

Адам укуктары жана корпорациялар:

Адам укуктарынын сакталышын аныктоочу колдонмону иштеп чыгуу

Автору: Рид Аддис

Текшерген: Лиам Махони

Кириш сөз

1999-жылы Даниялык Адам Укуктары Институту менен Даниялык өндүрүш Конфедерациясынын ортосунда кичинекей долбоорду ишке ашыруу демилгеси коюлду. Алардын максаты – компаниялар өздөрүнүн иш алып баруусунда адам укуктарын бузулган учурларын аныктоо үчүн колдонуучу куралды иштеп чыгуу эле. Буга чейин, адам укуктары боюнча жетекчи эрежелерди издеген ишканалар бар болгону эмгек укугу тууралуу маалыматты гана, мисалга алсак, Эл Аралык Эмгек Уюму аркылуу ала алышчу.

Адам Укуктарынын Сакталышын Аныктоочу Колдонмо (АУСАК) бул жетишпестикти толуктоо максатында иштелип чыкты. Ал бир нече бөлүктөрдөн туруп, анын теңинен көбү компаниялар өздөрүнө берүүчү 350 суроону түзөт. Суроолор Адам Укуктарынын Жалпы Декларациясын бүтүндөй камтыгандай кылып түзүлгөн.

Негизинен алганда, бардык эле өкмөттөр, бизге ар кандай эл аралык келишимдердин негизинде берилген адам укуктарын сактоого жоопкерчиликтүү болгону менен, пайда көрүүнү көздөгөн компаниялар кээде өкмөттүн иш-аракеттерине дал келбеген саясатка таянышы мүмкүн. Акыркы 20-30 жылдардын ичиндеги толгон-токой мисалдар көрсөткөндөй, компаниялар кээде инсандардын укуктарын коргоого көмөктөшсө, айрым учурларда алар эбегейсиз оор укук бузууларга жол берип коюшат. Ушундан улам адам укуктарын жактоочулар көңүл чордонун компаниялардын иш алып баруусуна бурушуп, аларды өз иштерин жакшыртууга чакырууга, маал-маалы менен адам укуктарын сактоого түрткү берип турууга күч-кубатын жумшап келишет. Акыр аягында мындай аракеттер адам укуктарын коргоочу нормалардын компаниялар тарабынан эске алынышында чечүүчү ролду ойноду. А бирок, эмне үчүн бул маселени азыр кароо маанилүү?

Акыркы 50 жылдын ичинде, корпорациялардын иш алып баруусу алар жайгашкан өлкөлөрдүн чегинен чыгып, башка өлкөлөргө да тарай баштады. Бул, бир өлкөдө жайгашкан корпорация өзүнүн товарларын бир нече башка өлкөдө сатып калгандыгын билдирет, ошол эле учурда корпорациянын товары миңдеген чакырым ыраак турган дагы бир башка өлкөдө жасалып чыгып атышы да ыктымал. Буга көптөгөн факторлордун тиешеси бар, ошентсе да айта кетүүчү нерсе – бул бүгүнкү күндүн товар өндүрүү жана сатуу стратегияларынын мындан жарым кылым мурдагыга караганда түп-тамырынан бери айырмалангандыгы.

Көптөгөн эл аралык келишимдерде, конвенцияларда жана декларацияларда, өкмөттөр менен коомдун мүчөлөрү сактоого тийиш болгон адам укуктары көрсөтүлгөн. Бир нече, Эл Аралык Эмгек Уюму, Экономикалык Кызматташтык жана Өнүгүү Уюму, ошондой эле Бириккен Улуттар Уюму сыяктуу эл аралык уюмдар да, жеке компанияларга тиешелүү болгон адам укуктары боюнча милдеттенмелерди аныктап өтүшөт.

Ошентсе да, эгер, адам укуктарын пропагандалоочу топ (эдвакаси тобу) корпорацияны конструктивдүү диалогго тартууну көздөсө, анда ал эки «тилде» тең сүйлөй билиши зарыл. Булар: ишкер дүйнөсүнүн тили жана эл аралык адам укуктары боюнча мыйзамдардын тили. Мындай жөндөмдүүлүккө ээ болбогон эдвакаси топ, эч кандай жыйынтыкка жетпестен, корпорациядагыларга түшүнүксүз концепцияларды өзү менен өзү талкуулаган бойдон кала берет. Минтип диалогго баруу, компаниялардын ишинде же саясатында алгылыктуу өзгөрүүлөрдү киргизүүнүн ордуна, курулай сөз бойдон калуучу, пайдасыз макулдашуулардын түзүлүшүнө алып келет. Адам укуктарын жактоочулар менен жолугуп маетешкенде, көбүнесе алар компанияларга адам укуктарын коргоону жакшыртуучу конкреттүү сунуштарды тактай албагандыгы билинет.

Бул материалда, Даниялык Адам Укуктары Институтунда иштелип чыккан жаңы аныктоочу курал - Адам Укуктарынын Сакталышын Аныктоочу Колдонмо (АУСАК), эдвакаси уюмдарына корпорациялардын операцияларына байланышкан адам укуктарын бузууга каршы турууда жана корпорацияларга өздөрүнүн адам укуктарын аткаруу деңгээлин аныктоодо кандайча кереги тиери сүрөттөлөт.

АУСАКтын маанилүүлүгүн түшүнүү үчүн, биз адам укуктары боюнча маселелерди «компаниянын көйгөйү» катары аныктап, ошону менен бирге компанияларга бул маселелерди натыйжалуу чечүүчү мүмкүнчүлүктөрдү издешибиз керек. Бул мүмкүнчүлүктөрдөн пайдаланыш үчүн, бизнес жүргүзүүдөгү проблемаларды байкоого, ишкердик чөйрөдө көзгө көрүнөрлүк альянстарды түзүүгө болгон эрк керек. Бул маселени чечүүгө бел байлаган бейөкмөт уюмдар ишенимге кириши зарыл, анткени компаниялар диалогго барганда жана саясаттарына өзгөртүүлөрдү киргизээрде, бул кыймыл-аракеттер компаниянын кызыкчылыктарына терс таасирин тийгизиши мүмкүн деген ойдон алыс болушу керек.

