегат);

􀁑 рабочие организации / профсоюзы (1 делегат).

МОТ периодически разрабатывает и утверждает конвенции, направленные на защиту прав различных категорий работников.

Конвенции МОТ — международные конвенции, разработанные и принятые Международной организацией труда. Конвенции МОТ подлежат ратификации странами — членами МОТ. Страна, ратифицировавшая конвенцию МОТ, принимает на себя обязательства по применению положений этой конвенции.

Среди основных конвенций МОТ, обеспечивающих социальные права работников, можно перечислить конвенции в отношении:

􀁑 принудительного труда;

􀁑 детского труда;

􀁑 свободы ассоциаций;

􀁑 дискриминации;

􀁑 оплаты труда;

􀁑 рабочих часов;

􀁑 здоровья и безопасности;

􀁑 надомных работников и др.

Конвенции в отношении принудительного труда (№29, 105). Данные конвенции в совокупности устанавливают абсолютный запрет на использование принудительного труда. Согласно ст. 1 Конвенции №105, государства, ее ратифицировавшие, обязуются упразднить принудительный или обязательный труд и не прибегать к какой-либо его форме в качестве:

􀁑 средства политического воздействия, воспитания, в качестве меры наказания за наличие или выражение взглядов, идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

􀁑 метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

􀁑 средства поддержания трудовой дисциплины;

􀁑 средства наказания за участие в забастовках;

􀁑 меры дискриминации по признакам расовой, социальной или национальной принадлежности.

Конвенции в отношении детского труда (№138, 182). Конвенция «О минимальном возрасте для приема на работу» (№138), дополняемая Рекомендацией №146, обязывает государства, ратифицировавшие ее, проводить национальную политику, направленную на эффективное искоренение детского труда, и постепенно повышать минимальный возраст приема на работу.

Конвенция «Об искоренении наихудших форм детского труда» (№182) отражает всеобщее единодушие в том, что наихудшим формам детского труда немедленно должен быть положен конец.

В истории МОТ эта Конвенция имеет самый высокий темп ратификации: к январю 2010 г. она была ратифицирована 171 страной.

Конвенция №182 распространяется на всех детей — девочек и мальчиков — в возрасте до 18 лет и не предусматривает исключений для каких-либо отраслей экономики или категорий работников. Она призывает «принять немедленные и эффективные меры по запрещению и искоренению наихудших форм детского труда».

Конвенция №182 в качестве наихудших форм детского труда определяет такие, как рабство и принудительный труд, включая торговлю детьми и принудительную вербовку для участия в вооруженных конфликтах; детскую проституцию и порнографию; производство и продажу наркотиков и работу, которая может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей.

Конвенции в отношении свободы ассоциаций (№87, 98). Действие данных конвенций относится как к предпринимателям, так и к трудящимся: и те, и другие имеют право на образование организаций по своему выбору, без предварительного согласия со стороны органов власти. Эти организации имеют право на разработку без вмешательства извне своего собственного устава, право на выбор собственных представителей (также без вмешательства извне), на ведение своей деятельности и создание конфедераций и федераций.

В Конвенции №98 излагается принцип защиты от дискриминации при нарушении свободы объединения, от актов вмешательства и призыв к использованию процедур проведения коллективных переговоров при заключении трудовых договоров.

Конвенция №87 посвящена свободе объединений профсоюзов и организаций предпринимателей. Ее положения являются обязательными для стран-участниц не после ее ратификации, а с момента их вступления в МОТ и признания устава, основополагающей частью которого являются эти положения.

Право на свободу объединений означает не только свободу вступать в существующие объединения, но и создавать новые. Конвенция №98 дает объединениям право на коллективные переговоры и соглашения, регулирующие вопросы оплаты и условий труда. Государство обязано обеспечить правовые основы этих правил и предусмотреть соответствующие санкции на случай их нарушения. Конвенция №98 запрещает любую дискриминацию трудящихся за членство в профсоюзе и любое, финансовое или кадровое, давление предпринимателя на эти организации.

Конвенции в отношении дискриминации (№100, 111). Данные конвенции разработаны для искоренения дискриминаций различных типов в области труда. Например, Конвенция МОТ №100 декларирует необходимость равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности. В Конвенции МОТ №111 идет речь об искоренении дискриминации в области труда и занятий.

Конвенции в отношении оплаты труда (№63, 95, 100, 131). Заработная плата за плановые и сверхурочные работы, а также ставка по оплате сверхурочных часов должны соответствовать размеру заработной платы, установленному действующим законодательством (или промышленными стандартами), либо превышать его. Незаконные или дисциплинарные вычеты из заработной платы недопустимы. Если минимальной заработной платы, определенной законодательно или же в рамках промышленных стандартов, недостаточно для покрытия расходов на проживание и получения некоторого дополнительного дохода, который остается после выплаты всех налоговых вычетов, организации должны обеспечить своим сотрудникам такую заработную плату, которая была бы достаточна для покрытия вышеуказанных потребностей.

Не допускается удержание сумм из заработной платы в качестве дисциплинарной меры. Организации должны гарантировать, что их работники регулярно и в доступной форме получают информацию о размере своей заработной платы, а также то, что заработная плата, положенные льготные выплаты и компенсации выплачиваются в соответствии с установленным законодательством способом, удобным для работников. В конвенциях по оплате труда установлены правила определения минимальной оплаты труда, принципы равенства оплаты труда мужчин и женщин.

Конвенции в отношении рабочих часов (№1, 14, 30, 47, 63). Данные конвенции устанавливают правила определения и границы рабочего времени. Конвенции содержат требования как к общим положениям определения рабочего времени, так и к частным случаям — определению рабочего времени в различных отраслях (промышленности, торговле, учреждениях).

Конвенция №63 определяет порядок ведения статистики оплаты труда и рабочего времени.

В данных требованиях определено, что максимально допустимое рабочее время в неделю должно соответствовать тому, которое установлено национальным правом, но не может превышать 48 часов. При этом максимально допустимое время для сверхурочной работы в неделю не может превышать 12 часов. Сверхурочная работа допускается исключительно на добровольной основе, и оплачиваться она должна в премиальном размере. Служащий имеет право по крайней мере на один выходной день, следующий за шестью подряд отработанными днями.

Конвенции в отношении здоровья и безопасности (№155, 162). Согласно разработанным конвенциям в этой области, должны быть установлены и соблюдаться ясные своды правил и процедур относительно гигиены труда и техники безопасности, в особенности обеспечение и использование средств индивидуальной защиты, чистый туалет, доступ к питьевой воде. Также при необходимости должно быть предоставлено санитарное оборудование для хранения продуктов. Запрещается нарушение установленного конвенциями порядка, условий на рабочем месте, условий в помещениях для отдыха. В частности, молодые сотрудники не должны работать в опасных и вредных для здоровья человека условиях.

Конвенции в отношении надомных работников (№177). Согласно ст. 1 Конвенции №177 «О надомном труде», надомный труд означает работу, которую лицо, именуемое надомником, выполняет: 1) по месту своего проживания или в других помещениях по его выбору, но не на производственных территориях работодателя; 2) за вознаграждение.

Конвенция №177 содержит основные требования в отношении условий труда и отсутствия дискриминации надомных работников.

Данные конвенции, которые нотифицированы большинством стран мира, поднимают важные для мирового сообщества проблемы в социальной сфере. Одной из важнейших и наиболее острых социальных проблем является использование детского труда.

Использование детского труда как социальная проблема По данным МОТ, 165 млн работающих детей во всем мире — это дети в возрасте от 5 до 14 лет.

Из них 74 млн детей занимаются опасными видами работ [1]. Самые актуальные международные данные свидетельствуют, что 72 млн детей младшего школьного возраста не зачислены в образовательные учреждения, при этом девочек, не посещающих школу, больше, чем мальчиков [2]. Кроме того, многие дети, зачисленные в школы, нерегулярно посещают их и часто начинают работать в раннем возрасте.

Во многих странах является традицией, что дети вносят свой вклад в семейный бюджет, а рабочее детство считается естественным этапом в процессе социальной интеграции. В других странах местные, клановые или семейные традиции подразумевают детский труд как инструмент социализации детей.