Компаниянын адам укуктарына байланыштуу проблемасы

Күн сайын ири ишканалар кардарлардын экономикалык талаптарын, аны менен кошо өз жумушчуларынын жана жергиликтүү калктын гумандык муктаждыктарын эске алып, ошол эле учурда дүйнөлүк рынокто конкуренттик жөндөмдүүлүгүн сактап калууга аракет кылышат. Аларга өздөрүнүн татаал системасына колдонууга мүмкүн болгон, ньюанстарды жетишүү деңгээлде эске алган, ошол эле учурда адам укуктары боюнча тажрыйбасы жок катардагы менеджерлер колдоно ала турган, жөнөкөй механизмдер керек.

1995-97- жылдары Даниянын улуттук массалык маалымат каражаттарында Даниялык компаниялар,(алардын кээ бирлери өтө ири жана таанымал уюмдар) тарабынан жол берилген адам укуктарынын бузулушу жөнүндө бир канча

макалалар жарык көрдү. Бул макалалар коомго чоң таасирин тийгизип, бир нече компанияларды өздөрүнүн чет өлкөдөгү операцияларына баа берүүгө мажбурлады. Натыйжада, бул компаниялар мындан ары адам укуктарын бузууга жол бербөө үчүн өз саясаттарын жакшыртуу керек экендигин билишти, бирок аларга тиешелүү колдонмо же эрежелердин жоктугу тууралуу да маалым болду. Мунун өзү Даниянын өндүрүштүк ассоциациясына мүмкүнчүлүктүн эшигин ачты, анткени ассоциациянын мүчөлөрү көп убакыттан бери улуттук укук коргоочулар менен биргеликте адам укуктарын жактоочулар жана ишкер профессионалдары тарабынан аныкталган проблемаларды чечүүгө үндөп келишкен. Корпорациялар адам укуктарын бузууга жол койбоо максатында өздөрүнүн саясатын өзгөртүүгө дилгир эле болушчу, а бирок аны кантип жасоону билишпечү. Ошол эле учурда, укук жактоочулары корпорацияларга тура жолду көрсөтүүнү өздөрүнө максат кылып койгон эле. Натыйжада, Даниялык Адам Укуктары Институту (ДАУИ) менен Даниялык компаниялардын ортосундагы кызматташтык, мыйзамдын принциптерин корпорациянын институционалдык түзүлүшүнө пайдаланууга багытталды. Бул кызматташтык ийгиликтүү болушу үчүн эки нерсе керек эле.

Биринчиси – бул проблеманы изилдөө. Бул максатта Адам Укуктары жана Ишкердик (бизнес) деп аталган долбоор ишке киргизилди. Экинчиси – бул Долбоор Даниялык Өндүрүш Конфедерациясы тарабынан каржыланып, ал эми компаниялар болсо изилдөөлөрдү жүргүзүүгө жана керектүү өзгөртүүлөрдү иштеп чыгууга көмөк катары, өздөрүнүн эшиктерин укук коргоочуларга кенен ачып бергендиги. Эгерде мындай көмөк көрсөтүлбөсө, аталган долбоор ийгиликке жетмек турсун, такыр башталбайт да болчу. Изилдөө долбоору иштелип чыккандан кийин, ДАУИге Өнүгүп Келаткан Өлкөлөр үчүн Индустриализация Фонду тарабынан да колдоо көрсөтүлдү. Бул колдоонун натыйжасында, баа берүүчү куралды иштеп чыгуу мүмкүн болду.

АУСАК деген эмне?

Адам Укуктарынын Сакталышын Аныктоочу Курал Буга чейин эле көптөгөн ишкер уюмдарга тааныш болуп калган Айлана-чөйрөгө Тийгизилген Таасирди Аныктоочу Куралдын (АЧТТАК) негизинде түзүлгөн. Аталган курал корпорациялар үчүн түзүлүп, анын максаты компанияларга өздөрүнүн жумушчуларынын, ошондой эле алар иш жүргүзгөн чөлкөмдүн жашоочуларынын адам укуктарына компаниянын иш-аракеттеринин тийгизген таасирин аныктоо үчүн жардам берүү болуп саналат. АУСАК 300дөн ашуун суроолордон, жана 1000 адам укуктары боюнча индикаторлордон туруп, алар Адам Укуктарынын Жалпы Декларациясына, 1966-жылдагы Эки Тараптуу Келишимге, ошондой эле Эл Аралык Эмгек Уюмунун Негизги Конвенцияларына негизделген.

АУСАКтын максаты – компанияларга өз ишин текшерип, кайсы учурларда адам укуктарын бузууга жол берилип жаткандыгын аныктап, жана мурдагы укук бузуулар боюнча чара көрүп, келечекте аларды болтурбай коюунун жолун издөөдө кекректелүүчү куралды берүү. Кичи, чакан жана орто ишканалар көп учурда өз саясатын аныктоо үчүн стандарттуу ыкмаларды билбей келишет. Мунун өзү башаламан, айрым учурларда карама-каршылыктуу саясатка жол берип, мындай саясат компаниянын финансылык же укукка байланыштуу максаттарынын орундалбай калышына себепкер болот. АУСАКтын жардамы

менен компания андагы адам укуктарын сактоо боюнча жыйынтыктарды формалдуу жана стандартташтырылган ыкмалар менен биле алат.

Баа берүүчү Куралдын бир нече өзгөчөлүктөрү бар: ал эл аралык укукту мыйзам тили менен эмес, жөнөкөй тил менен түшүндүрөт; анда компания өз иши тууралуу өзүнө берүүчү 350 суроо камтылган; жана анын маданий жана укуктук маселелер боюнча маалымат булактарынан турган да бөлүмү бар. Азыркы учурда АУСАК Microsoft Word документ түрүндө, а бирок аны PDF форматына которуу пландаштырылып жатат. Келечекте аны колдонууга ыңгайлуу кылып, электрондук программа катары иштеп чыгуу зарылчылыгы бар.

Суроолор адам укуктары боюнча чектелген маалыматты бар катардагы менеджер компаниянын карама-каршылыктуу саясатын, же болбосо компаниянын саясаты деги бар-жоктугун аныктай алгыдай кылып түзүлгөн. Эгер АУСАКтын суроолоруна жооп берүүдө корпорация адам укуктарын жактоочулар менен биргеликте иш алып барса, анда ал өзүнүн жоопкерчилигин эл аралык адам укугу боюнча тактап алганга бир кыйла оңой болот.

Эмне үчүн адам укугунун ишкерликке(бизнеске) тиешеси бар?

2000-жылы дүйнөдөгү 500 ири корпорациялардын ичинен:

36 пайызы пландаштырылган инвестициялык долбоорду жокко чыгарып, ал эми 19 пайызы иш жүргүзүп жаткан өлкөдөн чыгып кетишкен. Мунун баары адам укуктарына байланыштуу маселелерден улам болгон. Ошол эле учурда, бүгүнкү корпорациялардын 44 пайызынын гана жетекчи кодекстеринде адам укуктары бүдөмүк эске алынат.

АУСАКты колдонуу менен, менеджердин:

- 1) Тигил же бул учур эл аралык укук тарабынан эске алынгандынын жүйөлүү себептерин терең түшүнүүгө;
- 2) Компаниянын ишине 350 суроого жооп берүү аркылуу анализ жасоого;
- 3) Адам укуктарын компаниянын саясатына киргизүүгө болгон потенциалдуу тоскоолдуктарды аныктоого;
- 4) Компаниянын саясатын анын операциялары аркылуу ишке ашыруунун натыйжасында келип чыккан маданий конфликттерди аныктоого;
- 5) Эл аралык укук боюнча андан аркы толук маалыматты табууга мүмкүнчүлүк алат.

АУСАКты колдонуу

Суроолор – баа берүүчү Куралдын эң манилүү бөлүгү. Төмөндө корпорациялар муну кандайча пайдалан ала тургандыгына мисалдар келтирилген.

1-МИСАЛ

Компания А бул Куралды колдоно баштаганда, анын эмгекчи штаты төмөнкү суроого туш болушат:

Жумушчунун жана жумуш ордуна талапкердин үй-бүлөлүк абалы жумушка кабыл аларда, кызмат абалын жогорулатууда, башка жумушка

каторууда жана жумуштан бошотууда эске алынбагандай кылып, дискриминациялабоо саясатын компания ишке ашырды беле ?

Бир караганда алар «ооба» деп жооп бериши мүмкүн. А эмне, бир топ убакыттар бою Компания А көп түрдүүлүк программасын ишке ашырып, ал эми жакынкы учурлардан бери аял адистерди колдоо боюнча атайын долбоорду түзгөндүгү төгүндү? Эмгекчи штат берилген суроонун АУСАКтагы түшүндүрмөсүн окуп чыккандан кийин деле, алардын компаниясында эч кандай проблема жок экендигине ынанып турушат.

Кээде жумушчулардын үй-бүлөлүк абалы аларга адаттагыдан тышкары талаптарды коюшат: жумушчу жалгыз ата(же эне) болушу, же болбосо үй-бүлөдө майып балдардын болушу ыктымал. Натыйжада, менеджерлер мындай жумушчу толук штаттын талаптарына ылайык иштей албайт деген бүтүмгө келиши мүмкүн. Ошентсе да, акыркы чечимди компания эмес, жумушчу өзү кабыл алат. Компания болсо жумушчуларды алардын жоопкерчилиги жөнүндө толук маалымат менен алдын ала тааныштырууга жана ишке болгон талаптарга чоң өзгөртүүлөрдү жумушчунун макулдугусуз киргизбөөгө милдеттүү.

Укуктук шилтемелерге көз чаптырганда, эмгекчи штат бул суроо бир нече эл аралык аспаптарга таянып, жазылгандыгын көрүшөт:

[Жогорудагы суроо төмөнкү документтердеги жалпы принциптерге негизделген: Адам Укуктарынын Жалпы Декларациясы(1948), 16-статья; Жарандык жана Саясий Укуктардын Эл Аралык Пактысы(1966), 26-статья; Экономикалык, Социалдык жана Маданий Укуктардын Эл Аралык Пактысы(1966), 2(2), 3 жана 7-статьялар; Аялдарды Дискриминациялоонун Бардык Түрлөрүн Жоюу Конвенциясы(1979), 11-статья (1, 2а жана с); Расалык Дискриминациянын Бардык Түрлөрүн Жоюу Конвенциясы(1965), 5-статья; Балдардын Укуктары Жөнүндө Конвенция, 18-статья; Үй-бүлөлүк Жоопкерчилиги Оор Жумушчулардын Конвенциясы(C156, 1981), 3(2)-статья; Бирдей Мүмкүнчүлүктөр Конвенциясы (C100, 1951), 1-статья]

А бирок, алар «Изилденүүчү учурлар» деп аталган бөлүктү карай баштаганда, чынына келгенде компанияда байкалбай келген проблема бар экененин дароо эле көрүшөт.

Изилденүүчү учурлар:

- 1. Жумушка кабыл алууда толтурулуучу арыздын формаларында, ошондой эле интервьюда жумушка талапкердин үй-бүлөлүк абалы же анын үй-бүлөдөгү милдеттери тууралуу суроолор камтылбайт.*
- 2. Белгилүү бир кызмат ордуна болгон интервьюда, талапкерге эгер ал жумушка кабыл алынса, командировкалардын толук саны жана кошумча же кокустан талап кылынган иш убактысы жөнүндө бүт маалымат берилүүгө тийиш.*
- 3. Жумушчулар алардын үй-бүлөлүк абалы жумушка аларда, кызмат ордун жогорулатууда, башка орунга которуудав жана жумуштан бошотууда эске алынбастыгын тастыктайт.*

Жумушка кабыл алуу жөнүндө жарыя бергенде, Компания А жумушчуга коюлуучу талаптардын катарына өзү жөнүндө маалыматты да кошот. Буга талапкердин үй-бүлөлүк абалы да кирет, ал эми талапкер болсо муну Компания А нын чечими мурдатан эле маалым болгондугу катары карашы мүмкүн. Андан сырткары, компанияларда интервью өткөрүүнүн тартибин аныктаган эрежелер жок. Мындай эрежелер жогоруда көрсөтүлгөн ыңгайсыз суроолорду жокко чыгаруунун бирден-бир жолу.