Несмотря на все сложности, связанные с данной проблемой, существует и ширится международное понимание (в том числе и во многих странах, где детский труд является серьезной проблемой) того, что:

􀁑 детство должно быть временем для образования и развития, а не для работы;

􀁑 детский труд часто ставит под угрозу шансы ребенка стать продуктивным взрослым;

􀁑 детский труд замыкает круг бедности и социального неравенства;

􀁑 детский труд может подвергать риску репутацию страны и ее производительность, а также способствовать отказу от экспортируемых ею товаров другими странами.

С 1919 г., т.е. с момента своего основания, Международная организация труда приняла более десяти конвенций по проблемам, связанным с детским трудом, из которых две — Конвенция №138 («О минимальном возрасте для приема на работу») и Конвенция №182 («Об искоренении наихудших форм детского труда») — являются краеугольными.

В таблице представлены результаты опроса касательно эксплуатации детского труда в Москве. В ходе исследования были опрошены 403 работающих ребенка, 84 работодателя, 36 экспертов [3].

Опрос работающих уличных детей был проведен по нерепрезентативной целевой случайной выборке. В выборочной совокупности, как указано в таблице, представлены четыре целевые группы.

Масштабы детского труда оценивались экспертами в соответствии с их собственными взглядами на частоту и распространение детского труда в различных его формах. Таким образом, результаты опроса отражают экспертное мнение и не могут быть подтверждены результатами статистической оценки.

Экспертами было выделено более 20 видов работ, в которых используется детский труд. Сами же дети в ходе опроса, проведенного в Москве, назвали более 30 видов подобных работ.

Работодатели называют следующие виды работ, для выполнения которых используется детский труд [3]:

􀁑 уборка рабочих и торговых мест (31,0%);

􀁑 торговля с лотков, в ларьке (31,0%);

􀁑 перевозка и погрузка товаров (21,4%);

􀁑 помощь на стройке (14,3%);

􀁑 охрана товаров, вещей (11,9%);

􀁑 работа «ходячей рекламой» (7,1%);

􀁑 мойка машин (4,8%) и т.д.

При проведении опроса среди детей были получены примерно такие же результаты, что свидетельствует о достаточно высокой достоверности полученной информации. Около четверти работающих детей вовлечены в сфере погрузочно-разгрузочных работ. Второе место по распространенности среди работающих детей делят между собой работа в торговой сфере, на рынках и работа на стройках.

Вид работы, в которую вовлечены дети, зачастую зависит от того, являются они жителями Москвы или иногородними. Иногородние дети, как правило, занимаются работой на стройке, торговлей в ларьках и на рынках, привлекаются к работе в качестве охранников, сторожей и т.д. Несмотря на то что дети, которые являются жителями Москвы, в целом заняты на схожих работах, их трудовая деятельность все-таки носит менее опасный характер.

Дети-москвичи работают, в частности, «ходячей рекламой» на улицах, раздают и расклеивают на улицах рекламные листы, продают газеты и т.д.

Также необходимо отметить, что исследование, проведенное СПбГУ при поддержке МОТ, однозначно показывает, что в Москве распространена практика использования детского труда, которая идет вразрез со всеми правовыми и законодательными нормами. Они же, в свою очередь, категорически противоречат нормам, принятым в России в отношении детского труда, и Конвенции МОТ №138 «О минимальном возрасте для приема на работу».

Результаты данного исследования выявили случаи детского труда начиная с 5-летнего возраста. Кроме того, исследование показало, что основную долю работающих детей составляют дети в возрасте от 13 до 15 лет.

Подобная неутешительная статистика иллюстрирует непонимание многими гражданами проблем, связанных с несоблюдением прав детей, обеспечением им достойных условий для развития. В связи с этим особую значимость приобретает роль государства и бизнеса в развитии социальной ответственности.

Правительства многих стран, особенно тех, где детский труд является острой проблемой, ставящей под вопрос будущее этих стран (ведь у работающих детей нет времени на обучение, их здоровье подрывается тяжелыми условиями труда и т.д.), предпринимают различные усилия, для того чтобы искоренить эту проблему.

Руководство по применению стандарта SA 8000 (о самом стандарте будет рассказано далее) приводит следующий пример работы государства — бразильскую модель выплаты стипендий и развития детских программ.

В 1995 г. бразильское Министерство социального обеспечения приступило к реализации проекта детских стипендий, призванного искоренить широко распространенную практику детского труда в этой развивающейся стране. В рамках данной программы родители, если подтверждается, что их дети посещают школу, получают небольшое ежемесячное пособие на каждого ребенка-ученика. Данное пособие частично компенсирует отсутствие дохода, который могли бы приносить эти дети, если бы они работали. Кроме того, за каждого задействованного в программе ребенка местное правительство получает от федерального правительства пособия на такую же сумму для организации дополнительного образования и внешкольных мероприятий. Данная мера призвана повысить заинтересованность местных органов власти в привлечении и удержании детей в школах.

Подобные программы разворачиваются поэтапно и нацелены сначала на самые бедные регионы страны, а также на области, где находятся предприятия отраслей, использующих детский труд. Благодаря поддержке и мобилизации бразильского гражданского общества деловые круги и неправительственные организации совместно работали над вовлечением в программу цепочки поставок, тем самым обеспечив успех программы.

МЕТОДЫ СОЦИАЛЬНОЙ БОРЬБЫ С НАРУШЕНИЯМИ ПРАВ

Подобные проблемы и примеры борьбы с ними можно привести и в отношении принудительного труда, свободы ассоциаций и т.д. Однако в настоящее время существует большое количество схем и систем, посредством которых компания может не только эффективно организовать свою социально направленную деятельность, но и продемонстрировать это обществу, государству, любым иным заинтересованным сторонам, поднять в обществе интерес к этим вопросам.

Выбор одной или нескольких схем для развития собственной системы социальной ответственности зависит от многих факторов, таких как уже имеющаяся система социальной ответственности, область, в которой работает организация, основные проблемы, стоящие перед организацией, регион деятельности и т.д. Рассмотрим несколько схем эффективной организации социально направленной деятельности компании.

Схемы эффективной организации социально направленной деятельности компании. Присоединение к Глобальному договору ООН.

Официальный старт этой инициативе был дан в июле 2000 г. в штаб-квартире ООН. Генеральный секретарь ООН обратился к лидерам крупнейших компаний мира с призывом присоединиться к международной инициативе (Глобальному договору), в рамках которой создаются условия для сотрудничества бизнеса с учреждениями ООН, профсоюзами, неправительственными организациями с целью претворения в жизнь всеобщих принципов социального равенства и сохранения окружающей среды.

Глобальный договор имеет сетевую структуру.

Его ядром являются Бюро по Глобальному договору и шесть учреждений Организации Объединенных Наций (ООН):

􀁑 Управление Верховного комиссара ООН по правам человека;

􀁑 Программа ООН по окружающей среде;

􀁑 Международная организация труда;

􀁑 Программа развития ООН;

􀁑 ООН по промышленному развитию;

􀁑 Управление ООН по наркотикам и преступности.

Глобальный договор охватывает все соответствующие общественные силы:

􀁑 правительства, определившие принципы, на которых базируется эта инициатива;

􀁑 компании, на деятельность которых он стремится повлиять;

􀁑 трудящихся, руками которых осуществляется конкретный процесс производства;

􀁑 организации гражданского общества, представляющие более широкий круг заинтересованных сторон;

􀁑 ООН, выступающую в качестве посредника и организатора соответствующих мероприятий.

Опираясь на преимущество совместных действий, Глобальный договор ставит задачу развития принципов социальной ответственности бизнеса, обеспечения его участия в решении наиболее острых проблем глобализации.

Частный бизнес — в сотрудничестве с другими заинтересованными сторонами — имеет возможность содействовать реализации идеи, выдвинутой Генеральным секретарем ООН: формирование устойчивой и открытой глобальной экономики.

Сегодня к Глобальному договору присоединились компании, представляющие самые разные регионы мира, профсоюзы, неправительственные организации. В международной базе организаций — участников Глобального договора зафиксировано более 7 тыс. компаний почти из 100 стран мира, среди которых такие гиганты бизнеса, как Total, BG, Statoil, ABB, Siemens, BASF, Toshiba, Nokia Corporation, Pfizer.