Мына ошентип, АУСАКтын бул суроосун колдонуу аркылуу Компания А эми өз саясатынын кемчиликтерин таанып, анын белгилүү бир адам укугунун бузулушуна түрткү болгондугун көрөт. Андан соң, компания проблеманы өзү чечүүгө бел байлашы мүмкүн, а бирок ал бул проблеманы жоюучу системаны иштеп чыгуу үчүн башка тараптарга кайрылса да болот.

2-МИСАЛ

Айрым корпорациялар бир нече өлкөлөрдү камтыган чоң татаал операцияларды жүргүзүшөт. Бул, корпорациялар өзүнүн алыскы өлкөлөрдөгү операцияларын алып барууда тиричилик жана динге байланыштуу адам укуктарынын маселелерине туш болушу да мүмкүн экендигин билдирет. Корпорация буга башкаруучулук деңгээлде көңүл бурган эмес. АУСАКтын мындай учурда колдонулуучу суроосу болуп төмөнкү эсептелет:

Корпорация өзүнүн жумушчуларын аларга керектүү болгон күндөлүк керек-жарак товарларын корпорациядан сатып алууга мажбурлабайбы?

Мисалы, Компания Б нын филиалы чет өлкөдө иш алып барат. Анда эмгекчи штаттын күндөлүк тиричилигинде керектелүүчү товарларды филиалдын өзүнөн алуу жөнүндө тартип киргизилген жана бул үчүн жумушчулардын эмгек акысынан белгилүү бир сумманы компания кармап калып, аны филиалдынын ишине жумшайт.

Компания Б нын эмгекчи штаты АУСАКтын бул суроосу менен таанышканда, суроо алар иштеген филиалдын иши тууралуу экендигин дароо билишет. Андан соң, эмгекчи штат Компания Б керек-жарак товарлар мажбурлоо менен сатылып жаткандыгын анализдешет. Аныктоочу куралды колбонбостон туруп, корпорация өзүнүн саясаты жумушчулардын укуктарына карама-каршы келип жаткандыгын билиши күмөн эле.

Корпорациянын менеджери бул суроону карап чыгып, ал эмне үчүн берилип жаткандыгы тууралуу түшүндүрмө менен да таанышат:

Жумушчулар өздөрү иштеген компанияга таандык же ага тиешелүү керек-жарак дүкөндөрүнөн товарларды сатып алууга мажбурланбашы керек, анткени бул аларды көз каранды абалга коет. Жумушчулар ошол чөлкөмдөгү базарларды, товарларды алардын эмгек акысы өздөрүнүн күндөлүк муктаждыктарын камсыздагыдай кылып, тандаганга толук укугу бар. Эгерде, корпорация иш алып барган чөлкөмдө башка дүкөндөр жок болсо, анда

корпорация бардык керек-жарак товарларынын баасы базардагыдай, же андан төмөн болушун камсыз кылат.

Эгерде, Компания Б нын менеджери бул суроонун эл аралык адам укугуна кандай тиешеси бар экендигин билгиси келсе, анда АУСАКта төмөнкүлөргө шилтеме жасалган:

Экономикалык, Социалдык жана Маданий Укуктар жөнүндө Пакт(1966), 11-статья (1); Социалдык Саясат(Негизги Максаттар жана Стандарттар) Конвенциясы(С117, 1962), 11-статья; жана Бааларды Коргоо Конвенциясы(С95, 1949), 7-статья.

Ошентсе да, корпорация мажбурлоо практикасын кандайча колдонуп жаткандыгын менеджер билбей калышы мүмкүн. Ошондуктан ар бир суроодогу «Изилденүүчү учурлар» белгилүү практикаларды менеджердин суроосуна жооп катары көрсөтүп өтөт:

- 1. Жумушчулардын айлык акысы адаттагыдан төмөн болбошу зарыл.*
- 2. Компаниянын жумушчулары керек-жарак товарларын башка дүкөндөрдөн сатып алгандыгы үчүн өздөрүн күнөөлүү сезбейт.*
- 3. Эгерде Компания ошол чөлкөмдөгү жападан-жалгыз керек-жарак товарларын камсыздоочу болсо, анда күндөлүк товарлардын баасы базардагыдай же андан төмөн болот.*
- 4. Жумушчулар товарларды Компаниядан гана сатып алууга мажбурлангандыгы тууралуу кабарлашпайт.*

3-МИСАЛ

Менеджер жооп берүүчү АУСАКтын дагы бир суроосу бул:

Корпорация жумуш ордунда мурдатан тааныш болгон жана жаңыдан пайда болгон ишенимдер же диндер үчүн бирдей эле шарттарды түзгөнбү?

Компания С нын менеджери буга чейин бул маселени корпорациянын ичинде талкуулабаган чыгар. Ошондуктан ал түз эле суроонун түшүндүрмөсүн окуганы оң.

Дин же ишенимдер эми гана пайда болгонуна карабастан, инсандын баалуулуктар системасынын маанилүү бөлүгү болуп эсептелет жана адам укуктарын эл аралык коргоонун максаттары үчүн жаңыдан түзүлгөн кыймылдар «дин» болуп таанылышы мүмкүн (Жарандык жана Саясий Укуктардын Эл Аралык Пактысы, 18-статьянын 2-б. жалпы комментарийлер). Ошентсе да, эгер жаңы дин баңги заттарына сыйынууга, аларды колдонууга жана таратууга негизделсе, анда ал эл аралык укук менен корголбойт(М.А.Б. в. Канада (570-93) БУУнун Адам Укуктары боюнча Комитетинин чечими). Башка, баңги заттарына байланышпаган, сырттан байкаган адамга «таң каларлык» көрүнгөн диний иш-аракеттер жана церемониялар, жөн гана алардын адаттан тышкары экендигине негизделип, коргоодон четтетилишине жол берилбейт. Анын ордуна корпорациянын мындай иш-аракеттерге тыюу салууга мыйзамдуу негиздери болушу керек.