По мере интеграции общемировых процессов экономики интерес к данной инициативе усиливается и в России, а также в других странах бывшего СССР. На 11 ноября 2009 г. в базе данных Глобального договора [4] представлены 36 российских компаний, 124 украинские, 61 белорусская и т.д. Всего в данную базу включено 7097 компаний со всего мира.

В основе Глобального договора ООН лежат 10 основных принципов.

1. Предпринимательские круги должны оказывать поддержку и соблюдение прав человека, провозглашенных международным сообществом.

2. Предпринимательские круги должны обеспечить свою непричастность к нарушениям прав человека.

3. Предпринимательские круги должны поддерживать свободу ассоциаций и признание на деле права на заключение коллективных договоров.

4. Предпринимательские круги должны выступать за уничтожение всех форм принудительного труда.

5. Предпринимательские круги должны выступать за полное искоренение детского труда.

6. Предпринимательские круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.

7. Деловые круги должны способствовать предупреждению негативных воздействий на окружающую среду.

8. Предпринимательские круги должны осуществлять инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды. 9. Деловые круги должны содействовать развитию и распространению экологически чистых технологий.

10. Деловые круги должны противодействовать коррупции во всех ее формах, включая вымогательство и взяточничество.

Участие в Глобальном договоре предоставляет компаниям целый ряд возможностей, например:

􀁑 демонстрация социальной ответственности организации в отношении развития всеобщих принципов социального равенства и социальной ответственности бизнеса в целях формирования устойчивой и открытой глобальной экономики;

􀁑 участие в разработке практических мер, направленных на решение существующих проблем глобализации, на повышение социальной ответственности бизнеса, на обеспечение устойчивого развития в рамках многостороннего сотрудничества;

􀁑 управление рисками за счет реализации активной позиции по наиболее острым проблемам;

􀁑 членство в широком спектре программ и мероприятий ООН с участием правительств стран, представителей деловых кругов, организаций труда, неправительственных организаций, других заинтересованных сторон.

Чтобы стать участником Глобального договора, руководство компании должно:

􀁑 направить письмо Генеральному секретарю ООН с выражением поддержки идеи Глобального договора и его принципов;

􀁑 разработать комплекс мер по включению положений и принципов Глобального договора в программу стратегического развития компании;

􀁑 публично выказывать поддержку Глобальному договору и его принципам в такой форме, как пресс-релизы, публичные выступления и т.д.;

􀁑 включать данные о результатах участия в Глобальном договоре и реализации десяти его принципов в годовые отчеты о деятельности компаний и другие открытые для публикации документы.

Социальная отчетность

Социальная отчетность в широком понимании — это отчеты компании, включающие не только информацию о результатах экономической деятельности, но и социальные, экологические показатели.

Ключевым аспектом работы над социальным отчетом является его оценка и верификация независимым аудитором, а также использование полученных в ходе создания отчета результатов в дальнейшем развитии социальной ответственности организации. Осуществление этой процедуры дает компании гарантию третьей стороны в том, что опубликованные в отчете сведения достоверны и он не является рекламой.

В последнее время все большее распространение получают стандартизированные формы отчетности. Готовя свои отчеты в соответствии со стандартами, получившими международное признание, компания может претендовать на то, что созданный документ будет верифицирован независимым аудитором, имеющим соответствующий сертификат, а результаты данного отчета будут признаны заинтересованными сторонами.

Рассмотрим примеры стандартов в области социальной отчетности.

1. Стандарт АА1000 — стандарт социальной отчетности, предназначенный для измерения результатов деятельности компаний с этических позиций, предоставляющий процедуру и набор критериев, при помощи которых может быть осуществлен социальный и этический аудит деятельности организаций. Данный стандарт является одним из наиболее популярных в мире стандартов в области социальной отчетности.

На рис. 1 представлена модель социальной отчетности, заложенная в стандарте АА1000.