Жалтысынан алганда мыйзамдуу чектөөлөргө мыйзамда көрсөтүлгөн учурлар, же болбосо «коомдук коопсуздукту, тартипти, саламаттыкты жана моралды, же башкалардын фундаменталдык укуктары менен эркиндиктерин коргоо» үчүн маанилүү болгон учурлар кирет. (Жарандык жана Саясий Укуктардын Эл Аралык Пактысы, 18(3)- статья). Бардык чектөөлөр керек убакытта, жерде жана түрдө болушу зарыл.

Буга карабастан, менеджер жогорудагы маселени мурда эске албагандыгына байланыштуу, Компания С нын бул тууралуу саясаты бар же жок экендигин тактоо үчүн, «Изилденүүчү учурлады» кароо сунушталат.

- 1. Корпорациянын ички саясаты тууралуу документте кайсы учурларда диний жүрүш-турушка уруксат берилип, ал эми кайсы жагдайларда аларга тыюу салынары так жазылган.*
- 2. Корпорация өзүнүн менеджерлерин жумуш ордунда диний жүрүш-турушка тыюу салынган учурлар жөнүндө окутуп, маалымат берет.*
- 3. Диний иш-аракеттерге салынуучу тыюу жумуш ордунун маанилүү талаптарына жооп бергидей кылып чектелген. Тыюу салуучу эрежелер чектен ашкан эмес; башкаларга зыяны жок жүрүш-туруш, иш-аракеттер чектелбеши керек.*

Мындай учурда, менеджер Компания С өзүнүн саясатын иликтөөгө белгилүү бир убакытты арнашы керек деген чечимге келиши мүмкүн.

АУСАК корпорацияларга алардын операцияларындагы кемчиликтерди аныктоодо жардамдашуучу баалуу биринчи кадамдарды жасагандыгын белгилей кетүү керек. Андан кийинки стратегияны иштеп чыгып, абалды оңдоо корпорациянын өз эрки. Корпорация бул процеске жардам берүү үчүн сырттан консультант чакырышы же болбосо абалды оңдоочу чара көрүү максатында жумушчулар менен диалогго баруусу мүмкүн. АУСАК проблеманы чечүүчү сунуштарды бербейт, ал жөн гана проблеманын бар же жоктугун аныктайт.

АУСАК кантип иштелип чыкты?

Жыйынтыктоочу продукт – Адам Укуктарынын Сакталышын Аныктоочу Курал – маңызынан алып караганда, эл аралык укуктун ишкер уюмга түшүнүктүү тилдеги котормосу. Ошентсе да, адам укуктарынын бул «котормосун» иштеп чыгуу вакуумда болуп өткөн жери жок. Эгерде андай болгондо, бул курал аны пайдаланууга үмүттөнгөн корпорациялар менен адам укуктарын жактоочулардын муктаждыктарын канааттандыра албайт эле.

Адам Укуктары жана Бизнес Долбоорун ишке ашырууда ДАУИнын жана корпорациялардын ар тараптуу кызыкчылыктарын эске алуу максатында атайын жумушчу тобу жалданды. Долбоорун жүрүшүн жана аны каржылоо маселелерин талкуулоо үчүн Кеңештин жолугушуулары үзгүлтүксүз түрдө өтүп турду. Биринчи кадам компаниялар калыптанган эл аралык адам укуктарына өздөрүнүн тиешесин түшүнүшү үчүн атайын брошюраны иштеп чыгуудан башталды. Бул алгачкы кичинекей кадам компанияларга адам укуктары боюнча негизги маалыматты берип, ошондой эле эл аралык коомчулук тарабынан коюлган алардын милдеттери жөнүндө түшүндүрдү.

Даниялык компаниялар адам укуктары жаш балдардын эмгегине байланыштуу укук бузуулардан эле турбастыгын түшүнгөндөн кийин, алар көбүрөөк маалымат берүүнү сурана башташты. Даниянын тышкы иштер министрлигинин колдоосу менен АУБД долбоорунун жумушчу тобуна эмгек акысы төлөнүп, андан аркы изилдөөлөр пландаштырылды. Мындай изилдөө компанияларга эл аралык адам укуктарынын мыйзамдарын түшүнүүгө жардым берүү үчүн зарыл болду, анткени бул мыйзамдар мамлекеттер үчүн жазылып, бизнес менеджерлер тарабынан оңойлук менен түшүнүүгө мүмкүн эмес эле.

Изилдөөнүн жыйынтыгы колдонулуучу эл аралык укукка (Адам Укуктарынын Жалпы Декларациясынын негизинде) көз жүгүртүү менен гана чектелбестен, андан сырткары анын ишкер чөйрөсүнө тийген пайдасын жогорулатуу үчүн керектүү формага келтирилиши да абзел болду.

Дүйнөнүн ар кайсы булуң-бурчтарында иш алып барган жана өндүрүштүн түрдүү тармактарында аракеттенген Даниялык он компания өз каалоолору менен изилдөөгө катышышты. Изилдөөгө ар тараптуу бизнес өкүлдөрүн катыштыруу максатында, кол өнөрчүлүк, тоо-кен, кызмат көрсөтүү ж.б. компаниялары чакырылды. Изилдөөгө катышып жаткан компанияларды пландаштырылып жаткан долбоор менен тааныштыруу максатында алгачкы семинар Даниялык Өндүрүш Конфедерациясында өткөрүлдү. Андан соң ишкерлер чет өлкөдөгү түрдүү саясий, экономикалык жана социалдык чөйрөдө туш болуп жаткан адам укуктарынын маселелерин аныктоо максатында компаниялар менен бир катар интервьюлар өткөрүлдү.