2. Стандарты Саншайн (Sunshine). Данные стандарты призваны обеспечить подготовку корпоративных отчетов для заинтересованных сторон. Они были приняты американским альянсом заинтересованных сторон (stake holders). Данный стандарт поддерживается ассоциацией, которая объединяет в себе организации в области защиты прав потребителей, а также религиозные и природоохранные организации. Данная серия стандартов содержит руководства по регулярному предоставлению компаниями информации о своей деятельности в рамках корпоративных отчетов для заинтересованных сторон. В таких отчетах отражена информация для клиентов (касательно продукции и услуг), сотрудников (касательно гарантий занятости, безопасности и здравоохранения) и т.д.

3. Стандарт GRI (Global Reporting Initiative) — стандарт, определяющий отчетность в области устойчивого развития. Данный стандарт представляет собой методологию составления внешней отчетности.

Стандарты по предоставлению корпоративной социальной отчетности — это разрабатываемые авторитетными международными организациями принципы, правила и показатели раскрытия информации о социальной активности компании, которые носят рекомендательный характер.

4. Стандарт SA 8000 — международный стандарт, разработанный SAI для улучшения условий труда работников. Основанный на принципах XIII Международной конвенции по правам человека, он является инструментом реализации заложенных в Конвенции положений на практике в конкретных рабочих ситуациях.

Сертификация на соответствие стандарту SA 8000:2008 В 1997 г. Международной организацией по социальной ответственности (SAI) была опубликована первая версия стандарта SA 8000:1997 «Социальная ответственность».

SAI — это многосторонняя неправительственная международная организация, нацеленная на улучшение рабочих условий, развитие и применение стандартов по социальной ответственности.

SAI работает с заинтересованными сторонами путем развития стандартов, проведения исследований, организации обучения, а также путем оказания помощи корпорациям в повышении их уровня социальной ответственности.

В настоящее время действует третья редакция стандарта SA 8000 версии 2008 г., которая содержит требования к компании в отношении:

􀁑 детского труда;

􀁑 принудительного труда;

􀁑 охраны труда;

􀁑 свободы объединений и права на коллективный договор;

􀁑 дискриминации;

􀁑 дисциплинарных мер;

􀁑 часов работы;

􀁑 заработной платы;

􀁑 системы управления.

Разные категории компаний могут использовать SA 8000 различными способами в зависимости от своих целей.

􀁑 Компании, стремящиеся получить независимое подтверждение своей репутации в социальной сфере.

Например, предприятие розничной торговли, продающее шторы, применяет SA 8000 в рамках своего предприятия с аудитом всех собственных и используемых площадок.

􀁑 Компании, стремящиеся получить независимую проверку как своей социальной ответственности, так и социальной отчетности своих подрядчиков.

Например, предприятие розничной торговли, продающее шторы, применяет SA 8000 в пределах своих собственных фабрик, а также добавляет аудит всех своих подрядчиков.

􀁑 Подрядчики, производящие товары для американских и европейских компаний, которые хотят продемонстрировать компаниям и потребителям практику справедливого отношения к рабочим.

Например, обувная фабрика в развивающейся стране стремится пройти сертификацию, чтобы обеспечить себе контракт с международной маркой, отдающей предпочтение поставщикам с сертификатом по SA 8000.

􀁑 Организации по вопросам развития или многосторонние организации, которым важно гарантировать, что они не сотрудничают с компаниями-эксплуататорами.

Например, агентство ООН обращается ко всем поставщикам с просьбой пройти сертификацию и отдает предпочтение поставщикам, имеющим сертификацию SA 8000.

Преимущества принятия стандарта SA 8000

Для компаний розничной торговли или бренда существуют весомые преимущества для принятия стандарта SA 8000. Улучшение условий работы может привести к существенному прогрессу, включая улучшение морального климата в коллективе и установление более надежных деловых отношений. Все это, вместе взятое, также может привести к улучшению репутации компании, большему доверию со стороны потребителей, инвесторов и повышению качества продукции. Тщательный контроль подрядчиков и поставщиков также ведет к лучшему управлению, контролю производства и качества продукции.

Для поставщиков и подрядчиков преимущества тоже весьма существенны. Улучшая условия работы, сертифицированные поставщики и подрядчики повышают свою конкурентоспособность, что может привести к подписанию долговременных контрактов с компаниями. Следствием улучшения условий работы и каналов связи между рабочими и менеджерами часто является снижение количества невыходов на работу и уменьшение текучести кадров (требующей дорогой переквалификации нового штата).