Бул фазада, Даниялык компаниялардын муктаждыктарын жана алардын ишин терең түшүнүү үчүн алар менен бир жыл бою такай жолугушууларды өткөрүүдөн турду. ДАУИ Даниялык Өндүрүштөр менен кызматташтыктан улам, бул компаниялар менен абдан жакшы байланышты түзө алды. Анткени адатта сырттан келгендерге берилбеген маалыматтарды эми долбоордун астында илиздөөгө мүмкүн болду.

Бизге мындай шериктештикти түзүү мүмкүнчүлүгү кантип берилди? Бул иш өз маалында башталып, бизге ыңгайлуу шарттардын түзүлүп калышы көп жардам берди. Ар бир эле уюм же болбосо улуттук адам укуктары институту куду ушундай процесстен өтө бербейт. Анын үстүнө биз башка уюмдардын дал ушундай эле куралды иштеп чыгууга ашыкча убакыт жана каражат коротоорун каалабайт элек, анткени бул куралды ар тараптуу жагдайларга колдонууга ылайыкташтыруу үчүн абдан зо аракет жумшалган. Ошентсе да белгилеп кетүүчү нерсе – мындай шериктештик менен иш алып баруунун өзү эл агартууну алга жылдырып, түшүнбөстүктөрдү азайтууга багытталган чоң кадам эле.

1990-жылдарда Даниядагы мындай кызматташтыкка бир нече факторлор көмөкчү роль ойноду. Алар: ишкерлердин адам укуктарына байланыштуу атайын саясатынын жоктугу, массалык маалыма каражаттарында компаниялар тарабынан жасалган адам укуктарын бузу жөнүндөгү макалалардын жарыкка чыгышы, улуттук статустагы укук коргоочу уюмдун катышуусу, ошондой эле

бизнес ассоциацияларынын долбоорго катышууга дилгирлиги болчу. Мындай факторлор болбосо, Адам Укуктары жана Бизнес Долбоору жаралмак эмес.

Түзүлгөн жагдайга компаниялар адам укуктарын ишкерлерге түшүнүктүү түрдө иштелип чыккан куралдар аркылуу терең түшүнүүнү жана ал куралдарды өздөрүнүн операцияларына баа берүүдө да колдонууну кааларын айкындап жооп беришти. Мына ошентип, ДАУИ менен Даниялык Өндүрүштөр узак убакытка багытталган изилдөө долбоорун башташып, АУСАК деп аталган колдонмону иштеп чыгууга бел байлашты. Данияда АУСАКты иштеп чыгуу аяктаган соң, Европа Биримдиги аны талкуулоо процессине демөөрчү болду. ДАУИ бул процесстин жүрүшүндө АУСАКтын алгачкы нускасын (текстинин долбоорун) Европа Биримдигине кирген 13 өлкөгө алып барды. Колдонмо ишкер коомчулуктарына, сода биримдиктерине, изилдөө институттарына, адам укуктарын пропагандалоо(коргоо) уюмдарына жана башка жарандык коомдун ар кандай өкүлдөрүнө таркатылып берилди. Натыйжада, ишкерлер менен адам укуктары коомчулугу тарабынан бирдей кабыл алынган адам укуктарынын стандарттарын аныктоого үлгүрдүк. Баардыгы болуп, биз 95 түрдүү катышуучуларды камтый алдык. Биз Shell жана Carrefour сыяктуу корпорациялар менен Amnesty International (Эл Аралык Амнистия) жана Даниялык НОМ тобу өндөнгөн уюмдардан сунуш-пикирлерди алдык.

Алгачкы талкуулоонун жүрүшүндө корпорациялар менен адам укуктары чөйрөсүндө иштегендер тандалып алынгандан кийин, аларды ар бир тараптан бирден кишиден кылып, жуптарга бөлдүк.

Ар бир жуптан баа берүүчү колдонмонун белгилүү бир бөлүгүн бир нече саат бою өз алдынча изилдеп чыгып, керектүү жерге өзгөртүүлөрдү киргизүүнү сурандык. Ар түрдүү катышуучу жупка бөлүнгөн материал алгачкы тексттин 20 чакты бетинен турду. Бардык катышуучулардан колдонмого үстүртөн көз чаптырып, ошол эле учурда түшүнүксүз болгон стандарттар менен индикаторлорду белгилеп чыгуу суралды. Андан сырткары колдонмодо талап кылынган бизнес коомчулугунун жоопкерчилиги канчалык деңгээлде максатка ылайык экендигин да аныктоо зарыл эле. Талкуулоонун соңунда сунушталган өзгөртүүлөр азыркы учурда АУСАКтын жыйынтыктоочу акыркы нускасына киргизилүүдө. Андан соң гана колодон кеңири журтка таралууга тийиш.

Алгачкы ой-пикирлер

Компаниялар менен ДАУИнин башын бириктирген процесс уникалдуу болуп, натыйжада жаңы жана кызыкдар шериктештикти түздү. Кээ бир компаниялар массалык маалымат каражаттарында талкууланган проблемалардан кийин деле өздөрүнүн операцияларына адам укуктарынын тийгизген таасири же болбосо адам укуктары деген эмне экендигин түшүнө элек болчу.

Биздин изилдөөчү топ кайрылган компаниялардин бири алгач минтип суроо да берген: «Адам укуктары сезимдерге гана негизделген, анан кантип эле бизнес жүргүзүү сезимдерге таянышы керек?»

Дагы бир башка компания болсо адам укуктарын «коомдо пикир пайда кылуучу гана маселе, андан башка ролу жок» деп аныктаган.

Жогорудагы эки компания тең АУСАКты иштеп чыгуу процессине тартылгандан кийин, адам укуктарынын кең маанисин түшүнүп, ошондой эле өздөрүнүн иш алып баруу саясаттары эл аралык укук менен көп учурларда карама-каршы тургандыгын билишти.

Кийинки кадамдар

Баары жазылып бүткөндөн кийин, АУСАКтын толук нускасы колго тийди, ошентсе да аны иш жүзүндө текшерип көрүү али алдыда эле. Бул 2004-жылдын аякчендеринен тартып, 2002-жылдын ортолорунда ишке ашырылышы күтүлгөн.

Бул куралды колдонууну чечкен компаниялар менен укук коргоочу уюмдардан биз дагы жаңы нерселерди үйрөнүшүбүз мүмкүн. Жакынкы жылдарга коюлган максаттар боюнча, бул колдонмону ар тараптуу жагдайларда жана түрдүү компаниялардын ишинде пайдаланууга ылайкташтыруу каралган. Азырынча баа берүү жана аныктоо иштери ар бир компаниянын ичинде жашыруун(конфиденциалдуу) түрдө жүргүзүлүп жатканы менен, анын жыйынтыктарын коомчулукка алып чыгуучу күн да ыраак эмес. Мисалы, Shell International компаниясы АУСАКты алты кадамдан турган программа түрүндө иштеп чыгып, өзүнүн Түштүк Африкадагы операцияларына баа берип чыкты. Shell дин колдонгон ыкмасы АУСАКты өз ишинде пайдаланууну чечкен компаниялар үчүн керек болору анык.

Андан сырткары, Голландиялык НОМ адам укуктары уюму бул куралды Нидерландыда, ири Голландиялык корпорациялар менен биргеликте колдонууну пландаштырып жатат. Алардын иши өткөн жылдын аяк чендеринен башталган.

АУСАК жана адам укуктарын коргоо (эдвакаси)

Бул жерден мен АУСАКтын эдвакаси топтору үчүн керектүү жактарын айтып өтүшүм абзел. Куралдын маанилүүлүгүн ишкер чөйрөсүнө түшүндүрүү көп убакытты талап кылса да, эдвакаси топторунун мүчөлөрү корпорациялар менен диалог түзүүдө өздөрүнө керектүү сабакты колдонмодон алса болот.

Мисалы, айталы, Корпорация Е эмерек буюмдарын өндүрөт. Өзүнүн кокуренияга жөндөмдүүлүгүн жогорулатуу максатында ал токой өстүрүлгөн өлкөлөрдө жайгашкан, сырьену түздөн –түз сатып алуучу офистерди жалдайт, жана бул офистин агенттери жыгачты арзан сатып алуунун жолдорун издешет. Жакында эле, башкы корпорация жыгачты сатып алууда жаңы эрежелерди киргизди, анткени ал экологиялык сертификациялоонун талаптарына ылайык иш алып барууну чечти. А бирок, ошол жаңы киргизилген эрежелер жыгач өстүрүү мамилелериндеги адам укуктары аспектисин эске албайт.

Айталы, бейөкмөт уюм А – жергиликтүү калктын укуктарын жана айлана-чөйрөнү коргоо үчүн уюшулган топ. Алар корпорация менен токой өстүрүү жана аны сатып алуудагы колдонулуп келаткан ыкмаларды талкуулоону көздөшөт, анткени алар компаниянын конфликтүү зоналарда өстүрүлүп, экологиялык сертификациядан өткөн жыгачты сатып алуу иштеринде олуттуу

проблемаларды байкашкан. Компаниянын жаңы киргизилген эрежелерине таянып, жергиликтүү сатып алуучу офистин агенттери экологиялык талаптарды сактоого аракеттенишкен, а бирок жумушчу күчү жана токой өстүрүлгөн жер сыяктуу факторлор эске алынбай калган.

Бейөкмөт уюм А жергиликтүү тамак-аш өндүрүүгө байланышкан белгилүү адам укуктарын бузууларга көңүл буру менен бирге, ал корпорацияларга мындай укук бузууларды болтурбай коюунун жолдорун да сунуш кылып кетсе болот. АУСАКтын жардамы менен бейөкмөт уюм А, пайда болгон проблемаларды жана аларды чечүүнүн жолдорун корпорациянын өзүнүн тилинде, ишкер дүйнөсүнө түшүнүктүү тилде жеткире алат.

АУСАКта берилген ыкмаларды колдонуу бейөкмөт уюмдарга конструктивдүү диалогго барууга шарт түзүп, андан сырткары контекстке ылайыктуу маалымат менен да камсыз кылат. Бул абдан маанилүү, себеби, көп учурларда корпорацияларга алар жасаган укук бузуулар жөнүндө айтылганда, алар колунан келишинче аракет жумшаса да, тура эмес натыйжага дуушар болуп келишет. Анткени проблеманы керектүү нукта түшүнүүнүн өзү аны чечүүдө чоң ролду ойноору эске алынбай келет. Ошондуктан, бул колдонмо укук коргоочулар менен компанияларга чогуу иштөөгө аябай жакшы көмөк көрсөтөт.

АУСАК ар кандай контексте жана түрдүү жагдайларда колдонула алгыдай болуп түзүлгөн.

Мисал үчүн, айталы, Аргентиналык топ корпорациянын жоопкерчилиги тууралуу иш баштады. Ал өзүнүн жеке бизнесине, же болбосо ошол аймактагы өндүрүштөр ассоциациясына пайдалуу болгондой кылып, АУСАКты ыңгайлаштырып, бирдиктүү долбоордун негизинде иш алып барса да болот. Мындай долбоор көп убакыт ичинде аткарылганы менен, ага минималдуу өлчөмдө каражат сарпталат, анткени керектелүүчү баа берүүчү колдонмонун негизи буга чейин иштелип чыккан, бар болгону аны жергиликтүү коомдогу маданий жана башка өзгөчөлүктөргө төп келгендей кылып, иштеп чыгыш керек.

Сабак болчу учурлар

Ар бир курал же болбосо процесстин өзүнүн чектелген жерлери болот. Даниялык Адам Укуктары Институту анын анын билим берүү жайы болгондугуна байланыштуу, долбоорду ишке ашырууга керектүү каражаттарды жана демөөрчүлөрдү табуу мүмкүнчүлүктөрү чектелүү экендигине ынанышты. Эл аралык укукту түшүнүктүү тилге которууда, ДАУИ үчүн компаниялардан улам-улам жардам алып туруу бир топ кыйынчылыктар менен ишке ашып жаты.

Ошентсе да, АУСАК долбоорго катышкан компаниялар күткөнгө караганда кыйла чоң көлөмдөгү колдонмо болуп чыкты. Компаниялар, алардын жумушчу тобу баа берүү ишине 20 же 40 сааттан ашык коротпошу керек деп эсептегени менен, колдонмо андан да көбүрөөк убакыттын ичинде толугу менен пайдаланыла алат. Компаниялар колдонмодогу суроолорго кыска

убакытта жооп берүү жалгыз менеджер үчүн оор келип, сырттан келген консультант(кеңешчи) талап кылынарын айтып өтүштү.

Ошентсе да, колдонмонун көлөмүнүн чоңдугу компаниялардын аны колдонууго болгон каалоосун жокко чыгарабы же жокпу, анык эмес. Мен болсо бул үчүн АУСАКты белгилүү бир компанияда колдонууга ылайыкташтырп, кайра иштеп чыгуучу топтун же кеңешчинин жардамы керек деп айтар элем.

Биздин ишибиздеги дагы бир проблема - бул АУСАКтын акыркы нускасын компаниянын ишине колдонуп көрүлбөгөндүгү. ДАУИ бизге шериктеш компаниялар менен үзгүлтүксүз байланышта болуп, алардын муктаждыктарын улам эске алып турган менен, АУСАКтын акыркы нускасын аларга тапшырып, иштеринде текшерип көрүүгө үлгүрө элекпиз. Ошондуктан жеке менеджер колдонмону кандайча пайдалангандыгы тууралу бизде эчкандай маалымат али жок.

Мунун өзү бизге шериктеш компаниялар менен дагы да болсо байланышты үзбөй, куралды колдонуунун жыйынтыктарын билип туруу зарылдыгын айгинелейт. Бул шериктештиктин уланылып жаткан ишиндеги аракеттер Дүйнөлүк Отчет Берүү Демилгесинин (Global Reporting Initiative) ишине окшошуп кетет, анткени алар да өздөрүнүн иш алып баруу ыкмаларын түзүп чыгууга көптөгөн күч-аракет жана бир нече жылдарды жумшаган.

Жогорудагы проблемаларга карабастан, АУСАК бийлик, ишкерлер жана бейөкмөт уюмдардын ортосундагы адам укуктары боюнча диалогго негиз түзөт. АУСАКтын бул процесстеги керектиги үч маанилүү учур менен мүнөздөлөт: ал укуктун котормосу менен камсыздайт; ал чечимдерди негиздөөгө мүмкүн болгон рамкаларды сунуштайт; жана кабарлашуучу диалогго көмөкчү болот.

Укуктун котормосу: ДАУИ тастыктагандай, бул колдонмодо Адам Укуктарынын Жалпы Декларациясы биринчи жолу бейөкмөт уюмдарга да, компанияларга да бирдей түшүнүктүү болгон жөнөкөй тилге которулган. Географиялык өзгүчөлүктөргө карабастан, каалаган компания менен бейөкмөт уюмдун ортосундагы адам укуктары боюнча диалогго АУСАКты колдонуу мүмкүн болуп калды.

Рамкалар: АУСАКта адам укуктарына байланыштуу маселелр бизнес контекстине ылайыкташтырылган суроолор түрүндө берилген. Бул компанияларга да, бейөкмөт уюмдарга да тең керектүү рамканын ичинде адам укуктарынын бузулушуна тиешелүү маселелерди талкуулоого шарт түзөт. Көп учурларда компаниялар бузулган укуктарга алардын ишинин тиешеси бар экендигин таануудан баш тартышат, анткени алар адам укуктарын коргоо бийликтин, өкмөттүн гана милдети деп эсептешет. Ошол эле учурда бейөкмөт уюмдар компаниянын ишине зыян тийгизе турган, же болбосо проблеманы чындап эле чече албай турган сунуштарды берип коюшу ыктымал. Мына ошол себептен белгиленген рамканын чегинде иш алып баруу керектүү натыйжага жжетүүдө чоң ролду ойнойт.

Кабарлашуучу диалог: Көптөгөн келишимдер жактардын ортосунда тура кабарлашуу жоктугунан улам үзгүлтүккө учурап, же болбосо масатына жетпей калат. Компаниялар менен укук коргоочулар маселени терең түшүнбөгөндөн улам, бири-бирин күнөөлөшү мүмкүн. Колдонмонун жардамы менен бардык жактар бизнестеги адам укуктары боюнча квази-эксперт боло алышат жана кабарлашуучу диалогду түзүп, дүйнөдө адам укуктарын коргоону жакшыртууга салым кошушат.

Корутундулоо

Дүйнө тигил же бул нересенин тура же натуура экендигин ар башкача, өз алдынча түшүнүшкөн түрдүү адамдардан жана түшүнүктөрдөн жаралган. Корпорациянын ичинде ар бир адамдын муктаждыгын виртуалдуу түрдө эске алуучу саясаты жүргүзүү мүмкүн эмес. Ошентсе да, эгерде компаниялар өздөрү түзгөн адам укуктарынын проблемаларын таануудан же аны чечүүдөн баш тартса, же болбосо корпорацияга каршы турган бейөкмөт уюм өз талаптарын компанияга жеткире албаса, биз - коомчулук туура жоопторду таап, туура чечимдерди кабыл алууга басым жасашыбыз зарыл. АУСАКтын жардамы менен укук коргоочулар жана компаниялар адам укуктарын бузу учурларын жоюп, азайтууда чечкиндүү иш жасоого мүмкүнчүлүк алышты. «Эмне» жана «кантип» деген суроолого убакыт кетирип отуруунун ордуна. Биз эми керектүү чечимдерди кабыл ала алабыз.

Бейөкмөт уюмдар бул иштин ийгиликтүү болушу үчүн бизнес чөйрөсүнүн тилин терең өздөштүрүп чыгышы керек. Ошондой эле алар компаниялар менен шериктештикке баруунун жолдорун издеп табуусу зарыл. Жогоруда айтылып өткөндөй, компаниялар адам укуктарынын сакталбай атканына «компаниянын көйгөйү» катары көңүл бурушу абзел, анткени мындай жагдайлар бизнес үчүн ар тараптуу терс жыйынтыктарга алып келиши айкын.