Другими возможными результатами принятия стандарта SA 8000 могут стать: повышение обязательности рабочих, увеличение производительности, уменьшение количества дней, потерянных из-за травм, улучшение в отношениях с профсоюзами и другими ключевыми заинтересованными сторонами. В числе прочих плюсов могут оказаться снижение затрат, связанных с исправлением продукции и требованиями рабочих о компенсации, а также возможность заявить, что продукция производится в хороших условиях работы.

Для рабочих преимущества SA 8000 заключаются в улучшении их повседневных условий труда, формировании долгосрочных перспектив занятости путем защиты их здоровья и благосостояния, основных свобод и возможности продвижения по работе. Уважение прав рабочих, и в особенности их права иметь голос, реализуемого через свободу объединений и право на заключение коллективных договоров, может улучшить социальный диалог и содействовать большей конкурентоспособности и устойчивости предприятия.

Компании, желающие удостовериться в том, что их системы управления в области социальной ответственности соответствуют стандартам, а также продемонстрировать всем заинтересованным сторонам свое соответствие, проходят аудит третьей стороны (органов по сертификации). В случае успешного прохождения аудита компания получает сертификат соответствия, который свидетельствует о том, что система компании отвечает требованиям SA 8000. После выдачи сертификата орган по сертификации каждые полгода проводит надзорные аудиты, в ходе которых он должен удостовериться, что компания продолжает поддерживать свою систему менеджмента в соответствии с требованиями стандарта.

В общем виде данный процесс представлен на рис. 2.

 В целом данная система похожа на систему сертификации на соответствие стандартам ИСО. Для того чтобы результаты аудита и выданный сертификат признавались общественностью, орган по сертификации, проводящий данный аудит, должен соответствовать определенным требованиям.

Проверку органов по сертификации проводит SAAS — отдельное юридическое лицо, сформированное SAI специально для этих целей. В связи с тем что владельцем стандарта SA 8000 является SAI, без его разрешения (аккредитации) получение сертификата носит не совсем легальный характер.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. В настоящее время разработано значительное количество инструментов демонстрации и развития социальной ответственности бизнеса.

В западных странах данные механизмы активно используются как внутри страны, так и при построении взаимоотношений с другими регионами.

2. Большинство крупных западных компаний имеют программы в области социальной ответственности, готовят социальную отчетность, требуют от своих поставщиков соответствия требованиям международных стандартов в области социальной ответственности и т.д. Заботиться о своем имидже, в том числе в отношении социальной ответственности, — это «признак хорошего тона» при ведении бизнеса во многих развитых странах.

3. Анализируя количество российских компаний, присоединившихся к Глобальному договору, имеющих сертификаты в области социальной отчетности или на соответствие SA 8000, можно сделать вывод, что в России развитие социальной ответственности находится еще на крайне низком уровне.

4. Российские компании должны понимать: в свете перспективы будущего присоединения России к ВТО и дальнейшей глобализации мировой экономики для сохранения конкурентоспособности на уровне зарубежных компаний они должны обращать внимание на развитие своей социальной ответственности.

Этот аспект важен и в условиях мирового кризиса. Текущий экономический кризис еще не завершился, поэтому рано делать выводы о результатах влияния уровня развития социальной ответственности компании на ее деятельность. Однако по многим признакам очевидно, что компании с развитой системой социальной ответственности, компании, проявляющие заботу о своих работниках, их семьях и обществе, более стойко переносят воздействие кризиса, т.к. их сотрудники более лояльно относятся к тем сложностям, которые переживают компании.

5. На развитие социальной ответственности может оказать самое большое влияние государство и общество. Государство на федеральном и региональном уровнях должно активно содействовать развитию социальной ответственности путем учреждения специальных программ, премий и наград, налоговых льгот.

ИСТОЧНИКИ

1. Прекращение детского труда: цель близка. Глобальный отчет МОТ, 2006 г.

2. Глобальный отчет по мониторингу выполнения ОДВ, 2008 г.

3. Forum msk.ru: открытая экспертная газета. — http://forum-msk.org/material/news/824906.html.

4. Participants & Stakeholders. — http://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders.