



КОРПОРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЩОДО ДОТРИМАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ



Тлумачний посібник



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

КОРПОРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЩОДО ДОТРИМАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ

Тлумачний посібник



UNITED NATIONS

New York and Geneva, 2012



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

Неофіційний переклад українською мовою підготовлено ПРООН в рамках Проєкту «Належна обачність щодо прав людини в глобальних ланцюгах постачання: впровадження Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини для справедливого відновлення», що реалізується за фінансової підтримки Уряду Японії в Україні.

Примітка

Використання позначень та подання матеріалу в цьому звіті не має на меті висловлення будь-якої думки з боку Секретаріату ООН стосовно правового статусу тієї чи іншої країни, території, міста або району, або їхніх органів влади, або щодо розмежування їхніх кордонів.

Символи документів Організації Об'єднаних Націй складаються з великих літер у поєднанні з цифрами. Згадка такої цифри означає посилання на документ ООН.

HR/PUB/12/02

2012 – Організація Об'єднаних Націй

Усі права захищено по всьому світові

ЗМІСТ

ВСТУПНІ ГЛАВИ	1
I. КЛЮЧОВІ ПОНЯТТЯ	5
II. ОСНОВОПОЛОЖНІ ПРИНЦИПИ	9
<i>КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 11</i>	9
<i>КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 12</i>	9
<i>КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 13</i>	17
<i>КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 14</i>	20
<i>КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 15</i>	25
III. ПРИНЦИПИ ДІЯЛЬНОСТІ	28
A. ПОЛІТИКА ВІДДАНОСТІ	28
<i>КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 16</i>	28
B. НАЛЕЖНА ОБАЧНІСТЬ ЩОДО ПРАВ ЛЮДИНИ	33
<i>КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 17</i>	33
<i>ЗАПИТАННЯ, ЯКІ ВАРТО ПОСТАВИТИ</i>	37
<i>КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 18</i>	39
<i>КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 19</i>	50
<i>КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 20</i>	57
<i>КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 21</i>	63
C. ВІДШКОДУВАННЯ ШКОДИ	68
<i>КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 22</i>	68
<i>КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 29</i>	72
<i>КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 31</i>	79
D. ПИТАННЯ УМОВ ДІЯЛЬНОСТІ	82
<i>КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 23</i>	82
<i>КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 24</i>	87
ДОДАТОК I	91
Права, які містяться в Міжнародному біллі про права людини та в основних конвенціях міжнародних організацій	91
ДОДАТОК II	96

Шість років досліджень, консультацій і роздумів неможливо втілити у документі з таким обсягом, який мають Керівні принципи. Цей Тлумачний посібник є засобом надання деяких додаткових пояснень тих Принципів, що стосуються корпоративної відповідальності щодо дотримання прав людини. У міру того, як продовжується робота з уточнення того, що означає ця відповідальність для різних галузей, проблем і ситуацій, я сподіваюся, що цей посібник допоможе обґрунтовано та чітко зафіксувати ці зусилля на початковому значенні та цілях самих Керівних принципів.

Професор Джон Раргі

У червні 2011 року Рада ООН з прав людини ухвалила Керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини, представлені Спеціальним представником Генерального секретаря ООН з питань прав людини і транснаціональних корпорацій та інших бізнес-структур, професором Джоном Ратті.

Так було створено Керівні Принципи, які стали глобальним стандартом практики, яка зараз очікується від усіх держав і компаній щодо бізнесу та прав людини. Хоча вони самі по собі не є юридично обов'язковим документом, Керівні принципи детально описують наслідки наявних стандартів і практик для держав і компаній, а також включають пункти, які по-різному охоплюються міжнародним і внутрішнім законодавством.

РАМКОВА ПРОГРАМА ООН «ЗАХИСТ, ПОВАГА І ЗАСОБИ ЗАХИСТУ»

Керівні принципи ґрунтуються на шестирічній роботі колишнього Спеціального представника, зокрема на поглиблених дослідженнях; широких консультаціях з бізнесом, урядами, громадянським суспільством, постраждалими особами та громадами, юристами, інвесторами та іншими зацікавленими сторонами; а також практичному «дорожньому тестуванні» пропозицій. Їх було розроблено у 2008 році Спеціальним представником ООН з метою введення у дію Рамкової програми «Захист, повага і засоби захисту». Ця трикомпонентна Рамкова програма складається з:

- Обов'язку держави захищати права людини
- Корпоративної відповідальності за дотримання прав людини
- Потреби у більшому доступі до засобів правового захисту для постраждалих від пов'язаних з бізнесом порушень.

Верховний комісар ООН з прав людини привітав Рамкову програму «Захист, повага і засоби захисту», яка встановлює:

«новий і чіткий орієнтир і є важливою віхою в розвитку розуміння прав людини в наших суспільствах... Чіткість базових очікувань бізнесу щодо прав людини є першим важливим кроком до розробки відповідних та ефективних реакцій на такі проблеми».¹

¹ Наванетхем Піллей «Корпоративна відповідальність щодо дотримання: віха у сфері прав людини», *Міжнародний огляд трудової і соціальної політики* (2009).

КЕРІВНІ ПРИНЦИПИ ООН З ПИТАНЬ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ

Керівні принципи відображають і ґрунтуються на структурі трьох компонентів Рамкової програми «Захист, повага і засоби захисту». Вони містять 31 принцип, до кожного з яких додається стислий коментар. Разом Керівні принципи окреслюють кроки для держав щодо сприяння повазі бізнесом прав людини; забезпечують компаніям модель управління ризиком негативного впливу на права людини; а також пропонують набір контрольних показників для зацікавлених сторін для оцінювання дотримання бізнесом прав людини.

Керівні принципи отримали широку підтримку з боку бізнесу та громадянського суспільства, а також держав. Низка інших міжнародних і регіональних організацій відобразили їх у своїх власних стандартах, і очікується, що в найближчі місяці та роки це зробить ще більша кількість організацій. Багато компаній у всьому світові вже розмірковують, як вони можуть застосувати Керівні принципи у своїй діяльності.

Управління Верховного комісара ООН з прав людини (УВКПЛ ООН) підтримало шестирічний процес, який призвів до створення Принципів під керівництвом Спеціального представника. До їх схвалення Радою з прав людини Верховний комісар заявив, що:

«Ці Керівні Принципи роз'яснюють відповідальність підприємств щодо дотримання прав людини. Вони прагнуть створити перший глобальний стандарт для запобігання та усунення ризику несприятливого впливу на права людини, пов'язаного з підприємницькою діяльністю. У разі ухвалення Керівні принципи становитимуть авторитетну нормативну платформу, яка також слугуватиме керівництвом з правових і політичних заходів, які відповідно до своїх наявних зобов'язань щодо прав людини держави можуть запровадити для забезпечення корпоративної поваги до прав людини.»²

Як зазначив професор Раггі, Керівні принципи не покладуть кінець усім проблемам прав людини, але їхнє схвалення означає кінець початку. Вони забезпечують міцну і практичну основу, на якій можна побудувати ширшу базу знань і передової практики.

Перше завдання зараз — забезпечити їхню ефективну реалізацію. Цей Тлумачний посібник, розроблений у тісній співпраці з колишнім Спеціальним представником, призначений для підтримки цього процесу.³

² Заява перед Групою роботодавців на Міжнародній конференції праці, 7 червня 2011 р.

³ Особливу подяку висловлюємо Керолайн Різ з Гарвардської школи державного управління ім. Джона Ф. Кеннеді, яка працювала старшим радником у команді Спеціального представника.

МЕТА ТЛУМАЧНОГО ПОСІБНИКА

Цей посібник не змінює та не доповнює положення Керівних принципів або очікування, які вони визначають для підприємств. Його мета полягає в тому, щоб надати додаткове базове пояснення до Керівних принципів для сприяння повному розумінню їхнього значення та мети. Зміст Посібника був предметом численних консультацій протягом шести років дії повноважень професора Раггі та був відображений у багатьох його публічних доповідях і виступах, але до цього посібник не був зібраний разом в єдиній книзі.

Посібник не є керівництвом щодо діяльності, яке пояснює, як саме застосовувати Керівні принципи на практиці. Потрібна буде додаткова робота для розробки такого оперативного керівництва, яке буде змінюватися залежно від галузі, контексту діяльності та інших факторів. У зв'язку з цим Робоча група ООН з питань бізнесу та прав людини відіграватиме центральну роль. Крім того, інші організації, які спеціалізуються у конкретних галузях або питаннях, уже готують власні думки щодо впровадження. Сподіваємося, що цей Посібник допоможе їм, пояснюючи мету Керівних принципів, які стосуються корпоративної відповідальності щодо дотримання прав людини. Таким чином, це ресурс не лише для бізнесу, а й для урядів, громадянського суспільства, інвесторів, юристів та інших, хто співпрацює з бізнесом у цих питаннях.

Незважаючи на те, що цей Посібник зосереджується на корпоративній відповідальності за дотримання прав людини, він жодним чином не применшує не менш важливий обов'язок держав захищати права людини від зловживань з боку третіх сторін, зокрема бізнесу.

СТРУКТУРА ТЛУМАЧНОГО ПОСІБНИКА

У Главі I даються стислі визначення ключових понять, що використовується у Керівних Принципах.

Глави II і III зосереджуються на суті цих Керівних принципів, які стосуються корпоративної відповідальності щодо дотримання прав людини та містять низку основних запитань і відповідей, які допоможуть тлумачити кожен принцип, його мету та наслідки його реалізації.

Глава II охоплює п'ять «основоположних принципів» корпоративної відповідальності щодо дотримання прав людини, які є основою для всіх «принципів діяльності» Глави III. Ці принципи діяльності детально описують політику та процеси, які повинні впровадити підприємства, щоб гарантувати дотримання прав людини. Вони мають ту саму структуру, що й Керівні принципи:

- A. Політика відданості
- B. Належна обачність щодо прав людини
- C. Відшкодування шкоди
- D. Питання умов діяльності

Керівні принципи розглядають питання виправлення як в рамках другого компонента (корпоративна відповідальність щодо дотримання), так і в рамках третього (доступ до засобів захисту). Керівні принципи щодо доступу до засобів захисту, що мають стосунок до бізнесу, для повноти включені у розділ цього Посібника «Відшкодування шкоди». У Розділі D увагу зосереджено на дилемах, що виникають, коли контекст діяльності підприємства, як здається, перешкоджає його здатності на практиці дотримуватися всіх права людини або обмежує їх.

У додатках мстяться корисні довідкові матеріали.

СТАТУС ЦЬОГО ТЛУМАЧНОГО ПОСІБНИКА

Офіційні коментарі, що містяться у Керівних принципах, не відтворюються в цьому Посібнику, хоча іноді цитуються. Наведені у ньому запитання та відповіді виходять за рамки коментарів, щоб надати додаткові деталі та допомогти в розумінні Керівних принципів. Таким чином, вони доповнюють коментарі, але не замінюють і не скасовують їх.

✓ КЛЮЧОВІ ПОНЯТТЯ

Фактичний вплив на права людини

«Фактичний вплив на права людини» — це негативний вплив, який вже було здійснено або який здійснюється.

Негативний вплив на права людини

«Негативний вплив на права людини» має місце, коли дія позбавляє особу можливості користуватися своїми правами людини або зменшує її.

Ділові відносини

Ділові відносини стосуються тих стосунків підприємства з діловими партнерами, тобто суб'єктами у його ланцюгу поставок та з будь-якими іншими недержавними або державними суб'єктами, які безпосередньо пов'язані з діяльністю підприємства, його продукцією чи послугами. До них належать непрямі ділові відносини в його ланцюгу створення вартості, відносини поза першим рівнем, володіння неконтрольним чи контрольним пакетом акцій у спільних підприємствах.

Співучасть

У співучасті є як юридичне, так і неюридичне означення. З юридичної точки зору більшість національних законодавств забороняє співучасть у вчиненні злочину, а деякі з них передбачають у таких випадках кримінальну відповідальність підприємств. Досвід судової практики із застосування міжнародного кримінального права вказує на те, що відповідним стандартом пособництва та підбурювання є «свідоме надання практичної допомоги чи підбурювання, які суттєвим чином впливають на вчинення злочину».

Прикладами позаправової «співучасті» можуть бути ситуації, коли бізнес-підприємство отримує вигоду від зловживань, вчинених іншими, наприклад, коли воно знижує витрати через рабовласницьку практику в своєму ланцюжку поставок або не може виступити проти зловживань, пов'язаних з його власними операціями, продуктами чи послугами, незважаючи на наявність принципових причин для цього. Незважаючи на те, що підприємства ще не були визнані судами співучасниками такого роду зловживань, громадська думка встановлює нижчу планку та може завдати їм значних збитків.

Процес належної обачності щодо прав людини має виявити ризики співучасті з позаправової (або уявної), а також юридичної точки зору та надати відповідні відповіді.

Належна обачність

Належна обачність визначається як «така міра розсудливості, активності чи старанності, яку слід належним чином очікувати від розсудливої та розважливої [особи] за конкретних обставин і якою вона зазвичай користується; не вимірюється якимось абсолютним стандартом, а залежить від відносних фактів окремого випадку».⁴ У контексті Керівних принципів належна обачність щодо прав людини включає постійний процес управління, який розумне та розсудливе підприємство має здійснювати з огляду на свою ситуацію (включно з галуззю, умовами діяльності, розміром та подібними факторами), щоб виконати свій обов'язок щодо дотримання прав людини.

Грубі порушення прав людини

У міжнародному праві немає єдиного визначення грубих порушень прав людини, але, як правило, вони включають такі діяння: геноцид, рабство та подібні до рабства практики, позасудові або довільні страти, катування, насильницькі зникнення, довільне та тривале затримання та систематична дискримінація. Інші види порушень прав людини, зокрема економічних, соціальних і культурних прав, також можуть вважатися грубими порушеннями, якщо вони є серйозними та систематичними, наприклад, порушення мають місце у великих масштабах або спрямовані проти окремих груп населення.

Права людини та міжнародні злочини

Деякі з найсерйозніших порушень прав людини можуть становити міжнародні злочини. Міжнародні злочини були визначені державами відповідно до Римського статуту Міжнародного кримінального суду. Це геноцид («дії, вчинені з наміром повністю або частково знищити національну, етнічну, расову чи релігійну групу»), злочини проти людства (широко поширені та систематичні напади на цивільне населення, які включають вбивства, поневолення, тортури, зґвалтування, дискримінаційне переслідування тощо), воєнні злочини (за визначенням міжнародного гуманітарного права) та злочин агресії.

Ризики для прав людини

Ризики комерційного підприємства щодо прав людини — це будь-які ризики того, що його діяльність може призвести до одного чи кількох несприятливих наслідків для прав людини. Таким чином, вони пов'язані з його *потенційним* впливом на права людини. За традиційного оцінювання ризиків фактори ризику включаються як до наслідків події (її тяжкості), так і до її ймовірності. У контексті ризиків для прав людини тяжкість є панівним фактором. Ймовірність може мати значення для визначення пріоритетів порядку розгляду потенційних впливів за деяких обставин

⁴ *Black's Law Dictionary*, 6th ed. (St. Paul, Minnesota, West, 1990).

VIІ
(див. нижче «суттєвий вплив на права людини»). Важливо відзначити, що ризики комерційного підприємства щодо прав людини — це ризики, які його діяльність становить для прав людини. Це не пов'язано з будь-якими ризиками, які може становити для підприємства вплив на права людини, хоча ці два фактори все більше пов'язані.

Важелі впливу

Важелі впливу — це перевага, яка дає можливість здійснювати вплив. У контексті Керівних принципів вони стосуються спроможності підприємства вплинути на протиправну діяльність іншої сторони, яка спричиняє несприятливий вплив на права людини або сприяє йому.

Пом'якшення

Пом'якшення несприятливих наслідків для прав людини стосується заходів, вжитих для зменшення його масштабу, за наявності будь-якого залишкового впливу, який потребує усунення. Пом'якшення ризиків для прав людини стосується заходів, вжитих для зменшення ймовірності виникнення певних несприятливих наслідків.

Потенційні наслідки для прав людини

«Фактичний вплив на права людини» — це негативний вплив, який вже відбувся або має місце.

Запобігання

Запобігання несприятливих наслідків для прав людини стосується заходів, вжитих з метою уникнення таких наслідків.

Відшкодування шкоди/засоби захисту

Відшкодування шкоди та засоби захисту стосуються як *процесів* надання засобів захисту від несприятливого впливу на права людини, так і суттєвих *результатів*, які можуть протидіяти несприятливому впливу або компенсувати його. Ці результати можуть приймати різні форми, як-то вибачення, реституцію, відновлення, фінансову або нефінансову компенсацію та штрафні санкції (будь то кримінальні чи адміністративні, як, наприклад, штрафи), а також запобігання спричиненню майбутньої шкоди через, наприклад, судові заборони або гарантії неповторення.

Основні права людини

Найбільш важливими правами людини для комерційних підприємств є ті, що перебувають під найбільшою загрозою. Зазвичай вони будуть різнитися залежно від галузі та контексту діяльності. У Керівних принципах чітко зазначено, що підприємство не повинно зосереджуватися виключно на найважливіших питаннях прав людини та ігнорувати інші, що можуть виникнути. Але найбільш помітними правами логічно будуть ті, на яких воно зосереджує свої основні зусилля.

Серйозний вплив на права людини

У коментарі до Керівних принципів визначається серйозний вплив на права людини з огляду на його масштаб, обсяг і характер непоправності. Це означає, що його серйозність і кількість осіб, які постраждали або постраждають (наприклад, від відстрочених наслідків екологічної шкоди) будуть включені у відповідні міркування. «Непоправність» є третім важливим фактором, який використовується тут для позначення будь-яких обмежень здатності повернути постраждалих у принаймні таке саме становище або становище еквівалентне тому, що було до несприятливого впливу. Для цих цілей фінансова компенсація має значення лише тією мірою, якою вона може забезпечити таке відновлення.

Зацікавлена сторона/постраждала зацікавлена сторона

Зацікавлена сторона — це будь-яка особа, яка може впливати на діяльність організації або бути під впливом її діяльності. Під постраждалою зацікавленою стороною мається на увазі особа, чії права людини були порушені діяльністю, продукцією або послугами підприємства.

Консультації із зацікавленими сторонами/залучення зацікавлених сторін

Під залученням зацікавлених сторін або консультаціями з ними розуміється безперервний процес взаємодії та діалогу між підприємством та потенційно уразливими зацікавленими сторонами, що дає змогу підприємству почути, зрозуміти та реагувати на їхні інтереси та занепокоєння, зокрема через підходи до співпраці.

Ланцюг створення вартості

Ланцюг створення вартості підприємства охоплює діяльність, яка перетворює вкладені матеріали і роботу на кінцевий продукт шляхом додавання вартості. Він включає суб'єкти господарювання, з якими підприємство має прямі чи опосередковані ділові відносини, і які або (а) постачають продукцію чи послуги, що сприяють власним продуктам чи послугам підприємства, або (б) отримують продукти чи послуги від підприємства.

КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 11

Підприємства повинні поважати права людини. Це означає, що вони повинні уникати порушень прав людини та усувати несприятливий вплив на права людини, який зумовлює їх діяльність.

КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 12

Відповідальність підприємств щодо дотримання прав людини охоплює собою визнані на міжнародному рівні права людини — в розумінні, як мінімум, тих, які закріплені в Міжнародному біллі про права людини, а також принципів, що стосуються основоположних прав, названих у Декларації Міжнародної організації праці (МОП) основних принципів та прав у світі праці.

Запитання 1. Що таке права людини?

Уявлення про права людини так само просте, як і потужне — люди мають право на гідне поводження. Права людини притаманні всім людям, незалежно від їхньої національності, місця проживання, статі, національного чи етнічного походження, кольору шкіри, релігії, мови чи будь-якого іншого статусу. Кожна людина має право користуватися правами людини без дискримінації. Усі ці права взаємопов'язані, взаємозалежні та неподільні.

Права людини часто визначені і закріплені у законодавстві у формі договорів, звичаєвого міжнародного права, загальних принципів та інших джерел міжнародного права. Міжнародне право у сфері прав людини встановлює зобов'язання держав діяти певним чином або утримуватися від певних дій з метою заохочення та захисту прав людини та основних свобод окремих осіб або груп.

Загальна декларація прав людини 1948 року була розроблена представниками багатьох країн, щоб запобігти повторенню звірств Другої світової війни, і вона є наріжним каменем сучасного права прав людини. На Всесвітній конференції з прав людини у Відні в 1993 році усі 171 країна-учасниця підтвердили свою прихильність прагненням, висловленим у зазначеній Декларації.

Загальну декларацію кодифіковано у міжнародне право через Міжнародний пакт про громадянські і політичні права та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, які обидва були ухвалені у 1966 році. Кожен з пактів було ратифіковано більш ніж 150 країнами. Разом узяті, усі три документи відомі

під назвою Міжнародний біль про права людини.

У сфері прав людини працівників Декларація основних принципів та прав у світі праці Міжнародної організації праці зобов'язує всі її держави-члени дотримуватись чотирьох категорій принципів і прав: свободи асоціації та права на ведення колективних переговорів; ліквідації примусової праці; скасування дитячої праці; усунення дискримінації у сфері зайнятості та занять. Ці права закріплені у восьми основних конвенціях Міжнародної організації праці (МОП).

Разом ці документи складають мінімальний набір орієнтирів для того, що Керівні принципи описують як міжнародно визнані права людини.

Запитання 2. Як права людини стосуються держав?

Держави мають юридичне зобов'язання поважати, захищати та забезпечувати реалізацію прав людини, викладених в міжнародних конвенціях з прав людини, які вони ратифікували. Подібні обов'язки, хоча зазвичай і не є юридично обов'язковими, випливають із декларацій прав людини та інших подібних політичних зобов'язань, які беруть на себе держави.

Зобов'язання держав поважати права людини означає, що вони повинні утримуватися від втручання у права людини або обмеження їхнього здійснення. Їхній обов'язок захищати права людини вимагає від них захисту окремих осіб і груп від порушень прав людини, зокрема підприємствами. Їхній обов'язок забезпечувати реалізацію прав людини означає, що держави повинні вживати позитивних дій для сприяння реалізації основних прав людини.

Запитання 3. Як права людини стосуються бізнесу?

Міжнародні договори з прав людини зазвичай не накладають на підприємства прямих юридичних зобов'язань. Таким чином, юридична відповідальність і правозастосування у разі порушення бізнесом міжнародних стандартів прав людини визначаються в основному національним законодавством.⁵ Проте дії підприємств, як і дії інших недержавних суб'єктів, можуть впливати на реалізацію прав людини іншими — позитивно чи негативно. У своїй діяльності підприємства можуть впливати на права людини своїх працівників, клієнтів, працівників у їхніх ланцюгах постачання або громад. Дійсно, досвід показує, що підприємства можуть порушувати і порушують права людини, якщо вони не приділяють достатньої уваги цьому ризику та тому, як його зменшити.

Міжнародний білль про права людини та основні конвенції МОП є основними орієнтирами для бізнесу, щоб почати розуміти, що таке права людини; як їхня власна діяльність може вплинути на них; і як гарантувати, що вони зможуть запобігти або зменшити ризик несприятливого впливу. *Права людини у перекладі:*

⁵ Важливо зазначити, що положення національного законодавства та деякі вимоги до прав людини в контрактах можуть бути результатом міжнародних договорів про права людини або перебувати під їхнім значним впливом.

У довідковому посібнику для бізнесу надається низка прикладів з кожного права людини.⁶ (Див. також у вставці 2 приклади різних способів, якими підприємства можуть бути залучені у несприятливий вплив на права людини.)

Запитання 4. Які додаткові стандарти прав людини можуть бути доречними?

Залежно від обставин своєї діяльності, підприємствам може знадобитися розглянути додаткові стандарти, окрім Міжнародного білля про права людини та основних конвенцій МОП, щоб переконатися, що вони діють з повагою до прав людини: наприклад, якщо їхня діяльність може становити ризик для прав людини осіб, які належать до певних груп чи груп населення, які потребують особливої уваги. У деяких документах Організації Об'єднаних Націй з прав людини розроблені права людини осіб, які належать до таких груп або груп населення, визнаючи, що вони можуть потребувати особливого пристосування або захисту, щоб повною мірою користуватися правами людини без дискримінації (див. вставку 1).

Вразливі особи, групи та громади — це ті особи, групи та громади, які наражаються на особливий ризик зазнати дискримінації та іншого несприятливого впливу на права людини. Люди, які перебувають у невідгданому становищі, маргіналізовані або виключені з суспільства, часто є особливо вразливими. Прикладами можуть бути діти, жінки, корінні народи, люди, які належать до етнічних чи інших меншин, або особи з інвалідністю. Уразливість може залежати від ситуації. Наприклад, хоча в деяких ситуаціях жінки є більш уразливими до насильства, ніж чоловіки, вони не обов'язково є вразливими в усіх контекстах. І навпаки, у деяких ситуаціях жінки з маргіналізованих груп можуть бути подвійно вразливими, тому що вони маргіналізовані і тому що вони жінки.

Під час збройного конфлікту стандарти міжнародного гуманітарного права застосовуються як до підприємств, так і до інших суб'єктів. З одного боку, міжнародне гуманітарне право надає підприємцям захист — за умови, що вони не беруть безпосередньої участі у збройному конфлікті — а також активам і капіталовкладенням підприємств. З іншого боку, воно накладає на керівників і персонал зобов'язання не порушувати міжнародне гуманітарне право і наражає їх — і самі підприємства — на ризик кримінальної чи цивільної відповідальності в разі їх вчинення. Міжнародний Комітет Червоного Хреста розробив рекомендації

⁶ *Human Rights Translated: A Business Reference Guide* (Monash University, the International Business Leaders Forum, OHCHR and the United Nations Global Compact, 2008). Режим доступу: www.ohchr.org.

що до прав та обов'язків підприємств відповідно до міжнародного гуманітарного права.⁷

⁷ *Business and International Humanitarian Law: An Introduction to the Rights and Obligations of Business Enterprises under International Humanitarian Law* (International Committee of the Red Cross, 2006).

ВСТАВКА 1

Документи Організації Об'єднаних Націй з прав людини, що визначають права осіб, що належать до певних груп або груп населення

Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок Конвенція про права дитини

Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих- мігрантів та членів їх сімей

Конвенція про права осіб з інвалідністю

Декларація ООН про права корінних народів

Декларація про права осіб, що належать до національних або етнічних, релігійних та мовних меншин

У більшості випадків права в цих документах стосуються *окремих осіб* у групах, яким вони адресуються. Декларація ООН про права корінних народів адресується як прав людини осіб, що належать до корінних народів, так і колективні права корінних народів.

Запитання 5. Як усі міжнародно визнані права людини можуть стосуватися бізнесу?

Корпоративна відповідальність щодо дотримання прав людини стосується всіх міжнародно визнаних прав людини, оскільки підприємства можуть впливати — прямо чи опосередковано — практично на весь спектр цих прав. Навіть такі права, як право на справедливий судовий розгляд, яке явно спрямоване на державу, можуть зазнати несприятливого впливу, якщо, наприклад, підприємство перешкоджає отриманню доказів або впливає на свідків. На практиці деякі права будуть більш важливими або помітними, ніж інші, у певних галузях та за певних обставин, і компанії приділятимуть їм більше уваги. Наприклад, ризики для прав людини, які є найбільш помітними для підприємств у швейній промисловості, коли продукція, виготовляється робітниками на фабриках у кількох країнах, відрізнятимуться від ризиків для підприємств у видобувному секторі, яким доводиться переселяти корінну громаду. Але *в принципі* немає нічого, що перешкоджає будь-якому підприємству спричиняти несприятливий вплив на будь-яке міжнародно визнане право людини чи сприяти йому. Тому неможливо обмежити застосування відповідальності щодо дотримання прав людини певною підмножиною прав для окремих галузей.

Запитання 6. Що означає «унікати порушення» прав людини?

Це означає, що підприємства можуть здійснювати свою діяльність у межах закону, допоки вони у процесі не завдають шкоди правам людини. Наприклад, якщо фабрика чи шахта забруднює джерело води для навколишніх громад, через що люди не мають такого ж доступу до безпечної питної води, як раніше, це порушує право на безпечну питну воду. Або, якщо підприємство виселяє громаду без належної процедури, консультацій і компенсації, це порушить право на достатнє житло.

Запитання 7. Чи корпоративна відповідальність щодо дотримання прав людини є обов'язковою для підприємств?

Ні. У багатьох випадках відповідальність підприємств щодо дотримання прав людини принаймні частково відображається у внутрішньому законодавстві чи нормативно-правових актах, що відповідають міжнародним стандартам прав людини. Наприклад, закони, які захищають людей від зараженої їжі чи забрудненої води, або які зобов'язують впроваджувати стандарти праці відповідно до конвенцій МОП і гарантії проти дискримінації, або які вимагають інформованої згоди осіб перед тим, як вони беруть участь у випробуваннях ліків, є різними способами, через які національні закони можуть регулювати поведінку підприємств, щоб забезпечити дотримання прав людини.

Проте обов'язок поважати права людини не обмежується дотриманням таких положень національного законодавства. Він існує понад дотримання законодавства, становлячи глобальний стандарт очікуваної поведінки, застосовний до всіх компаній у будь-яких ситуаціях. Тому він також існує незалежно від власної відданості підприємства правам людини. Це відображено в документах «м'якого права», як-то Керівні принципи для транснаціональних підприємств Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР). Невиконання підприємствами обов'язку поважати права людини може мати правові, фінансові та репутаційні наслідки. Таке невиконання також може перешкоджати здатності підприємства наймати та утримувати персонал, отримувати дозволи, інвестиції, нові можливості для проектів або подібні переваги, необхідні для успішного, стабільного бізнесу. У результаті, коли бізнес створює ризик для прав людини, він все частіше створює ризик для своїх власних довгострокових інтересів.

Запитання 8. Чи мають підприємства будь-які додаткові обов'язки щодо прав людини?

Керівні принципи встановлюють базову відповідальність усіх підприємств як *дотримання* прав людини, де б вони не працювали. Окрім цього, підприємства можуть добровільно взяти на себе додаткові зобов'язання щодо прав людини, наприклад, *заохочення* певних прав людини, з міркувань благодійності, щоб захистити та підвищити свою репутацію, або розвивати нові можливості для бізнесу. У деяких ситуаціях національні закони та нормативно-правові акти можуть вимагати від підприємств додаткових заходів щодо прав людини так само, як і контракти з органами державної влади у конкретних проектах. Наприклад, контракт з державою про надання послуг з водопостачання може вимагати від підприємства допомоги у реалізації права людини на воду. Умови діяльності також можуть за конкретних обставин змусити підприємства взяти на себе додаткові обов'язки. Наприклад, підприємства можуть виявити потребу в соціальних інвестиціях, наприклад, у місцеву охорону здоров'я чи освіту, щоб отримати підтримку своєї діяльності з боку навколишніх громад (так звана соціальна ліцензія на діяльність) або зберегти її. Підтримка прав людини також є частиною зобов'язань, взятих на себе підписантами Глобального договору ООН.

Тривають дискусії щодо того, чи можуть деякі підприємства у певних ситуаціях бути *зобов'язані* піти далі, ніж просто дотримуватися прав людини, а також прагнути їх просувати. Це питання виходить за рамки Керівних принципів, які становлять глобальний стандарт відповідальності для *всіх* підприємств у будь-яких ситуаціях і, отже, зосереджуються на обов'язку поважати права людини. Дотримання прав людини стосується основної діяльності підприємства — того, як воно виконує свою щоденну роботу. Мова не йде про волонтерську діяльність за межами основної діяльності, як би вона не віталася.

У цьому контексті також важливо зазначити, що не існує еквівалента вуглецевої компенсації за шкоду, заподіяну правам людини: недотримання прав людини в одній сфері не може бути скасовано вигодою, наданою в іншій.

КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 13

Відповідальність щодо дотримання прав людини вимагає, щоб підприємства:

- (a) Уникали здійснення або сприяння здійсненню негативного впливу на права людини, який зумовлено діяльністю підприємств, та усували наслідки такого впливу у разі їх виникнення;
- (b) Прагнули запобігти або пом'якшити несприятливі наслідки для прав людини, які безпосередньо пов'язані з діяльністю підприємства, його продукцією чи послугами, або зумовлені діловими відносинами підприємства, навіть якщо при цьому вони не сприяли настанню таких наслідків.

Запитання 9. Як підприємства можуть бути залучені до негативного впливу на права людини?

Наявні три способи, у які підприємство може бути залучене до несприятливого впливу на права людини:

- (a) Підприємство може спричинити вплив через власну діяльність;
- (b) Воно може сприяти впливу через власну діяльність, або безпосередньо, або через певну зовнішню організацію (урядову, комерційну тощо);
- (c) Воно може не спричиняти і не сприяти впливу, але бути залученим до його створення, оскільки вплив спричиняє суб'єкт, з яким воно має ділові відносини та який пов'язаний з його власними операціями, продуктами або послугами.

Кожен сценарій має різні наслідки для характеру обов'язків підприємства, як обговорюється у Запитанні 11 нижче та детальніше викладено у Керівному принципі 19.

Запитання 10. Що мається на увазі під «негативним впливом на права людини»?

«Негативний вплив на права людини» має місце, коли дія позбавляє особу можливості користуватися своїми правами людини або зменшує її.

Керівні принципи розрізняють між фактичним та потенційним впливом на права людини. Фактичний вплив — це той вплив, який відбувся або має місце. Потенційний вплив — це вплив, який може відбутися, але ще не відбувся.

I. Причина

Можливий тиск чи інший вплив
третьої сторони



II. Внесок



III. Внесок відсутній, але наявний зв'язок



Зв'язок через діяльність,
продукти чи послуги

ВСТАВКА 2

Приклади впливу підприємств на права людини

Приклади ситуацій, коли можна вважати, що підприємства спричинили негативний вплив на права людини:

- Регулярна расова дискримінація рестораном у ставленні до клієнтів;
- Перебування робітників заводу у шкідливих умовах праці без належного захисного обладнання;
- Забруднення єдиного або основного джерела питної води в громаді через хімічні стоки виробничих процесів.

Приклади підприємств, яких звинувачують у сприянні негативному впливу на права людини:

- Надання даних про користувачів інтернет-послуг уряду, який використовує дані для стеження та судового переслідування політичних дисидентів у порушення прав людини;
- Будівництво та обслуговування споруд у таборі для ув'язнених, де в'язні, як стверджується, зазнавали нелюдського поводження;
- Орієнтація на продукти харчування та напої з високим вмістом цукру для дітей, що призводить до дитячого ожиріння;
- Постійні зміни вимог до продукції для постачальників в останню мить без коригування термінів виробництва та цін, що таким чином спонукає постачальників порушувати трудові стандарти задля забезпечення постачань.

Приклади несприятливого впливу, який безпосередньо пов'язаний з діяльністю, продукцією або послугами підприємства через його ділові відносини, але у випадках, коли саме підприємство може не сприяти цьому:

- Надання фінансових кредитів підприємству для господарської діяльності, яка з порушенням узгоджених стандартів призводить до виселення жителів громад;
- Вишивка на одязі компанії роздрібною торгівлі, що передається субпідрядником дітям, які працюють удома, що суперечить договірним зобов'язанням;
- Використання медичними установами сканування для скринінгу плодів жіночої статі, полегшуючи їх аборт на користь хлопчиків.

«Права людини у перекладі» містять інші приклади того, як підприємства можуть бути залучені до несприятливого впливу на права людини.

Фактичний вплив вимагає відшкодування шкоди (див. Керівний принцип 22). Потенційний вплив — або ризик для прав людини — потребує вжиття заходів, щоб запобігти його матеріалізації або принаймні пом'якшити (зменшити), наскільки це можливо, його ступінь (див. Керівні принципи 17–21 про належну обачність щодо прав людини). Там, де неможливо уникнути залишкового впливу на права людини, це, у свою чергу, потребує відшкодування шкоди.

Запитання 11. Що робити підприємствам, якщо вони ризикують опинитися залученими до негативного впливу на права людини?

Відповідні відповіді в цих різних ситуаціях докладно розглядаються у Керівному принципі 19. Стисло:

- (a) Якщо підприємство стоїть перед ризиком спричинення або сприяння спричиненню несприятливого впливу на права людини через власну діяльність, воно повинно припинити або змінити діяльність, яка спричиняє такий вплив, щоб запобігти можливості спричинення або повторення впливу або пом'якшити його наслідки. Якщо вплив все ж таки має місце, підприємство має активно брати участь у відшкодуванні заподіяної шкоди безпосередньо або у співпраці з іншими (будь то суди, уряд, інші залучені підприємства чи треті сторони);
- (b) Якщо підприємство опиняється перед ризиком залучення до негативного впливу лише тому, що вплив пов'язаний з діяльністю підприємства, продукцією або послугами через ділові відносини, воно не несе відповідальності за сам вплив — ця відповідальність лежить на суб'єкті, який спричинив його або сприяв йому. Тому підприємство не зобов'язане забезпечувати відшкодування шкоди (хоча воно може зробити це для захисту своєї репутації чи з інших причин). Проте воно має обов'язок скористатися своїми важелями впливу для заохочення суб'єкта, який спричинив вплив або сприяв йому, запобігти його повторенню або пом'якшити його. Це може включати співпрацю із суб'єктом та/або з іншими, хто може допомогти.

КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 14

Відповідальність підприємств щодо дотримання прав людини поширюється на всі підприємства незалежно від їх розміру, сфери діяльності, умов діяльності, форми власності та структури. Тим не менш, масштаби та складність засобів, за рахунок яких підприємства виконують зобов'язання у сфері прав людини, можуть відрізнятись залежно від цих чинників та серйозності негативних впливів на права людини, зумовлених діяльністю підприємства.

Запитання 12. Який стосунок «серйозність» впливу підприємства права людини має до інших перелічених тут чинників?

Серйозність потенційного несприятливого впливу на права людини є найважливішим фактором у визначенні масштабу та складності процесів, які має впровадити підприємство, щоб знати та демонструвати, що воно поважає права людини. Таким чином, процеси мають бути, перш за все, пропорційними ризикам для прав людини, пов'язаним із його діяльністю.

Запитання 13. Що мається на увазі під «серйозним» впливом на права людини?»

У коментарі до цього Принципу зазначається, що «ступінь наслідків негативного впливу оцінюватиметься за масштабом, обсягом та характером непоправності». Це означає, що враховуватимуться будуть серйозність впливу (його масштаб) і кількість осіб, які постраждали або постраждають (його обсяги). «Непоправність» є третім важливим фактором, який використовується тут для позначення будь-яких обмежень здатності повернути постраждалих у принаймні таке саме становище або становище еквівалентне тому, що було до несприятливого впливу.

Необов'язково, щоб вплив мав більше ніж одну з цих характеристик, щоб обґрунтовано вважатися «серйозним», хоча часто буває так, що чим більший масштаб або обсяг впливу, тим менше можливість його «виправити».

Концепція «серйозності» додатково обговорюється в Керівному принципі 24, зокрема в контексті оцінювання ризику.

Запитання 14. Яким чином розмір підприємства впливає на його відповідальність щодо дотримання прав людини?

Усі підприємства несуть однакову відповідальність щодо дотримання прав людини у своїй діяльності. Проте розмір часто впливає на ті підходи, що їх вони обирають для виконання цього обов'язку.

Велике підприємство матиме більше працівників і зазвичай виконуватиме більший обсяг робіт та матиме більше відносин, ніж мале. Це може збільшити ризики для прав людини. Великі підприємства також, швидше за все, матимуть складніші системи та процедури ухвалення рішень, комунікацій, контролю та нагляду. Вони частіше, ніж малі підприємства, здійснюють діяльність та мають відносини у ланцюгу створення вартості, клієнтів або замовників з різних країн, що ускладнює впровадження та моніторинг стандартів. Вони можуть мати довші та складніші ланцюги створення вартості з кількома формами відносин, деякі з них становлять більше ризиків для прав людини, ніж інші.

Політика та процеси, необхідні великому підприємству для забезпечення дотримання прав людини підприємством у цілому, повинні відображати всі ці фактори. Вони повинні поширюватися на всіх працівників підприємства, які займаються діяльністю та відносинами, з якими пов'язані ризики для прав людини. Важливість впровадження поваги до прав людини в усі відповідні функції та підрозділи підприємства додатково обговорюється в Керівному принципі 16.

Малі та середні підприємства можуть мати менші спроможності і більш неформальні процеси та структури управління, ніж великі компанії, тому їх відповідні політика та процеси матимуть інші форми. З меншою кількістю працівників зв'язок між функціями може бути легшим та менш формальним. Внутрішні системи та функції наглядку зазвичай будуть менш складними.

У багатьох випадках підходи, необхідні для впровадження дотримання прав людини в діяльність меншого підприємства, можуть відображати меншу складність його діяльності. Однак розмір ніколи не є єдиним фактором, що визначає характер і масштаб процесів, необхідних підприємству для управління ризиками для прав людини. Ступінь фактичного та потенційного впливу на права людини буде більш значним чинником. Наприклад, невелика компанія з менш ніж 10 працівниками, яка торгує мінералами або металами з регіону, що характеризується наявністю конфлікту і порушеннями прав людини, пов'язаними з видобутком корисних копалин, має дуже високий профіль ризику для прав людини. Її політика та процеси, що мають гарантувати, що вона не буде залучена до таких зловживань, повинні бути пропорційними цьому ризику.

У коментарі до Керівного принципу 17 також обговорюється, як залучення зовнішнього досвіду та об'єднання ресурсів можуть допомогти всім підприємствам, особливо малим і середнім, у здійсненні належної обачності щодо прав людини, яка є одночасно ефективною та пропорційною їхнім ризикам для прав людини та їхнім ресурсам.

Запитання 15. Яким чином галузь, у якій працює підприємство та умови його діяльності впливають на його відповідальність щодо дотримання прав людини?

Усі підприємства несуть однакову відповідальність щодо дотримання міжнародно визнаних прав людини (див. Керівний принцип 12). При цьому галузь, у якій працює підприємство та умови його діяльності, як правило, визначають, які права людини піддаються найбільшому ризику впливу від його звичайної діяльності. Взаємодія з місцевими зацікавленими сторонами часто дозволяє підприємству краще зрозуміти ситуацію, в якій воно працює.

Галузь підприємства визначає багато видів діяльності, якими воно займається, деякі з яких можуть становити певні ризики для прав людини. Наприклад, підприємства агробізнесу часто інвестують у землю для нової сільськогосподарської діяльності. Ця земля може бути заселена або використовуватися громадами для підтримки власного існування, незалежно від того, чи визнається за ними право власності чи ні. Це створює особливий ризик для права відповідних осіб на достатній рівень життя. Компанія інформаційно-комунікаційних технологій може стояти перед особливим ризиком впливу на права на конфіденційність та/або інформацію своїх користувачів у результаті обміну даними або цензури. Підприємства в галузях, які регулярно працюють з токсичними продуктами, наприклад хімічні компанії, багато виробничих компаній, а також гірничодобувні компанії, можуть становити особливий ризик для права на чисту воду. (Ось прості ілюстрації. Інші права також можуть перебувати у цих галузях під ризиком.)

Умови діяльності підприємства також можуть мати суттєве значення. Якщо органи державної влади погано виконують закони про працю, робота з постачальниками з цього регіону пов'язана з вищим ризиком бути залученим до порушень трудових прав. Якщо територія уражена конфліктом або є конфліктогенною, можуть виникнути особливі ризики для безпеки, права на життя та етнічної дискримінації. Якщо регіон страждає від дефіциту води, то ризик негативного впливу на право на безпечну воду буде високим. Якщо серед постраждалих спільнот є корінні народи, їхні права, у тому числі культурні, можуть опинитися під особливою загрозою.

Таким чином, ці чинники галузі та умов діяльності є особливо важливими або основними для визначення того, які права людини у діяльності конкретного підприємства наражаються на найбільший ризик. Як наголошувалося вище, це не означає, що воно повинно враховувати лише ці чинники. Але вони, ймовірно, повинні бути предметом найбільш систематизованої та постійної уваги.

Запитання 16. Як форма власності підприємства впливає на його відповідальність щодо дотримання прав людини?

Усі підприємства несуть однакову відповідальність щодо дотримання прав людини незалежно від форми власності. Вона існує незалежно від того, чи є вони публічними, приватними, державними, спільними підприємствами чи мають іншу або гібридну форму власності.

Порушення з боку державних підприємств, тобто якщо держава контролює підприємство або якщо дії підприємства іншим чином можуть бути віднесені на рахунок держави, можуть становити порушення власних зобов'язань держави згідно з міжнародним правом.⁸ Якщо держави володіють підприємством або контролюють його, вони мають усі засоби в межах своїх повноважень для забезпечення реалізації відповідної політики, законодавства та нормативно-правових актів щодо дотримання прав людини. Вище керівництво зазвичай підпорядковується державним органам, а профільні урядові відомства мають більше можливостей для перевірки та нагляду, зокрема забезпечуючи ефективну належну обачність щодо прав людини. Юридичні зобов'язання держави щодо дотримання та захисту прав людини додаються до власної відповідальності підприємства щодо дотримання прав людини та жодним чином не применшують її.

Для спільних підприємств із значними ризиками для прав людини особливо важливо переконатися, що юридичні та інші угоди, що лежать в основі підприємств, створюють необхідну основу для забезпечення дотримання прав людини в їхній діяльності.

Запитання 17. Як структура підприємства впливає на його відповідальність щодо дотримання прав людини?

Підприємства можуть мати різну структуру. Наприклад, деякі з них повністю відокремлені — юридично та функціонально — від будь-якого іншого підприємства; інші дотримуються моделі франчайзингу з більшим чи меншим ступенем договірних обмежень для франшиз; інші входять до складу кооперативів або створюють холдингову компанію для об'єднання групи підприємств. Деякі інші працюють як материнська компанія та дочірні компанії з різним ступенем контролю з боку материнської компанії та відповідно різними рівнями повноважень, переданих дочірнім компаніям.

Структура корпоративної групи не впливає на те, чи повинні суб'єкти всередині групи дотримуватися прав людини. Вона просто впливає на те, як вони забезпечують дотримання прав на практиці, наприклад, через їхні контрактні угоди, системи внутрішнього управління, управління чи структури підзвітності. У разі порушення прав людини національне законодавство відповідної юрисдикції визначатиме, на кого покладається відповідальність.

⁸ Див. обов'язок держави захищати права людини, зокрема Керівний принцип 4, який не розглядається в цій публікації.

КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 15

Для забезпечення виконання зобов'язань із дотримання прав людини підприємства повинні запровадити політику та процедури, що відповідають їх розмірам та умовам діяльності, включаючи:

- (a) Політику відданості зобов'язанням із дотримання прав людини;
- (b) Процедуру забезпечення належної обачності щодо прав людини для встановлення, запобігання, пом'якшення та надання звітності про спричинений вплив на права людини або сприяння такому впливу;
- (c) Процеси, що дозволяють усунути будь-який несприятливий вплив на права людини, який вони спричиняють або якому вони сприяють.

Запитання 18. Навіщо потрібні політика та процеси, якщо це лише питання уникнення шкоди?

Дотримання прав людини не є пасивною відповідальністю: вона вимагає дій з боку бізнесу. Підприємству відносно легко сказати, що воно поважає права людини, і воно може щиро вірити, що це так. Але щоб зробити таку заяву легітимною, підприємство має знати та вміти довести, що воно справді дотримується прав людини на практиці. Це, у свою чергу, вимагає від нього впровадження певних політик і процесів. Керівні принципи визначають їх як: заява про політичні зобов'язання, процес належної обачності щодо прав людини та процеси забезпечення можливості відшкодування шкоди.

У Главі II докладно розглядаються чинники, які підприємство має враховувати при розробці цих політик і процесів і забезпечення того, щоб вони разом відповідали меті, яка полягає в тому, щоб дозволити йому ефективно керувати ризиками щодо прав людини. Зокрема, у Розділі А докладно розглядаються політичні зобов'язання, у Розділі В докладно розглядається належна обачність щодо прав людини, а в Розділі С докладно розглядається питання відшкодування шкоди. Насамкінець, у Розділі D докладно розглядаються питання та виклики, що виникають у конкретних ситуаціях.

Запитання 19. Що робить політику та процеси такими, що «відповідають їх розмірам та умовам діяльності»?

Однозначної відповіді на це запитання немає. Це залежатиме від усіх учасників, розглянутих у Керівному принципі 14, при цьому найбільшу увагу слід приділяти серйозності негативного впливу підприємства на права людини.

Належна політика та процеси не обов'язково потребують багато ресурсів. Якщо профіль ризиків підприємства щодо прав людини є низьким, його процеси подолання такого ризику можуть бути відповідно простими. Крім того, будь-яке підприємство може отримати вигоду від залучення зовнішніх ресурсів, щоб зберегти витрати на контрольованому рівні (див. вставку 3 і додаток II).

Запитання 20. Як швидко підприємство може досягти всього цього?

Підприємству відносно легко сказати, що воно поважає права людини або що воно зобов'язується це робити. Виконання цього зобов'язання може бути значно складнішим, особливо у великих компаніях, які мають величезну кількість персоналу, численні та складні ділові відносини та працюють у різних місцях. Це також складно для підприємств, для яких ці проблеми відносно нові. Крім того, збереження поваги до прав людини часто вимагатиме постійної роботи, щоб не відставати від нових викликів.

Отже, навіть якщо підприємство швидко визнає, що воно несе відповідальність щодо дотримання прав людини, реальність така, що може знадобитися час, щоб зрозуміти та показати, що воно справді відповідає цим вимогам. Підприємство не повинно намагатися подолати цю перешкоду, припускаючи, що його політичні зобов'язання є лише бажаннями. Це майже неминуче свідчить про те, що зобов'язання мінливі або підлягають обговоренню, а тому знижує очікування та стимули серед персоналу та ділових партнерів для його досягнення. Крім того, обов'язок поважати права людини існує незалежно від власних зобов'язань підприємства: відповідальність породжується не зобов'язаннями дотримуватися їх.

ВСТАВКА 3

Багато підприємств — не лише малі та середні — отримують вигоду від зовнішніх експертних ресурсів, які можуть підтримати їхні зусилля виконати свій обов'язок поважати права людини та допомогти їм. Основну увагу слід приділяти довірі до таких ресурсів — письмових, аудіовізуальних або людських. Існують різні способи оцінити їх. Наприклад:

- Чи наявні свідчення їхнього успішного використання іншими підприємствами?
- Чи були вони розроблені особою чи організацією, якій довіряють зацікавлені сторони та яку поважають у цій сфері?
- Чи посилаються на них, чи використовують їх чи довіряють їм інші поважні особи чи організації (у промисловості, наукових колах, громадянському суспільстві, зокрема експерти з прав людини тощо)?

Підприємству рекомендується бути прозорим щодо зусиль, які воно докладає для управління переходом, коли воно розробляє або коригує необхідні йому політики та процеси. Воно могло би, наприклад, надати публічну інформацію про встановлені ним графіки різних етапів реалізації. Воно могло би залучити групу незалежних експертів — поважних осіб із громадянського суспільства, національні інституції з прав людини, наукових кіл чи інших галузей — для консультацій з питань розробки цих нових процесів або контролю за його власними зусиллями з цього приводу. Якщо воно використовує подібну групу зацікавлених сторін або експертів, деякі незалежні звіти групи можуть забезпечити важливу прозорість і довіру до його поточних зусиль.

Коротше кажучи, якщо підприємство спроможне продемонструвати, що воно впроваджує серйозні процеси для реалізації своїх політичних зобов'язань на практиці, це може допомогти створити простір, необхідний для розробки внутрішньої політики, процедур і практик для виконання цього зобов'язання. Дійсно, якщо проблеми з правами людини на підприємстві змінюються з часом і потребують коригування систем, які займаються цими питаннями, підходи такого роду можуть принести постійну користь.

III. ПРИНЦИПИ ДІЯЛЬНОСТІ

A. ПОЛІТИКА ВІДДАНOSTІ

КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 16

В якості підтвердження своєї відповідальності за дотримання прав людини підприємства повинні висловити свою відданість зобов'язанням у сфері прав людини за допомогою заяви, яка:

- (a) Затверджується на найвищому рівні керівництва підприємства;
- (b) Підготовлена з урахуванням висновків внутрішньої та/або зовнішньої експертизи;
- (c) Фіксує очікуване підприємством ставлення до прав людини з боку співробітників, ділових партнерів та інших сторін, безпосередньо пов'язаних з його діяльністю, продукцією чи послугами;
- (d) Є загальнодоступною, оприлюдненою і поширеною всередині підприємства для усього персоналу та ззовні — для ділових партнерів та інших сторін, які мають стосунок до діяльності підприємства;
- (e) Відображається в політиці та процедурах діяльності, за рахунок яких ця заява впроваджується у практику функціонування всього підприємства.

Запитання 21. Чому це має значення?

Означення «політика відданості» використовується у цьому посібнику для визначення публічної заяви підприємства на високому рівні, у якій викладено зобов'язання щодо виконання свого обов'язку щодо дотримання прав людини. Вона робить цей обов'язок чіткою, загальною політикою, яка визначатиме дії підприємства. Політика відданості відрізняється від операційної політики та процедур, згаданих у підпункті (e) цього Керівного принципу, які зазвичай не є публічними, є більш докладними і допомагають перевести зобов'язання високого рівня в терміни діяльності.

Політика відданості виконанню обов'язку підприємства щодо дотримання прав людини:

- (a) Демонструє як всередині, так і за межами підприємства, що керівництво розуміє, що це мінімальний стандарт для законного ведення бізнесу;
- (b) Чітко передає очікування вищого керівництва щодо того, як повинен діяти весь персонал, а також ділові партнери та інші особи, з якими працює підприємство;
- (c) Ініціює розробку внутрішніх процедур і систем, необхідних для виконання

(d) Є першим важливим кроком для впровадження поваги до прав людини в цінності підприємства.

Цей Принцип стверджує, що політичне зобов'язання має передбачати очікування підприємства щодо дотримання прав людини також щодо ділових партнерів та інших сторін, безпосередньо пов'язаних з його діяльністю, продуктами чи послугами. Це забезпечує відправну точку, з якої підприємство, за необхідності, може краще використовувати повагу до прав людини у цих відносинах. Наприклад, вона може полегшити включення положень щодо дотримання прав людини в контракти з постачальниками та партнерами; і це може стати основою для аудиту або моніторингу ефективності та для врахування результатів у рішеннях щодо майбутніх ділових відносин. І навпаки, якщо незрозуміло, що ці очікування щодо прав людини є твердою політикою підприємства, вони можуть легко стати «предметом обговорювання» та бути оминатися в конкретних відносинах чи за певних обставин. А це послаблює здатність підприємства гарантувати, що воно не буде причетне до порушень прав людини іншими особами, що, у свою чергу, збільшує його власні ризики.

Запитання 22. Наскільки докладною має бути політика відданості?

Політика відданості підприємства зазвичай залишатиметься незмінною протягом тривалого періоду часу, хоча вона може оновлюватися із накопиченням досвіду. Це постійний орієнтир для працівників, сторін, з якими співпрацює підприємство, і для більш широких зацікавлених сторін. Вона встановлює базові очікування, з яких випливають політика діяльності та процеси її впровадження. Тому у ній не слід детально розписувати політики та процеси, які, ймовірно, часто змінюватимуться у міру зміни обставин.

Тому ступінь деталізації політики відданості може бути різним. Її може бути просто виразити у формі загального зобов'язання поважати всі міжнародно визнані права людини та очікування, що ті, з ким підприємство співпрацює, робитимуть те саме. Вона також може включати стислий виклад тих прав людини, які компанія визнає найбільш важливими для своєї діяльності, а також інформацію про те, як вона звітуватиме про свої дії, щоб виконати свій обов'язок дотримуватися прав людини. Тим не менш, політика повинна відображати зобов'язання поважати всі міжнародно визнані права людини, навіть якщо деякі з них виділені як особливо важливі.

Запитання 23. Які питання прав людини є найбільш актуальними для вашого бізнесу?

Особи, відповідальні за розробку політики відданості і процесів у сфері прав людини, повинні знати, на які права людини підприємство, швидше за все, матиме вплив, тобто, які права є найбільш важливими для його діяльності, а також гарантувати, що вони не стануть винятковою спрямованістю такої політики. Запитання 15 досліджує частий зв'язок між основними правами людини та галуззю підприємства чи умовами діяльності.

Наприклад, одним із найбільш типових ризиків для компанії, що займається виробництвом іграшок чи взуття, буде участь у порушенні трудових прав через ланцюг поставок. Для компанії, що займається виробництвом напоїв чи харчових продуктів, типовими ризиками є як трудові права, так і вплив на використання води та/або землі та здоров'я споживачів. Для фармацевтичної компанії право на здоров'я буде особливо важливим, як свобода вираження поглядів і право конфіденційності — для підприємства інформаційно-комунікаційних технологій.

Якщо підприємство зазвичай або регулярно працює в умовах, що підвищують ризики для прав людини, їх можна додати до переліку основних прав людини, які можуть висвітлитися у його політиці відданості. Наприклад, лісозаготівельна або будівельна компанія, яка часто працює в районах, населених корінними народами, особливо повинна розуміти вплив, який можуть зазнати ці народи; компанії з виробництва електронних товарів, що постачає здебільшого держава або регіон, де трудове законодавство є слабким або слабо виконується, потрібно буде взяти це до уваги; нафтова компанія, що розробляє нові родовища в районах, уражених конфліктом, може висвітлити у своїй політиці ризики, пов'язані з безпекою.

Запитання 24. Який відповідний досвід може використовувати підприємство?

Наявні різні джерела, до яких підприємство може звернутися, і які могли б допомогти йому визначити, які проблеми з правами людини воно має висвітлити у своїй загальній політиці відданості і яким чином. У першу чергу, власний досвід підприємства буде важливим індикатором найбільш актуальних проблем, хоча і не єдиним. Підприємство також може мати внутрішній досвід в галузі прав людини, до якого може звернутись. Якщо дивитися за рамки самого підприємства, то доступні різні ресурси, багато з них безкоштовні (див. приклади в додатку II).

У багатьох ситуаціях великі підприємства або підприємства, які мають серйозні ризики для прав людини, зокрема, вважатимуть неоціненним консультування з осами, які є представниками тих груп зацікавлених сторін, які, швидше за все, постраждають від їх діяльності. Ці представники можуть надати важливі думки

що до того, як підприємства можуть впливати на права людини, та допоможуть зрозуміти потенційну значимість цього впливу. Вони також зможуть поради, як ці важливі групи зацікавлених сторін сприймуть формулювання проекту політики відданості.

Запитання 25. Як публічна політика відданості співвідносяться з внутрішніми політиками і процедурами?

Наслідки загальної політики відданості необхідно розуміти зсередини і відображати у відповідних внутрішніх політиках і процедурах. Саме через них відданість втілюється в життя і може бути впроваджена у цінності підприємства.

На невеликому підприємстві з дуже обмеженими ризиками для прав людини може бути достатнім надати персоналу аналітичну записку, в якій висвітлюється відповідальність щодо дотримання прав людини та ключові питання, на які вони повинні звернути увагу (наприклад, недискримінація), що це означає для методів роботи персоналу та яка буде відповідальність (включаючи наслідки за порушення).

На великому підприємстві часто буде необхідно впровадити додаткові внутрішні політики щодо прав людини, які докладно описуватимуть наслідки політики відданості. Це може стосуватися різних відділів, як-то закупівлі, кадри, виробництво, продажі тощо. Також необхідно переконатися, що інші сфери політики та процедури узгоджуються з тими, що стосуються прав людини. Якщо таке узгодження не відбувається, підприємству може бути набагато важче виконати свій обов'язок дотримуватися прав людини, коли виникають проблеми.

Наприклад, якщо закупівельний підрозділ компанії, що займається виготовленням іграшок, приймає рішення без урахування того, як вони можуть вплинути на здатність постачальників дотримуватись стандартів трудових прав, підприємство ризикує сприяти негативному впливу на права людини. Якщо будівельна компанія винагороджує робочий персонал виключно за їхню швидкість у будівництві нової інфраструктури та незалежно від того, чи завдають вони таким чином шкоди громадам, це, швидше за все, стимулюватиме поведінку, яка призведе до негативного впливу на права людини. Якщо працівники Інтернет-компанії автоматично задовольняють кожен запит уряду щодо інформації про користувачів, незалежно від наслідків для прав людини, вони ризикують бути залученими до будь-яких порушень прав людини, які можуть виникнути.

На ступінь ефективності внутрішньої політики та процедур у забезпеченні дотримання прав людини на підприємстві можуть впливати кілька факторів. Відповідні та ефективні моделі можуть забезпечувати наявні системи, наприклад, системи, пов'язані з охороною праці або недискримінацією, на які можна

спиратися. Також можуть допомогти увага вищого керівництва та підзвітність в управлінні ризиками для прав людини, як і навчання персоналу. Особливо важливим може бути включення показників, пов'язаних із політикою та процедурами щодо прав людини, в оцінювання ефективності роботи персоналу по всіх відповідних функціях, а не лише по тих, які ведуть роботу з прав людини.

ЗАПИТАННЯ, ЯКІ ВАРТО ПОСТАВИТИ

Які елементи має включати наша заява про політику відданості дотриманню прав людини, щоб:

- (a) Встановити чіткі очікування щодо поведінки персоналу, ділових партнерів та інших відповідних сторін, пов'язаних з нашою діяльністю?
- (b) Зосередити необхідну увагу, ресурси та діяльність для її виконання всередині компанії?
- (c) Заслужити довіру в очах ключових груп зацікавлених у нас сторін?

Які джерела ми можемо використовувати, які допоможуть нам визначити наші ключові ризики для прав людини?

На кому ми можемо перевірити наші уявлення про те, які ризики для прав людини є найбільш помітними в нашій галузі та в областях, в яких ми працюємо?

Як ми можемо переконатися, що, зосереджуючись на найважливіших правах людини, ми не забуваємо про те, що ми можемо мати вплив на інші?

Кого з надійних експертів ми можемо попросити прокоментувати наш проєкт політики відданості — можливо, у складі групи зовнішніх зацікавлених сторін?

Які додаткові внутрішні політики та процедури нам знадобляться, щоб втілити у практиці нашу політику відданості?

Які підрозділи повинні розуміти ці політики та процедури та володіти ними, і як ми можемо залучити їх до їхньої розробки?

Хто з вищого керівництва підприємства має підписати остаточну редакцію політики відданості, щоб це стало серйозним сигналом усьому персоналу, що це пріоритет?

Яким чином ми будемо оприлюднювати нашу політику відданості з огляду на різні пособи доступу наших зацікавлених сторін до інформації?

V. НАЛЕЖНА ОБАЧНІСТЬ ЩОДО ПРАВ ЛЮДИНИ

КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 17

Для встановлення фактів негативного впливу, запобігання, пом'якшення наслідків такого впливу на права людини та звітування щодо того, як підприємства усувають ці наслідки, вони повинні запровадити процедури забезпечення належної обачності щодо прав людини. Цей процес має включати оцінку реальних та потенційних впливів на права людини, урахування результатів оцінювання та вжиття заходів на підставі отриманих висновків, відстеження змін та розповсюдження інформації про наслідки впливу. Належна обачність щодо прав людини характеризується тим, що вона:

- (a) Стосується несприятливих наслідків для прав людини, які підприємство може створити або сприяє їх створенню своєю діяльністю або які можуть бути безпосередньо пов'язані з його діяльністю, продукцією чи послугами внаслідок участі підприємства у ділових відносинах;
- (b) Залежатиме від розміру підприємства, ризику значних впливів на права людини і характеру та умов його діяльності;
- (c) Носить постійний характер, з урахуванням того, що ризики щодо прав людини можуть змінюватися з часом, разом із змінами форми діяльності підприємства та умов його діяльності.

Запитання 26. Чому це має значення?

Саме за допомогою належної обачності щодо прав людини підприємство визначає інформацію, необхідну йому для розуміння конкретних ризиків для прав людини в будь-який конкретний момент часу та в будь-яких конкретних умовах діяльності, а також дії, які йому необхідно вжити для запобігання та пом'якшення їх. «Ризики для прав людини» стосуються ризиків негативного впливу на права людини порівняно з ризиками для самого підприємства, хоча перше все частіше призводить до другого.

Належна обачність у дотриманні прав людини не є єдиним імперативом. Підприємства різного розміру, у різних галузях промисловості, з різними корпоративними структурами та в різних умовах діяльності повинні будуть адаптувати свої процеси для задоволення цих потреб. Однак ключові елементи належної обачності з правами людини — оцінювання, інтеграція та дії, відстеження та комунікація — у поєднанні з процесами відшкодування шкоди надають керівництву будь-якого підприємства рамки, необхідні для того, щоб знати, що воно на практиці дотримується прав людини, та демонструвати це дотримання.

Запитання 27. Яким має бути обсяг належної обачності щодо прав людини?

Як зазначається у Керівних принципах, належна обачність щодо прав людини «стосується несприятливих наслідків для прав людини, які підприємство може створити або сприяє їх створенню своєю діяльністю, або які можуть бути безпосередньо пов'язані з його діяльністю, продукцією чи послугами внаслідок участі підприємства у ділових відносинах». Див. Керівний принцип 13, щоб дізнатися більше про ці три можливі форми залучення до негативного впливу на права людини.

Основна увага належної обачності зосереджена на виявленні відповідного впливу на права людини, тобто того, що пов'язано з власною діяльністю підприємства та його діловими відносинами та реагуванні на нього. Отже, ця діяльність і ділові відносини визначають сферу належної обачності щодо прав людини.

Визначені в Керівних принципах «ділові відносини» розуміються як стосунки з діловими партнерами, тобто суб'єктами у його ланцюгу поставок та з будь-якими іншими недержавними або державними органами, які безпосередньо пов'язані з діяльністю підприємства, його продукцією чи послугами». При розгляді ділових відносин, увага зосереджується не на ризиках, які пов'язана сторона становить для прав людини в цілому, а на ризиках того, що вона може завдати шкоди правам людини *у зв'язку з власною діяльністю, продуктами чи послугами підприємства*.

Запитання 28. Як розмір та інші характеристики можуть вплинути на процес належної обачності щодо прав людини на підприємстві?

Належна обачність щодо прав людини необхідна будь-якому підприємству, щоб знати, що воно дотримується прав людини на практиці, та демонструвати це дотримання. Вона повинна включати всі елементи, викладені в цьому Керівному принципі: оцінювання фактичного та потенційного впливу на права людини, інтеграцію висновків та вжиття заходів на їхній основі, відстеження відповідей та повідомлення про те, як вирішується проблема впливу. Проте масштаб і складність цих процесів будуть різними залежно від розміру підприємства, а також галузі, в якій воно працює, умові діяльності, форми власності та структури. Проте найважливішим фактором у визначенні необхідних процесів буде серйозність його впливу на права людини. У коментарі до Керівного принципу 14 ці відмінності викладено більш повно, тоді як Керівний принцип 24 докладніше досліджує концепцію «серйозності».



Запитання 29. Чому належна обачність щодо прав людини має бути тійною?

Належна обачність щодо прав людини має на меті допомогти підприємству знати, що воно дотримується прав людини під час своєї діяльності та з часом, зокрема, коли відбуваються зміни в її діяльності чи в умовах діяльності та продемонструвати це дотримання. Тому це вимагає постійних або регулярно повторюваних процесів, а не одноразових заходів, за винятком випадків, коли ці види діяльності та умови суттєво не змінюються.

Запитання 30. Яка роль залучення зацікавлених сторін?

Належна обачність щодо прав людини стосується людей. Вона відображає право кожної людини на гідне ставлення. Таким чином, вона стосується відносин між підприємством і тими, на кого воно може мати вплив.

Отже, ключем до належної обачності щодо прав людини є необхідність розуміння точки зору потенційно уразливих осіб і груп. Якщо це можливо та відповідно розміру підприємства чи профілю ризику для прав людини, вона має включати прямі консультації з тими, хто може постраждати, або їхніми законними представниками, як докладніше обговорюється в Керівному принципі 18.

Запитання 31. Який потенціал потрібен підприємству для здійснення належної обачності щодо прав людини?

Однозначної відповіді на це запитання немає. Якщо підприємство не виконує свій обов'язок з дотримання прав людини, це означає ризик як для підприємства, так і для людей. Як і з будь-яким іншим ризиком, підприємству необхідно виділити необхідні внутрішні ресурси для ефективного управління своїм обов'язком. Вони мають бути пропорційними профілю ризику підприємства для прав людини. Для малого підприємства з обмеженими ризиками для прав людини це завдання, ймовірно, буде доручено штатному працівникові, який приділятиме його виконанню певну кількість свого часу. Підприємству зі значними ризиками для прав людини буде потрібно пропорційно більше людино-годин, а також бюджетних ресурсів.

Для багатьох підприємств уже будуть запроваджені процеси для інших форм належної обачності (довкілля, охорони здоров'я та безпеки тощо), які можна використати або розвинути для забезпечення належної обачності щодо прав людини. Необхідно подбати про те, щоб такі системи були адаптовані до конкретного завдання ефективного управління ризиками для прав людини. Всім підприємствам важливо забезпечити, щоб персонал, відповідальний за належну обачність щодо прав людини, мав необхідні навички та можливості для навчання. Такі працівники також повинні мати в організації достатній вплив.

У першу чергу має бути оцінено загальний профіль ризику для прав людини на підприємстві, щоб розробити його політику відданості дотриманню прав людини та будь-які допоміжні політики та процедури. Але підприємство має контролювати будь-які зміни, які можуть вплинути на цей загальний профіль. Такий зсув може впливати з низки факторів, наприклад, якщо підприємство переїжджає на нову географічну територію з наявними проблемами верховенства права чи конфліктом або запускає нові лінійки продуктів, які вимагають постачання з регіонів з відомими проблемами з трудовими правами. Така ситуація може бути результатом розробки нових послуг для клієнтів, пов'язаних із порушеннями прав людини, або давніх продуктів чи послуг, які починають використовуватися не за призначенням.

Огляд цих та інших відповідних подій допоможе висвітлити нові проблеми, які змінять загальний профіль ризику підприємства та можуть вимагати виділення більших ресурсів для подолання будь-якого підвищення ризику.

Запитання 32. Як пов'язана належна обачність щодо прав людини з відшкодуванням шкоди?

Належна обачність щодо прав людини спрямована на запобігання та пом'якшення потенційного впливу на права людини, до якого може бути причетне підприємство. Відшкодування шкоди має на меті виправити будь-який фактичний вплив на права людини, який підприємство спричиняє або якому сприяє. Ці два процеси окремі, але взаємопов'язані. Наприклад, дієвий механізм розгляду скарг, за допомогою якого ті, кого це безпосередньо зачіпає, можуть висловити занепокоєння щодо того, яким чином їм заподіяно чи може бути заподіяно шкоди, може бути хорошим показником потенційного та повторюваного впливу на права людини. Відстеження ефективності реагування підприємства на вплив на права людини так само виграє від зворотного зв'язку через ефективний механізм розгляду скарг, а також від ширшого залучення зацікавлених сторін. І підприємства повинні бути в змозі повідомляти, якщо це доречно, як про те, як вони усувають ризики для прав людини в цілому, так і про те, як вони відшкодували шкоду за значний вплив на права людини.

Запитання 33. Чи може належна обачність щодо прав людини або її частина проводитися зовнішніми експертами?

Безумовно, до проведення деяких процесів належної обачності щодо прав людини можна залучити зовнішніх експертів, і іноді це може бути розумним і необхідним. Однак це завжди слід робити з належною обережністю. Дотримання прав людини стосується основної діяльності підприємства. Найкращий спосіб забезпечити його сталі досягнення — це включити його в цінності підприємства. Чим більше підприємство залучає треті сторони для виконання деяких ключових процесів належної перевірки, тим менша на підприємстві ймовірність такого

«включення». Особливо важливо, щоб будь-які висновки щодо впливу підприємства на права людини, які були зроблені під час роботи зовнішніх експертів, були ефективно засвоєні та інтегровані у підприємстві, щоб забезпечити ефективне вжиття заходів (див. Керівний принцип 19).

Підприємству також не рекомендується повністю делегувати взаємодію зі своїми потенційно уразливими зацікавленими сторонами зовнішнім експертам, оскільки це підриває його здатність справді розуміти точки зору тих, на кого воно може мати вплив, і будувати з ними довірливі та продуктивні стосунки. Однак залучення місцевих третіх сторін до власних зусиль підприємства може допомогти подолати культурні розриви. Зокрема, якщо стосунки із зацікавленими сторонами вже мають історію недовіри, може бути важливо визначити нейтральну третю сторону, яка може сприяти такому залученню зацікавлених сторін та допомогти йому, принаймні на початкових етапах.

ЗАПИТАННЯ, ЯКІ ВАРТО ПОСТАВИТИ

Чи ми вже маємо системи, на які ми можемо спиратися, розробляючи наші процеси належної обачності щодо прав людини?

Чи ці системи ефективні та придатні для цілей усунення ризиків для прав людини? Які зміни можуть знадобитися, щоб зробити ці системи придатними для цієї мети?

Чи наявні обставини, за яких нам знадобляться окремі процеси щодо прав людини? Хто повинен керувати належною обачністю щодо прав людини? Хто повинен мати нагляд?

Які підрозділи, швидше за все, потрібно буде залучити до аспектів належної обачності щодо прав людини? Як ми могли б залучити їх до розробки процесів? Як ми можемо структурувати та мотивувати співпрацю?

Яка зовнішня експертиза може нам знадобитися? Якщо ми залучаємо зовнішніх експертів, як ми можемо переконатися, що це залучення сприяє включенню дотримання прав людини в наші внутрішні цінності та практику, а не відволікає від нього?

Як і на яких етапах процесу належної обачності щодо прав людини ми повинні намагатися взаємодіяти з нашими безпосередньо постраждалими зацікавленими сторонами або їхніми представниками? Якщо ми не можемо цього зробити, як інакше ми можемо розуміти їхні імовірні проблеми і точки зору?

Як ми переконаємось, що ми оновлюємо нашу належну обачність щодо прав людини, щоб розпізнавати зміни, які можуть вимагати повторного оцінювання нашого впливу та реагування на нього?

КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 18

Для оцінки ризиків щодо прав людини підприємства повинні встановлювати та оцінювати будь-які фактичні чи потенційні негативні впливи на права людини, спричинені діяльністю підприємства або його діловими стосунками. Цей процес повинен:

- (a) Базуватись на внутрішній та/або незалежній зовнішній експертизі з прав людини;
- (b) Включати широкі обговорення з потенційно уразливими групами та іншими відповідними зацікавленими сторонами, враховуючи розмір підприємства та характер і умови його діяльності.

Запитання 34. Чому це має значення?

Для будь-якого підприємства оцінювання ризиків для прав людини є відправною точкою для розуміння того, як втілити у життя заяву про політику в галузі прав людини, а, отже, і свій обов'язок дотримання прав людини. Це необхідна умова для того, щоб знати, як запобігти потенційному несприятливому впливові чи усунути будь-який фактичний вплив, який воно спричиняє або якому сприяє, або як їх пом'якшити. Тому це важливий перший крок в управлінні ризиками для прав людини.

Запитання 35. Що означає «ризики для прав людини» і чиї права людини актуальні?

Значна частина належної обачності щодо прав людини зосереджена на ризиках для прав людини або на *потенційному* впливі на права людини, до якого може бути залучене підприємство.

Фактичний вплив на права людини є перш за все питанням відшкодування шкоди, хоча це також важливий показник потенційного впливу. Варто ще раз підкреслити, що ризики підприємства для прав людини — це ризики, які його діяльність становить для прав людини. Це не пов'язано з будь-якими ризиками, які може становити для підприємства вплив на права людини, хоча ці два фактори все більше пов'язані.

Діяльність підприємства може створювати ризики для прав людини різних груп населення. У зв'язку з цим безпосередні працівники завжди є відповідною групою. Але потенційно уразливими зацікавленими сторонами також можуть бути громади навколо об'єктів підприємства, працівники інших підприємств у його ланцюгу створення вартості (якщо вони можуть постраждати від його власних дій чи рішень), користувачі його продуктів або послуг, інші особи, залучені до розробки продукту (як наприклад, у випробуваннях продукту) і так

далі. Підприємствам важливо дивитися за межі найбільш очевидних груп і не припускати, наприклад, що проблеми полягають в усуненні впливу на зовнішніх зацікавлених сторін, забуваючи про безпосередніх працівників; або припускати, що постраждалими є лише працівники, ігноруючи інших зацікавлених сторін за межами підприємства. Особливої уваги потребують особи з груп населення, які є більш уразливими до впливу на права людини. (Див. Запитання 4, щоб дізнатися більше про вразливі верстви та групи населення.)

Запитання 36. Коли слід оцінювати вплив?

Для належної обачності щодо прав людини необхідні постійні процеси оцінювання впливу на права людини, щоб підприємство з часом могло мати справжнє уявлення про ризики для прав людини, враховуючи мінливі обставини. Цього неможливо досягти за допомогою одного єдиного оцінювання впливу на права людини, якщо діяльність підприємства та умови діяльності не залишатимуться в основному незмінними. У коментарі до Керівного принципу 18 пояснюється, що повторне оцінювання, ймовірно, буде необхідним у різні критичні моменти: до початку нової діяльності або встановлення ділових відносин; до прийняття серйозних рішень або здійснення змін в діяльності (наприклад, вихід на ринок, початок реалізації продукту, зміна політики або ще більш масштабні зміни у веденні бізнесу); як реакція на зміни в умовах діяльності або очікування їх (наприклад, зростання соціальної напруженості); і періодично протягом усього періоду діяльності підприємства або існування відповідних відносин.

Найефективніше почати оцінювати вплив певної діяльності чи відносин якомога раніше. Умови контрактів на початку нових інвестицій або ділових відносин часто можуть диктувати, наскільки легко чи складно буде забезпечити дотримання прав людини протягом строку їхнього виконання. Раннє оцінювання ризиків для прав людини може допомогти встановити належні умови контракту, що забезпечать дотримання прав людини.

Подібним чином, якщо підприємство бере участь у злитті або поглинанні, що додає до його портфелю нові проекти, види діяльності та відносини, його процеси належної обачності повинні включати належну обачність щодо прав людини, починаючи з оцінювання будь-яких ризиків для прав людини, які воно при цьому бере на себе. Крім того, якщо підприємство придбає інше підприємство, яке, як воно ідентифікує, є або було причетним до порушень прав людини, воно бере на себе обов'язки цього підприємства щодо запобігання їхнього продовження чи повторення або щодо їхнього пом'якшення. Якщо підприємство, що придбавається, фактично спричинило зловживання або сприяло їм, але не забезпечило їх виправлення/відшкодування, і немає іншого джерела ефективного захисту, відповідальність за дотримання прав людини вимагає, щоб

XII підприємство-покупець само забезпечило ефективне відшкодування шкоди, відповідне розміру його внеску. Раннє оцінювання буде важливим для виявлення таких ситуацій.

ВСТАВКА 4

Принципи відповідальних контрактів: інтеграція управління ризиками для прав людини під час переговорів щодо контрактів між державою та інвестором — настанови для учасників переговорів

Принципи відповідальних контрактів визначають 10 принципів, які допоможуть державам та діловим інвесторам інтегрувати управління ризиками для прав людини в переговори щодо інвестиційних проєктів. Кожен принцип, а також його ключові наслідки та рекомендований контрольний список для учасників переговорів, стисло пояснюються. Посібник було розроблено у ході чотирьох років досліджень і інклюзивного діалогу з багатьма зацікавленими сторонами, який проводився під керівництвом Спеціального представника Генерального секретаря з питань бізнесу та прав людини, професора Джона Ратті. Він відображає колективний досвід експертів, залучених до великих інвестиційних проєктів з уряду, комерційних підприємств, неурядових організацій і кредитних установ.

10 принципів:

1. Підготовка та планування переговорів щодо проєкту: Сторони повинні бути належним чином підготовлені та під час переговорів мати можливість розглядати наслідки проєктів для прав людини.
2. Управління потенційним несприятливим впливом на права людини: Обов'язки щодо запобігання та пом'якшення пов'язаних із проєктом та його діяльністю ризиків для прав людини мають бути уточнені та узгоджені до завершення укладення контракту.
3. Стандарти проєктної діяльності: Закони, нормативно-правові акти та стандарти, що регулюють виконання проєкту, мають сприяти запобіганню, пом'якшенню будь-яких негативних впливів на права людини, а також надання відшкодування протягом життєвого циклу проєкту.
4. Стабілізаційні застереження: Договірні стабілізаційні положення, якщо вони використовуються, повинні бути ретельно розроблені таким чином, щоб будь-який захист інвесторів від майбутніх змін законодавства не перешкоджав сумлінним зусиллям держави щодо впровадження законів, нормативно-правових актів чи політики недискримінаційним чином, щоб виконувати свої зобов'язання щодо прав людини.
5. «Надання додаткових товарів або послуг»: Якщо контрактом передбачено, що інвестори надаватимуть додаткові послуги, що виходять за рамки проєкту, це має здійснюватися у спосіб, сумісний із зобов'язаннями держави щодо прав людини та обов'язками інвестора щодо прав людини.

6. Фізична безпека проєкту Фізична безпека об'єктів, установок або персоналу проєкту повинна забезпечуватися відповідно до принципів і стандартів прав людини.
7. Залучення громади: Проєкт повинен мати ефективний план залучення громади протягом усього життєвого циклу, починаючи з самих ранніх етапів.
8. Моніторинг та комплаєнс у межах проєкту: Держава повинна мати можливість контролювати відповідність проєкту відповідним стандартам захисту прав людини, одночасно надаючи необхідні гарантії діловим інвесторам проти свавільного втручання в проєкт.
9. Механізми розгляду скарг щодо позадоговірної шкоди третім сторонам: Особи та громади, на яких впливає проєктна діяльність, але які не є договірними сторонами, повинні мати доступ до ефективного позасудового механізму розгляду скарг.
10. Прозорість/Розкриття умов контракту: Умови контракту мають бути розкриті, а обсяг і тривалість винятків з такого розкриття мають ґрунтуватися на переконливих підставах.

Джерело: A/HRC/17/31/Add.3.

Запитання 37. Як оцінювати вплив на права людини?

Стандартні підходи до оцінювання ризику можуть виходити з того, що *ймовірність* несприятливого впливу на права людини є такою ж важливою, як і його ступінь. Однак, якщо потенційний вплив на права людини має низьку ймовірність, але високий ступінь наслідків, перше не компенсує друге. Ступінь наслідків впливу, що оцінюється його «масштабом, обсягом і характером непоправності», має першочергове значення (див. Керівний принцип 14). Так само ризики для прав людини не можуть бути предметом простого аналізу витрат і результатів, згідно з яким витрати підприємства на запобігання або пом'якшення негативного впливу на права людини зважуються проти витрат підприємства на притягнення до відповідальності за цю шкоду.

Як пояснюється в коментарі до Керівного принципу 18, процес оцінювання фактичного та потенційного несприятливого впливу на права людини зазвичай включає «оцінку ситуації із правами людини ще до початку підприємницької діяльності, наскільки це можливо; встановлення категорій осіб, права яких можуть бути порушені; створення переліку відповідних стандартів та норм щодо прав людини; прогнозування того, які негативні наслідки для прав людини встановлених категорій осіб може мати передбачувана діяльність та пов'язані з нею ділові стосунки».

Підприємство може вирішити провести самостійне оцінювання свого впливу на права людини або включити міркування щодо прав людини у свої ширші оцінки соціального та екологічного впливу. Якщо діяльність підприємства або умови діяльності становлять підвищений ризик для прав людини, може виникнути необхідність у проведенні окремого оцінювання впливу на права людини. Як і раніше, продовжує розроблятися ціла низка інструментів і методологій оцінювання впливу на права людини. Однак, як зазначалося, цей Принцип спрямований не на єдине таке оцінювання, а на постійний процес оцінювання впливу, який спиратиметься на різні джерела.

Окрім формальних оцінювань, ініційованих самим підприємством, цьому також можуть сприяти інші джерела. Наприклад, механізм розгляду скарг, за допомогою якого зацікавлені сторони можуть висловлювати занепокоєння, може вказувати на фактичний або потенційний вплив на права людини. Іншим джерелом, ймовірно, будуть новини чи звіти експертів про конкретні умови діяльності чи розвиток галузі. Кампанії неурядових організацій (НУО) або інших третіх осіб цілком можуть бути ще одним таким джерелом. Усі ці джерела можуть використовуватися для постійного процесу оцінювання впливу.

При оцінюванні фактичного або потенційного впливу на права людини, компаніям слід приділяти особливу увагу маргіналізованим або вразливим групам. У деяких суспільствах властиві моделі дискримінації можуть бути повсюдними (але не обов'язково очевидними стороннім). Хоча компанії не несуть відповідальності за таку ширшу дискримінаційну практику, вони повинні приділяти особливу увагу правам і потребам, а також проблемам, з якими стикаються ці вразливі та маргіналізовані групи, щоб переконатися, що вони не сприяють такій дискримінації або не посилюють її.

У підсумку слід зазначити, що процеси оцінювання впливу на права людини мають бути систематичними, щоб дозволити різним елементам складатися у послідовний огляд фактичного та потенційного впливу на права людини, пов'язаного з діяльністю та відносинами підприємства, і забезпечувати точну інформаційну базу для подальших кроків процесу належної обачності.

Запитання 38. Наскільки далеко слід дивитися підприємству при оцінюванні впливу на права людини?

Метою оцінювання впливу є виявлення будь-якого несприятливого впливу, до якого може бути причетне підприємство. Як зазначено в Керівному принципі 13, це включає вплив, який воно може спричинити чи якому може сприяти через свою власну діяльність, а також вплив, якому воно не сприяло, але який пов'язаний з його діяльністю, продуктами чи послугами через ділові відносини. Тому, оцінюючи фактичний і потенційний вплив на права людини, підприємство

має придивитися як до своєї власної діяльності, так і до своїх ділових відносин.

XIV

Запитання 39. Що означає оцінювання впливу, який вносується через власну діяльність підприємства?

Підприємство може або спричиняти несприятливий вплив на права людини своєю, або сприяти йому власною діяльністю. Воно може сприяти впливу, наприклад, якщо воно тримає працівників на роботі до пізньої ночі в районі, де жінкам небезпечно ходити додому після настання темряви, і на деяких жінок при поверненні додому згодом нападають; або якщо воно позичає транспортні засоби силам безпеки, які використовують їх для поїздок у місцеві села та скоєння звірств.

Запитання 40. Що означає оцінювання впливу, до якого причетне підприємство через власні ділові відносини?

Керівний принцип 18 не ставить на меті вимагати від підприємств оцінювати стан прав людини в кожній організації, з якою воно має відносини. Йдеться про оцінювання ризику того, що ці організації можуть завдати шкоди правам людини, коли їх діяльність пов'язана з власними операціями, продуктами чи послугами підприємства.

Наприклад, якщо об'єкти підприємства будуть охоронятися державними силами безпеки, від підприємства не вимагається оцінювати загальний стан дотримання прав людини силами безпеки чи державою. Натомість воно має оцінювати ризики того, що порушення прав людини можуть статися в результаті присутності сил безпеки на його об'єктах. У той час як одним з міркувань буде їхня історія дотримання прав людини, інші фактори включатимуть загальну стабільність і верховенство права на відповідній території; місцеву ситуацію, як-то будь-яка поточна або ймовірна напруга між громадами, між громадами та місцевою владою або між громадами та підприємством; місцеве ставлення до уряду чи збройних сил; і, звичайно, підготовленість збройних сил до виконання таких завдань з точки зору дотримання прав людини.

У багаторівневих і складних ланцюгах створення вартості, а також у випадку компаній з тисячами постачальників вже на першому рівні оцінити кожен окремий діловий зв'язок ще менш реально. Те ж саме може стосуватися малого чи середнього підприємства з великою кількістю ділових відносин відносно до його власних ресурсів. Однак це не зменшує його відповідальність за дотримання прав людини: незнання про порушення прав людини, пов'язані з його діяльністю, продуктами чи послугами, навряд чи *само по собі* задовольнить ключові зацікавлені сторони та може бути оскаржено у правовому полі, якщо є розумні підстави вважати, що підприємство знало про ризик і мало діяти відповідно до нього шляхом здійснення належної обачності.

Як пояснюється у коментарі до Керівного принципу 17, якщо проведення належної обачності щодо кожних окремих відносин неможливе, «підприємствам слід визначити загальні сфери, де ризик несприятливих наслідків на права людини є найбільш значним, незалежно від того, чи він спричинений умовами діяльності певних постачальників або клієнтів, конкретними видами діяльності, продукції чи послуг, що надаються, або пов'язаний з іншими відповідними чинниками, та визначити пріоритетність цих ризиків щодо прав людини з точки зору принципу належної обачності». Вони включали би, наприклад, сільськогосподарську продукцію, отриману від постачальників у регіоні, відомому дитячою працею; послуги безпеки, які надаються підрядниками або збройними силами у зонах конфлікту або у зонах, в яких управління та верховенства права слабкі; і випробування ліків, що проводяться партнерами на територіях з низьким рівнем освіти, грамотності та правових гарантій. Якщо зловживання трапляються там, де їх не можна було розумно передбачити, зацікавлені сторони підприємства оцінять це за його реакцією — наскільки добре та як швидко воно вживає заходів, щоб запобігти їх повторенню або пом'якшити наслідки у разі повторення, а також забезпечити або підтримати відшкодування шкоди (див. Керівні принципи 22 і 29).

Запитання 41. Яка роль внутрішньої та зовнішньої експертизи в оцінюванні впливу на права людини?

У Керівному принципі 18 зазначено, що процес оцінювання несприятливого впливу на права людини повинен «базуватись на внутрішній та/або незалежній зовнішній експертизі з прав людини». Навіть якщо підприємство має внутрішню експертизу з прав людини, персоналу потрібно буде звертатися до зовнішніх джерел, які відображають розуміння того, як підприємства в галузі можуть впливати на права людини, що еволюціонує, передовий досвід оцінювання впливу, а також інформацію про зміни в середовищах діяльності підприємства та їхні наслідки для прав людини. Багато з цих джерел будуть письмовими та загальнодоступними. Також часто наявні та доступні статті та поради від окремих урядових експертів, науковців, практиків і громадянського суспільства.

Ці види ресурсів також можуть бути особливо важливими для надання допомоги малим і середнім підприємствам, які рідко матимуть внутрішню експертизу у галузі прав людини, підтримувати ресурси, необхідні для виконання обов'язку дотримання прав людини на рівні, пропорційному ризику для прав людини, який їм потрібно враховувати. Якщо прямі консультації із постраждалими зацікавленими сторонами неможливі (див. Запитання 42), експертні ресурси такого типу стають більш важливими, як і ідеї, запропоновані організаціями або окремими особами, які законно передають точки зору або ймовірні точки зору тих, на кого можуть вплинути діяльність або відносини підприємства.

Запитання 42. Яку роль відіграють консультації з безпосередньо постраждалими групами та іншими відповідними зацікавленими сторонами в оцінюванні впливу на права людини?

У Керівному принципі 18 також зазначено, що процес оцінювання несприятливого впливу на права людини повинен «включати широкі обговорення з потенційно уразливими групами та іншими відповідними зацікавленими сторонами, враховуючи розмір підприємства та характер і умови його діяльності». Як пояснюється в коментарі, підприємства повинні, наскільки це можливо, розуміти занепокоєння тих, хто може постраждати від їх діяльності. Це особливо важливо для підприємств, чия діяльність або умови діяльності свідчать про те, що вони матимуть значні ризики для прав людини.

Взаємодія із зацікавленими сторонами відіграє низку функцій. Вона дає змогу підприємству визначити, чи зацікавлені сторони мають однакові чи відмінні погляди (як з підприємством, так і між собою) щодо того, що є впливом на їхні права людини та наскільки значним може бути цей вплив. Наприклад, пошкодження землі, яка належить громаді корінного населення, але не обробляється або іншим чином не використовується в економічних цілях, може здаватися підприємству незначним впливом на право власності, яке можна легко вирішити за допомогою фінансової компенсації або надання іншої землі; тоді як корінне населення може вважати, що роль цієї землі в її культурі, традиціях і віруваннях має набагато більший вплив. Зміни в графіку робочих змін на заводі, які здаються доцільними керівництву підприємства, можуть мати особливий вплив на жінок, які мають обов'язки з догляду за дітьми, або осіб, релігійним обрядам яких новий графік буде заважати. Часто ці проблеми виявляються лише через спілкування з тими, на кого це може вплинути, і тоді їх можна вирішити.

У цьому Керівному принципі також визнається, що для багатьох малих і середніх підприємств консультації із зацікавленими сторонами, яких це безпосередньо стосується, можуть бути неможливими через законні фінансові, географічні чи інші обмеження. Керівні принципи вказують на інші способи максимізації інформації, яку компанія може отримати про свій вплив на права людини та про те, як він сприймається, зокрема через джерела зовнішньої експертизи, що обговорюються в Запитанні 41.

ВСТАВКА 5

Залучення груп, що потенційно можуть зазнати впливу, та інших зацікавлених сторін.

Співпраця з потенційно уразливими групами та іншими відповідними зацікавленими сторонами дає важливе уявлення про їхні перспективи та занепокоєння стосовно діяльності підприємства та значення, які вони мають для

прав людини. Дієве залучення може також допомогти продемонструвати, що компанія серйозно сприймає погляди та гідність зацікавлених сторін, їхній добробут та права людини. Це може допомогти побудувати довіру та полегшити пошук шляхів для реагування на вплив в узгоджений та сталий спосіб, уникаючи непотрібних скарг та суперечок.

Консультації з потенційно уразливими зацікавленими сторонами можуть вимагати особливої чутливості. Необхідно звернути увагу на будь-які бар'єри — мовні, культурні, гендерні чи інші — з якими зацікавлені сторони можуть зіткнутися у відкритому спілкуванні з представниками підприємства. Це вимагає чутливості до культурних відмінностей і уявного дисбалансу сил, якщо він існує.

Деякі особи чи групи можуть опинитися під загрозою виключення з процесу консультацій, якщо не буде докладено цілеспрямованих зусиль, щоб охопити їх. Серед груп зацікавлених сторін і всередині них можуть існувати різні погляди щодо відносної значущості певних впливів. Якщо між компанією та зацікавленими сторонами є успадкована недовіра, може виникнути потреба в нейтральній, довірній особі, яка сприятиме процесу залучення.

Існує низка інструментів, які більш докладно розглядають, як залучати зацікавлені сторони таким чином, щоб, швидше за все, досягти цілей складання повної картини потенційного негативного впливу підприємства на права людини, як його сприймають усі учасники. Багато з них доступні на веб-сайті Глобального договору ООН за адресою: www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.html#stakeholder (дата звернення: 5 березня 2012 р.).

ЗАПИТАННЯ, ЯКІ ВАРТО ПОСТАВИТИ

Які особи чи групи всередині або назовні та ризикують зазнати негативного впливу нашої діяльності? Чи є хтось із них особливо вразливим у будь-якому з наших робочих середовищ?

Які процеси ми вже впровадили, у які ми можемо включити додаткові кроки, які допоможуть нам оцінити вплив на права людини? Чи це надійні, добре перевірені процеси, які можна зробити придатними для цієї додаткової мети?

Чи наявні обставини, за яких ми повинні проводити окреме оцінювання впливу на права людини, зокрема там, де наявні підвищені ризики для прав людини?

Які ще процеси та джерела ми можемо використати в рамках нашого поточного оцінювання нашого впливу: засоби масової інформації, звіти експертів, відгуки від персоналу та зацікавлених сторін, механізм розгляду скарг?

Чи можемо ми обґрунтовано переглянути всі наші ділові відносини, щоб визначити ризик того, що через них ми будемо причетні до негативного впливу на права людини? Якщо ні, то де в наших ділових відносинах є зони найбільшого ризику і як ми можемо принаймні забезпечити повну належну обачність щодо цих ризиків?

Чи можемо ми взаємодіяти безпосередньо з тими групами, на які потенційно можемо мати вплив? Якщо ні, то які ще надійні джерела можуть допомогти нам зрозуміти їхні ймовірні точки зору та проблеми?

Які письмові ресурси чи експерти можуть допомогти нам перевірити наші припущення щодо того, на кого ми можемо вплинути та як?

КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 19

З метою запобігання та пом'якшення несприятливих наслідків для прав людини підприємства повинні інтегрувати результати оцінки їх впливу на права людини у відповідні внутрішні функції та процеси та вжити на підставі цього належні заходи.

(a) Ефективна інтеграція вимагає, щоб:

(i) Відповідальність за усунення таких впливів покладалась на відповідний функціональний підрозділ відповідного рівня у межах підприємства;

(ii) Внутрішні процеси прийняття рішень, видатки з бюджетних коштів та системи контролю дозволяли ефективно реагувати на такі впливи.

(b) Відповідні дії будуть залежати від:

(i) Того, чи підприємство вчиняє або чи сприяє вчиненню негативного впливу на права людини, чи його участь обумовлена лише тим, що несприятливий вплив пов'язаний безпосередньо з діяльністю підприємства, продукцією або послугами у межах ділових відносин;

(ii) ефективності існуючих механізмів для усунення негативного впливу.

Запитання 43. Чому це має значення?

Чим більше підприємство, тим більша ймовірність того, що особа або команда, відповідальна за оцінювання впливу на права людини, сидить окремо від персоналу, який здійснює діяльність або наглядає за відносинами, які зазвичай викликають такий вплив. Таким чином, ті, хто оцінює вплив, не контролюють рішення та дії, які можуть запобігти такому впливу, пом'якшити або виправити його. Тому підрозділи, які контролюють ці рішення та дії, мають бути залучені до визначення та впровадження рішень. Це дозволяє зробити інтеграція.

Швидкість і легкість, з якими підприємство реагує на потенційний вплив на права людини, можуть мати вирішальне значення для його ефективності в управлінні ризиками для прав людини. Саме тут успіх підприємства у впровадженні своєї політики відданості правам людини по всій компанії має суттєве значення.

«Впровадження» — це макропроцес, який гарантує, що весь персонал обізнаний про зобов'язання підприємства щодо політики прав людини, розуміє його наслідки для того, як вони виконують свою роботу, проходить навчання, має повноваження та отримує стимули діяти таким чином, щоб підтримувати зобов'язання, і поважати його як невід'ємну частину основних цінностей свого робочого місця. Це єдиний постійний процес, який зазвичай керується вищим керівництвом компанії. Термін «інтеграція», що використовується у Керівному принципі 19, є мікропроцесом отримання висновків щодо конкретного потенційного впливу, визначення того, хто на підприємстві має бути залучений до його усунення та забезпечення ефективних дій. Вона повторюється, коли

виявляється кожен новий вплив, і часто передається з підрозділу, відповідального за права людини, в інші. Якщо процес впровадження успішний, потенціал для успішної інтеграції висновків і своєчасних і сталих реакцій на них збільшується, а ризики для прав людини — зменшуються.

Запитання 44. Які процеси будуть найбільш доцільними для уможливлення інтеграції?

Серед інших факторів, це залежатиме від розміру підприємства та регулярності чи передбачуваності проблем з правами людини, які виникають. На малому підприємстві, в якому спілкування між персоналом є відносно простим і повсякденна взаємодія є частою, інтеграція може відбуватися природним шляхом. Підприємствам, яким бракує такої простоти взаємодії через їхні розміри чи розпорошеність персоналу, ймовірно, знадобиться більш систематизований підхід. Систематизований підхід також, ймовірно, буде найефективнішим, якщо підприємство стикається з постійною високою ймовірністю певного впливу на права людини. Він може включати структуровану співпрацю між підрозділами, чіткі вимоги до внутрішньої звітності, регулярну взаємодію із зовнішніми експертами, колективні дії з іншими представниками промисловості чи уряду тощо. Розвиваючи попереднє спільне розуміння виявлених ключових ризиків для прав людини та способів запобігання їм або пом'якшення їх наслідків, підприємство перебуватиме у кращому становищі для реагування на конкретні випадки, коли такі виникають.

Запитання 45. Як інтеграція пов'язана з діловими відносинами?

Якщо власна діяльність підприємства може сприяти впливу на права людини, інтеграція цього висновку між тими підрозділами, які здійснюють діяльність, є важливою для того, щоб мати змогу подолати цей ризик. Так само для процесу інтеграції мають важливе значення ті особи чи підрозділи, які визначають умови відносин підприємства з діловими партнерами, постачальниками та іншими. У вимогах до створення стимулів для інших сторін дотримуватися прав людини або у створенні таких стимулів положення контрактів або інших офіційних угод можуть відігравати важливу роль. Крім того, якщо ці положення було запроваджено, здатність підприємства впливати на відповідну поведінку іншої сторони збільшується.

Дійсно, якщо нова діяльність або проєкт регулюватимуться узгодженим контрактом із зовнішніми сторонами, раннє спілкування між працівниками, які складають контракт, тими підрозділами, які будуть залучені до його виконання, і тими, хто контролює питання прав людини, може допомогти уникнути проблем у майбутньому. Якщо контракт містить умови, які збільшують ризики для прав людини або обмежують здатність підприємства їх усунути, підприємство ставить

під загрозу свою власну здатність виконувати свої зобов'язання щодо дотримання прав людини.

Тим не менш, укладення контракту на умовах, які вимагають або стимулюють дотримання прав людини, коли фактично немає розумних доказів того, що інша сторона бажає та здатна виконати вимоги, робить його менш значущим у ролі як запобіжного механізму, так і з точки зору важелів впливу, а тому не усуває у підприємства ризики для прав людини. (Див. вставку 4, щоб дізнатися більше про принципи відповідальних контрактів при укладанні контрактів з державними інвесторами.)

Запитання 46. Які види заходів потрібно розглянути у відповідь на виявлені ризики для прав людини?

Як пояснюється у коментарі до Керівного принципу 19: «Якщо підприємство спричиняє або може спричинити несприятливий вплив на права людини, воно повинно вжити всіх необхідних заходів для припинення чи запобігання такому впливу». Якщо воно сприяє або може сприяти здійсненню такого впливу, то воно повинно вжити відповідні заходи, щоб припинити такий вплив або запобігти йому, а також застосувати свої важелі впливу для максимально можливого пом'якшення будь-якого залишкового впливу (інших залучених сторін). У цьому контексті «важелі впливу» стосуються спроможності вплинути на протиправну діяльність іншої сторони, яка спричиняє несприятливий вплив або сприяє йому (див. вставку 6). В обох цих випадках, щоб уможливити відшкодування шкоди, яке розглядається в Керівному принципі 22 будуть потрібні додаткові заходи.

Більш складною є ситуація, коли підприємство визначає ризик несприятливого впливу на права людини, пов'язаний з його діяльністю, продукцією чи послугами та спричинений стороною, з якою воно має ділові відносини. У цій ситуації підприємство має найменший прямий контроль або вплив на те, чи відбудеться такий вплив.

ВСТАВКА 6

«Важелі впливу» на організацію (комерційну, державну чи неурядову) у цьому контексті можуть відображати один або кілька факторів, як-то:

- (a) Наявність певного ступеня прямого контролю підприємства над таким суб'єктом господарювання;
- (b) Умови договору між підприємством та таким суб'єктом господарювання;
- (c) Частка бізнесу, яку підприємство представляє для суб'єкта господарювання;
- (d) Здатність підприємства заохочувати суб'єкт господарювання покращувати дотримання прав людини з точки зору майбутнього бізнесу, репутаційних переваг, допомоги у розбудові потенціалу тощо;

- (e) Переваги роботи з підприємством для репутації суб'єкта господарювання та шкода для його репутації, якщо ці відносини розриваються;
- (f) Здатність підприємства заохочувати інші підприємства чи організації покращувати власне дотримання прав людини, у тому числі через бізнес-асоціації та багатосторонні ініціативи;
- (g) Здатність підприємства залучати місцеві чи центральні органи влади до вимог покращення прав людини шляхом впровадження нормативно-правових актів, моніторингу, санкцій тощо.

Вона виникає, наприклад, якщо постачальник діє всупереч умовам свого контракту та використовує дитячу або підневільну працю для виробництва продукції для підприємства без будь-якого навмисного чи ненавмисного тиску з боку підприємства щодо цього; або якщо сільськогосподарське підприємство отримує концесію від Уряду на освоєння землі, а Уряд потім укладає контракт з іншою компанією для очищення цієї землі від осіб, які традиційно її використовували, без належних консультацій чи компенсації та всупереч чіткому розумінню про відсутність необхідності у таких діях. Як і в цих прикладах, часто сам *факт* зловживання підкреслює ризик його продовження або повторення.

У коментарі до Керівного принципу 19 викладені питання, які необхідно розглянути, щоб належним чином реагувати на цю ситуацію. Вони можуть бути представлені в загальних рисах наведеною нижче матрицею рішень:

Важелі впливу наявні

Важелі впливу відсутні

Вирішальні ділові відносини

A.	B
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Мінімізуйте ризик продовження/повторення порушення ➤ Якщо це не вдасться 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Докладіть зусиль для збільшення впливу ➤ У разі успіху спробуйте мінімізувати ризик продовження/повторення порушення ➤ Якщо це не вдасться, обміркуйте варіант припинення відносин** або продемонструйте зусилля, спрямовані на мінімізацію порушення, усвідомлюючи можливі наслідки продовження відносин.

Другорядні ділові відносини

C	D
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Спробуйте мінімізувати ризик продовження/повторення порушення ➤ Якщо це не вдається, докладіть зусиль, аби припинити відносини* 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Оцініть обґрунтовані варіанти збільшення впливу з метою мінімізувати ризик продовження/повторення порушення ➤ Якщо це неможливо або не вдається, подумайте про припинення відносин*

* Рішення про припинення відносин повинні брати до уваги надійні оцінки будь-якого потенційного негативного впливу на права людини.

** Якщо відносини вважаються вирішальними, при оцінці відповідного курсу дій слід також враховувати ступінь наслідків впливу.

Для цілей цієї моделі відносини можна вважати вирішальними, якщо вони надають продукт або послугу, які є важливими для господарської діяльності підприємства і для яких не існує розумного альтернативного джерела. У цій ситуації припинення відносин викликає особливі труднощі. Необхідно також враховувати ступінь наслідків негативного впливу на права людини: чим серйозніше порушення, тим швидше підприємству потрібно буде побачити зміни, перш ніж ухвалити рішення про припинення відносин. У будь-якому випадку, як зазначено в коментарі, «доки порушення триває, а підприємство залишається у відносинах, воно повинно бути готовим продемонструвати власні поточні зусилля, спрямовані на пом'якшення наслідків впливу, і бути готовим до будь-яких втрат (репутаційних, фінансових чи юридичних), обумовлених продовженням цієї співпраці».

Зазначене вище стосується поточних ділових відносин. Підприємство також може розглядати можливість встановлення нових відносин з третьою стороною, яка, на його думку, була причетна до порушень прав людини в минулому. У цьому випадку підприємство має спочатку оцінити, чи зможе воно використати свої відносини для пом'якшення такого порушення у зв'язку з його власними операціями, продуктами чи послугами у разі його виникнення і спробувати забезпечити — через умови контракту чи іншими засобами — наявність важелів впливу для цього. Якщо воно вважатиме, що це можливо, тоді ризики встановлення відносин можуть вважатися прийнятними, за умови, що підприємство потім вживе заходів для їхнього пом'якшення. Якщо воно вважатиме, що не зможе пом'якшити ризик порушення прав людини іншою стороною або що ризики для прав людини просто надто високі, вступати у відносини йому не рекомендується.

Запитання 47. Як підприємство має підходити до складних ситуацій без очевидних або простих рішень?

У деяких ситуаціях буде відносно просто запобігти виявленому потенційному порушенню прав людини або пом'якшити його. В інших це може бути складніше. Якщо виникають складні виклики, вони часто вимагатимуть більшої участі вищого керівництва в ухваленні рішень щодо відповідних дій. Тоді процеси ухвалення рішень повинні спиратися на весь відповідний досвід, наявний на підприємстві. Крім того, у багатьох випадках підприємство отримує користь від незалежних, надійних експертних порад ззовні, які допомагають йому ухвалити рішення, що заслуговують на довіру та сприймаються іншими як такі, що заслуговують на довіру, зокрема з точки зору прав людини. Можуть існувати авторитетні джерела консультацій в уряді, національних правозахисних установах, громадянському суспільстві, багатосторонніх ініціативах тощо. Якщо можлива пряма взаємодія з постраждалими, не наражаючи їх чи інших на ще більші порушення прав людини,

цією можливістю слід скористатися.

ЗАПИТАННЯ, ЯКІ ВАРТО ПОСТАВИТИ

Які межі відповідальності та підзвітності існують для використання наших висновків про потенційний вплив на права людини?

Які систематизовані підходи можуть допомогти нам інтегрувати результати наших оцінювань по відповідних підрозділах чи функціях, щоб ми могли вживати ефективних заходів?

Чи повинні ми мати одну або кілька міжфункціональних груп для зв'язку щодо поточних проблем із правами людини чи міжфункціональних потреб у комунікації перед ухваленням певних рішень чи вжиттям заходів?

Чи можемо ми побудувати сценарії або дерева рішень для заходів по всій компанії, щоб бути готовими реагувати на найімовірніший або серйозний потенційний вплив? Чи потребує персонал навчання та інструктажів з цих питань?

Як ми можемо найкращим чином інтегрувати заходи з усунення потенційного впливу на етапі укладення контрактів щодо нових проєктів, партнерства чи діяльності?

Якщо ми встановимо, що вплив на права людини пов'язаний з нашими операціями, продуктами чи послугами, чи маємо ми можливість належним чином і швидко усунути ризик його продовження чи повторення? Як будуть ухвалюватися рішення? До яких надійних джерел ми можемо звернутися за порадою?

Як ми оцінюємо наш вплив у ділових відносинах, особливо у сферах підвищеного ризику для прав людини? Як ми можемо максимізувати цей вплив із самого початку відносин? Які ми можемо побачити можливості для застосування чи збільшення впливу?

Чи наявні у нас якісь «вирішальні» ділові відносини? Як ми маємо реагувати, якщо ці відносини призводять до несприятливого впливу на права людини, пов'язаного з нашою діяльністю, продуктами чи послугами? Чи є у нас готові внутрішні та зовнішні рекомендації для цієї ситуації?

КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 20

Для того, щоб перевірити, чи усуваються наслідки негативного впливу на права людини, підприємствам слід відстежувати ефективність вжитих ними заходів. Відстеження має:

- (a) Ґрунтуватися на відповідних якісних і кількісних показниках
- (b) Враховувати висновки як внутрішніх, так і зовнішніх джерел, включаючи

думку зацікавлених сторін.

Питання 48. Чому це має значення?

Загальновізвано, що «те, що можна виміряти, тим можна керувати». Відстеження того, як підприємство реагує на потенційний і фактичний несприятливий вплив на права людини, має важливе значення, якщо його персонал хоче повідомити про успіх у дотриманні прав людини, чи то своєму керівництву всередині підприємства, чи відзвітувати перед акціонерами та більш широкими колами зацікавлених сторін. Керівний принцип 21 розглядає окреме питання про те, який обсяг отриманої шляхом відстеження інформації підприємство має передавати назовні. Незважаючи на це, максимізуючи інформацію, яку воно має про свою ефективність у сфері прав людини, підприємство забезпечує надійну внутрішню підвітність і закладає основу для будь-якої зовнішньої комунікації, необхідної чи доцільної.

Відстеження проблем із правами людини та реагування на них також допоможе визначити тенденції та закономірності. Воно надає вищому керівництву та іншим «загальну картину»: воно висвітлює повторювані проблеми, які можуть вимагати більш системних змін у політиці або процесах, і показує передові практики, які можна розповсюдити на підприємстві для подальшого зниження ризиків і підвищення ефективності.

Запитання 49. Як слід відстежувати ефективність реагування?

Однозначної відповіді на це запитання немає. Процеси відстеження повинні мати сенс у ширших системах і культурі підприємства, якщо вони мають сприяти впровадженню дотримання прав людини. На підприємстві можуть існувати інші системи відстеження, які пропонують релевантні та ефективні моделі, наприклад, у охорони праці чи для покращення екологічних показників. Процеси відстеження реагування на вплив на права людини, інтегровані в інші системи відстеження, можуть принести користь, «нормалізуючи» увагу до прав людини. Вони також можуть становити ризики, якщо не передбачають такого якісного зворотного зв'язку, зокрема, де можливо, зворотного зв'язку від потенційно уразливих сторін, який є необхідним для вирішення проблеми впливу на права людини.

Якщо наявні проблеми з правами людини, які є результатом впливу на довкілля, наприклад, пов'язані з водою та здоров'ям, можуть бути встановлені досить точні міжнародні та національні стандарти, які пропонують готові показники. Це не обов'язково означає, що ті, хто вважає, що їм завдано шкоди, довіряють цим стандартам або довіряють підприємству (або будь-якій третій стороні, оплаченій підприємством) у чесності вимірювань, які воно надає. У подібних ситуаціях підприємство має розглянути можливості для узгодження з постраждалими зацікавленими сторонами особи чи організації, якій усі зацікавлені сторони довірятимуть надавати точні оцінки. В якості альтернативи може бути можливим

спільне встановлення фактів представниками компанії та громади. Це часто вимагатиме можливості для зацікавлених сторін вільно визначити експерта, який представлятиме їх у цьому процесі, або проходження навчання однією чи більшою кількістю зацікавлених сторін, щоб ті мали необхідний досвід для участі у спільному процесі.

Запитання 50. Яке охоплення повинна мати система відстеження?

Система для відстеження реакцій підприємства на вплив на права людини може просто оглядати, як підприємство відреагувало на виявлений потенційний вплив, і чи — або якою мірою — ці відповіді запобігли цьому впливу. Але якщо має місце значний вплив на права людини, підприємству також рекомендується провести аналіз першопричини або еквівалентний процес, щоб визначити, як і чому це сталося. Цей вид процесу може бути важливим, якщо підприємство хоче запобігти продовженню чи повторенню або пом'якшити його. Аналіз першопричини може допомогти точно визначити, які дії яких підрозділів підприємства чи інших сторін, пов'язаних із підприємством, відіграли роль у створенні впливу та як. Якщо докази достатньо чіткі, зв'язок такого роду аналізу зі стимулами та стримуючими факторами для персоналу — будь то фінансова винагорода, просування по службі чи інші винагороди — може зіграти важливу роль у сприянні впровадженню дотримання прав людини в практику підприємства.

Запитання 51. Які показники має використовувати підприємство?

При визначенні відповідних індикаторів багато чого залежатиме від: поєднання проблем з правами людини, які підприємство зазвичай має усувати; того, чи наявні вже добре встановлені показники для цих питань; того, які дані може обґрунтовано отримати підприємство; того, наскільки легко отримати прямий зворотний зв'язок від зацікавлених сторін тощо. У трудових правах, наприклад, аудити та індикатори відносно добре запроваджені. В інших сферах, як-то охорона праці та вплив на довкілля, також наявні технічні стандарти, зокрема на міжнародному рівні, хоча можуть існувати різні погляди на те, які стандарти використовувати. Що стосується консультацій із громадою та переселення громади, то міжнародні організації та інші авторитетні органи також отримують дедалі більше вказівок щодо того, як оцінювати ефективність.

Ці вказівки можуть допомогти підприємству розробити відповідні показники для відстеження ефективності його реагування на негативний вплив на права людини. Для великих підприємств або тих, які мають значні ризики для прав людини, буде важливо включити показники, які відстежуватимуть, як ці підприємства усуватимуть різні впливи, які вони можуть мати на жінок і чоловіків, а також на членів будь-яких особливо вразливих груп.

Деякі показники будуть кількісними, інші — якісними. Кількісні показники можуть мати переваги, враховуючи точність, яку вони пропонують, і легкість, з якою їх можна інтегрувати в показники, що використовуються в інших сферах господарської діяльності, або співвідносити з ними. Однак, оскільки дотримання прав людини стосується гідності людей, завжди будуть важливими якісні показники, які включають, наскільки це можливо, точки зору постраждалих груп зацікавлених сторін. У деяких ситуаціях якісні показники будуть важливими для точної інтерпретації кількісних: наприклад, оцінювання того, чи відображає зменшення кількості повідомлень про порушення безпеки працівників зменшення кількості таких інцидентів, відсутність довіри до системи звітності або залякування, яке перешкоджає звітуванню.

Запитання 52. Яка відповідна роль зворотного зв'язку з внутрішніх і зовнішніх джерел?

Метою залучення до процесу відстеження відповідних «внутрішніх і зовнішніх джерел, зокрема зацікавлених сторін» є складання якомога точнішої картини того, наскільки добре підприємство реагує на вплив на права людини. Це допомагає зменшити ризик упередженості, яка може виникнути, коли ті, кого вимірюють, виконують вимірювання.

Корисними можуть бути різні джерела. Можливо, працівники підприємства бачили або чули речі, які свідчать про те, наскільки успішно працює підприємство, і може бути доречним надати їм канал, через який їх почують (звичайно, не боячись помсти, якщо цей відгук є негативним). Експерти-спостерігачі (місцеві органи влади, громадянське суспільство тощо) та безпосередньо зацікавлені сторони за межами підприємства також можуть мати цінну інформацію. Для малого підприємства з обмеженим впливом може бути достатнім простий засіб надання відгуків, наприклад відома та доступна адреса електронної пошти або номер телефону. Для підприємств із більш значними ризиками для прав людини, ймовірно, буде доцільним більш проактивний підхід до отримання зворотного зв'язку.

У цьому відношенні механізм розгляду скарг на оперативному рівні також може відігравати важливу роль. Такий механізм може забезпечити канал для зворотного зв'язку про те, чи ефективно усувається вплив на права людини з точки зору постраждалих зацікавлених сторін. Еквівалентні механізми для працівників можуть бути такими ж важливими в аспекті впливу на їхні власні трудові чи інші права людини, а також для того, щоб дозволити їм висловитися, коли вони бачать проблеми з реакцією підприємства на вплив на права людини осіб за межами підприємства. Щоб максимізувати свою ефективність, такі механізми повинні відповідати мінімальним критеріям, викладеним у Керівному принципі 31 і розглянутим у розділі С нижче.

Запитання 53. Як можна продемонструвати достовірність системи відстеження?

Системи відстеження мають бути надійними та міцними, якщо вони хочуть допомогти підприємству знати що воно дотримується прав людини та демонструвати це дотримання. Чим чіткіші показники та комплексніші процеси збору інформації про ефективність підприємства, тим краще воно буде реагувати на критику, якщо воно потребуватиме чи захоче це зробити. Якщо підприємство звернулося за інформацією до авторитетних незалежних зовнішніх експертів або зацікавлених сторін, це також може допомогти посилити достовірність отриманої інформації.

ЗАПИТАННЯ, ЯКІ ВАРТО ПОСТАВИТИ

Чи наявні вже у нас системи відстеження, у які ми могли б ефективно інтегрувати деякі або всі аспекти відстеження нашого впливу на права людини та реагування? Якщо так, чи придатні вони для цієї додаткової мети?

Які заходи ми повинні використовувати?

- Чи є встановлені та загально визнані показники, на які ми можемо спиратися?
- Чи наявні кількісні показники, які можна застосувати?
- Які якісні заходи потрібні нам, щоб переконатися, що ми правильно тлумачимо кількісні дані, та дати нам повну картину?
- Які показники ми можемо розумно включити, щоб допомогти нам побачити, як наші реакції на вплив окремо стосуються жінок і чоловіків, а також уразливих груп?

Які засоби ми маємо для отримання зворотного зв'язку від безпосередньо постраждалих груп зацікавлених сторін або їхніх законних представників? Чи можуть наші ширші процеси залучення зацікавлених сторін або наші механізми розгляду скарг сприяти цьому процесу?

У яких ситуаціях ми повинні проводити глибший аналіз першопричини впливу та нашої реакції на нього в рамках відстеження? Як ми можемо гарантувати, що підприємством будуть засвоєні уроки?

КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 21

Для забезпечення звітності щодо усунення наслідків негативного впливу на права людини підприємства повинні бути готовими повідомити про це публічно за межами підприємства, особливо якщо зацікавлені сторони (особи, права людини яких були безпосередньо порушені) чи особи, які виступають від їх імені, висловлюють занепокоєння з цього приводу. Підприємства, діяльність або умови діяльності яких створюють ризик значного впливу на права людини, повинні офіційно звітувати про те, як вони усувають наслідки такого впливу. У будь-якому випадку повідомлення повинні:

- (a) Мати таку форму та представлятись з такою періодичністю, що дозволяє відображати вплив діяльності підприємств на права людини, та є доступними цільовій аудиторії;
- (b) Містити інформацію, яка є достатньою для оцінки відповідності заходів підприємства у відповідь на особливі випадки впливів на права людини;
- (c) При цьому не створювати ризики для зацікавлених сторін, персоналу або щодо законних вимог про комерційну конфіденційність.

Запитання 54. Чому це має значення?

Концепція підзвітності знайома підприємствам. Вони, як правило, визнають важливість внутрішньої підзвітності для досягнення бізнес-цілей і — у випадку публічних акціонерних товариств — звітності про їхню діяльність перед акціонерами. Коли йдеться про те, як підприємства усувають свій фактичний і потенційний вплив на права людини, для підзвітності мають додаткові наслідки ширші питання суспільного інтересу.

Тому підприємства повинні мати можливість продемонструвати, що вони на практиці виконують свій обов'язок щодо дотримання прав людини. Це, як мінімум, означає наявність внутрішніх систем збору інформації та підзвітності, а також можливість публічно звітувати за свої дії, якщо підприємства зіткнулися зі звинуваченнями у порушенні прав людини.

Запитання 55. Який обсяг інформації має надавати підприємство?

Основна увага Керівного принципу 21 зосереджена на *здатності* повідомляти, як підприємство усуває негативний вплив на права людини. Це означає наявність інформації, яку підприємство буде здатне повідомити. Час, одержувачі інформації та засоби такого повідомлення є предметом окремих рішень.

Цей Принцип не передбачає оприлюднення підприємством відомостей про всі проблеми, виявлені під час поточного оцінювання впливу на права людини, або про заходи, яких воно вживає для пом'якшення кожного виявленого ризику.

Йдеться, перш за все, про здатність повідомляти про свої загальні підходи до усунення ризиків для прав людини, і в деяких випадках це може включати повідомлення про конкретні відповіді на певний вплив на права людини.

Якщо підприємство має значні ризики для прав людини, вищі суспільні інтереси диктують потребу в більш офіційному і регулярному публічному звітуванні, щоб повідомляти про системи, які підприємство використовує для пом'якшення цих ризиків і усунення будь-якої шкоди, яка може виникнути.

Запитання 56. Про що підприємство повинно бути здатним повідомляти?

Попередні заходи у процесі належної обачності щодо прав людини дозволяють підприємству визначити фактичний і потенційний впливи на права людини, діяти відповідно до висновків і відстежувати, наскільки ефективно воно реагує. Ці процеси та їхні результати формують масив інформації, яку підприємство повинно мати в своєму розпорядженні для того, щоб у відповідних випадках надавати таку інформацію.

Деякі повідомлення можуть бути зосереджені на загальних підходах підприємства до усунення ризиків для прав людини, зокрема потенційного впливу на ті права людини, які є найбільш важливими для його діяльності. Наприклад, компанія роздрібною торгівлі повинна бути здатна повідомляти, як у своєму ланцюзі поставок вона усуває потенційні чи фактичні порушення прав людини. Підприємства, які використовують великі обсяги води, повинні бути здатні повідомляти, як вони усувають пов'язані з цим ризики для прав людини. Фармацевтичні компанії повинні бути здатні повідомляти про те, як вони забезпечують безпечне проведення випробувань ліків за умови належного інформування та надання згоди.

Деякі повідомлення можуть стосуватися окремого впливу та того, як має або буде усуватися такий вплив. Наприклад, шахта, у якій відбувається розлив з хвостосховища, повинна бути здатна повідомити, як вона усунула або усуває потенційні або фактичні наслідки впливу цього інциденту на права людини. Якщо сили безпеки, які охороняють об'єкти нафтогазової компанії, нападають на місцевих селян, підприємство повинно мати можливість повідомити, як воно усуває наслідки порушень прав людини та ризик їх повторення.

Запитання 57. У якій/яких формі/формах мають надаватися повідомлення?

Форма повідомлення повинна відповідати меті.

Якщо ціль — повідомити потенційно уразливим зацікавленим сторонам, як підприємство реагує на ризик для прав людини, який воно виявило, то повідомлення може бути обмежено такою групою та повинно враховувати

письменні, мовні та культурні комунікаційні бар'єри (наприклад, чи вважають усне повідомлення ввічливішим, ніж письмове). Зустрічі з групою або її законними представниками можуть бути найвідповіднішими та найуспішнішими.

Якщо ще є ціль відзвітувати перед зацікавленими сторонами, зокрема громадянському суспільству, про те, як підприємство усуває конкретний ризик або на ризики загалом, то може бути доцільним надання документів та презентацій на річних загальних зборах, оновлення веб-ресурсів, надіслання повідомлення на списки розсилки для тих, хто самоідентифікував себе як зацікавлена сторона, або використання схожих засобів комунікації.

Тоді виникає запитання про те, коли підприємство має надавати офіційні публічні звіти про те, як воно дотримується прав людини. Як пояснюється у Керівному принципі 21, підприємства, діяльність або умови діяльності яких створюють ризик значного впливу на права людини, повинні офіційно звітувати про те, як вони усувають наслідки такого впливу. Кожного разу, коли підприємство знаходиться під загрозою бути залученим до впливу на права людини, що є масштабним або непоправним (див. Керівний принцип 14), це зачіпає ширший суспільний інтерес. Тому публічне звітування є доречним.

Навіть для деяких підприємств з меншим рівнем ризику для прав людини є підстави включати інформацію про свою ефективність у сфері прав людини у регулярні офіційні публічні звіти. Наприклад, наявність внутрішньої процедури написання звітів може допомогти закріпити на підприємстві розуміння питань прав людини та важливості дотримання прав людини для самого бізнесу. Додаткова прозорість, яку забезпечує таке звітування, може допомогти захистити репутацію підприємства та підвищити довіру до його зусиль з дотримання прав людини. Ці зміцнені відносини із зацікавленими сторонами можуть бути корисними, якщо або коли підприємству потрібно впоратися з непередбаченими проблемами.

Офіційні звіти можуть бути окремими звітами лише про ефективність підприємства у галузі прав людини, частиною ширшого звіту про нефінансову діяльність, що охоплює соціальні та екологічні питання, або частиною інтегрованого звіту як про фінансову, так і про нефінансову діяльність. Якщо підприємство здатне інтегрувати звітність про права людини у свої фінансові звіти з відповідними показниками, це може показати, що дотримання прав вважається справді невід'ємною частиною бізнесу та має стосунок до його прибутків. Звіти можуть надаватися в паперовій, електронній формі або в обох формах (і ці варіанти повинні відображати усвідомлення того, що звіт доступний цільовій аудиторії). Вони можуть надаватися періодично (щороку або частіше), або коли виникає певний вплив, або в обох випадках.

Запитання 58. Коли потрібні публічні повідомлення?

Якщо підприємство визначає фактичний або потенційний вплив на права людини, про який постраждали особи чи групи повинні знати задля своєї безпеки та добробуту, про це слід повідомити їм безпосередньо та якомога швидше. Підприємство також має повідомити їм, як воно намагається усунути цей вплив. Перш ніж вжити цих заходів, воно не повинно чекати запиту на надання такої інформації.

Коли зовнішні сторони оскаржують дії підприємства щодо усунення наслідків вчиненого ним стверджуваного впливу на права людини, воно має розглянути питання про те, чи може воно своїми повідомленнями обґрунтовано усунути це занепокоєння. Якщо сторони, які оскаржують, самі стверджують, що їх це безпосередньо стосується, або є законними представниками таких осіб чи груп, доводи для прямої комунікації з ними є найбільш переконливими. Відсутність повідомлень несе для підприємства ризик, і це часто сприймається як натяк на те, що твердження є правильним або що підприємство не впровадило процедури, які дозволяють йому знати про непричетність до стверджуваного впливу та продемонструвати свою непричетність.

Можуть бути випадки, коли підприємство дійшло висновку, що третя сторона, яка порушує питання, не є легітимною і що реагувати не потрібно чи не доцільно. За відсутності будь-яких законодавчих вимог це рішення має ухвалювати підприємство. Навіть якщо воно вирішить не надавати повідомлень у відповідь на звинувачення, воно повинно ухвалити це рішення на основі внутрішнього знання ситуації та чітких критеріїв.

Запитання 59. Що робить публічні повідомлення «достатніми»?

Усі повідомлення, включно з офіційною звітністю, мають бути точними та чесними. Якщо інформація, що передається, стосується конкретного впливу на зацікавлених сторін, вона повинна містити всі факти, необхідні тим, кого це стосується, для ухвалення обґрунтованих рішень, що стосуються їхніх власних інтересів.

Повідомлення, які є очевидною спробою ввести в оману чи є саморекламою, не принесуть переваг прозорості та наражають підприємство на ризик критики та недовіри до нього. І навпаки, підприємства, які розширили межі прозорості, щоб обговорити проблеми з правами людини, з якими вони стикаються, і види впливу на права людини, які вони намагаються усунути, зазвичай у своїх заявах про дотримання прав людини сприймаються як більш варті довіри. Це жодним чином не виключає можливості спростування претензій або звинувачень щодо впливу на права людини, які підприємство має чіткі підстави відхилити, пояснюючи у відповідних випадках підстави для цього.

Запитання 60. Що означають ризики, які повідомлення можуть становити для постраждалих зацікавлених сторін, персоналу або для законних вимог про комерційну таємницю.

Певні види інформації про те, як усувають конкретні впливи, можуть становити ризик для постраждалих зацікавлених сторін або персоналу. Це необхідно, оскільки вони можуть розкрити опосередковано особу позивача або осіб, відповідальних за дії, які за рішенням суду є шкідливими, зробивши їх потенційними цілями помсти. Публікація інформації про обговорення з представниками Уряду, поліції або сил безпеки, які мають на меті зупинити шкідливі дії проти осіб або запобігти таким діям, може нашкодити такому процесу. Проте слід подбати про те, щоб всеохопні припущення не стали легким виправданням для уникнення обміну інформацією, яку можна законно опублікувати.

Законні вимоги щодо комерційної таємниці, як правило, поширюються на інформацію, яка має вирішальне значення для переговорів щодо крупної ділової операції на час цих переговорів. Вони також включатимуть інформацію, захищену законом від розголошення третім особам.

Якщо ризики для цих груп або вимоги відсутні, предметом рішень на основі факторів, що обговорювалися вище, стануть інші міркування щодо того, чи повідомляти, а якщо так, то коли та як.

Запитання 61. Як повідомлення пов'язані із загальним залученням зацікавлених сторін?

Як вже зазначалося, для підприємства може бути особливо важливим безпосередньо спілкуватися з потенційно уразливими зацікавленими сторонами щодо того, як воно усуває спричинений ним вплив на права людини. Це може бути загальне пояснення того, як воно усуває потенційний вплив або наслідки конкретного впливу, який стався.

Для будь-якого підприємства зі значним ризиком впливу на права людини це лише один зі способів взаємодії з потенційно уразливими зацікавленими сторонами. Залучення зацікавлених сторін також має здійснюватися у рамках заходів підприємства щодо оцінювання свого впливу та отримання зворотного зв'язку щодо того, наскільки ефективно воно відреагувало на вплив. У більш загальному плані це важливий засіб розуміння занепокоєнь та інтересів постраждалих зацікавлених сторін і побудови постійних ефективних відносин з цими ключовими групами.

ЗАПИТАННЯ, ЯКІ ВАРТО ПОСТАВИТИ

Чи є у нас необхідні внутрішні системи зв'язку та звітування для збору всієї необхідної інформації про те, як ми усуваємо негативний вплив на права людини? Якщо ні, які додаткові системи нам потрібні?

З якими різними групами нам може знадобитися спілкуватися та з яких питань?

Які засоби зв'язку нам потрібні для цих різних груп, беручи до уваги те, як вони можуть отримати доступ до інформації, і які з них будуть найефективнішими?

Чи має ця комунікація відбуватися за встановленим графіком, у відповідь на конкретні події чи в обох випадках?

Які ми маємо впроваджені процедури, які дають змогу робити обґрунтовані та виправдані судження про те, коли нам слід надавати публічні повідомлення?

Якщо наша діяльність або умови діяльності становлять значний ризик для прав людини, як ми офіційно звітуємо про те, як ми усуваємо цей ризик?

Якщо ми не перебуваємо у ситуації підвищеного ризику для прав людини і не зобов'язані публічно звітувати про нашу ефективність дотримання прав людини, чи офіційне публічне звітування надасть нам інші переваги?

Як ми гарантуємо, що наші повідомлення не становлять ризику для осіб усередині чи за межами підприємства?

Як ми можемо отримати відгуки на наші публічні повідомлення, щоб перевірити, як їх сприймають, і чи є способи їх покращити?

С. ВІДШКОДУВАННЯ ШКОДИ

КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 22

Якщо підприємство встановлює факт спричинення ним негативного впливу на права людини або сприяння з його боку такому впливу, таке підприємство повинно забезпечити відшкодування або співпрацювати з метою його забезпечення за допомогою правових процедур.

Запитання 62. Чому це має значення?

Підприємство, за визначенням, не може виконати свій обов'язок щодо дотримання прав людини, якщо воно спричиняє несприятливий вплив на права людини або сприяє йому, а потім не може забезпечити відшкодування.

Наявність систем для відшкодування шкоди, завданої таким впливом, жодним чином не означає, що підприємство не має наміру дотримуватися прав людини.

Навпаки, це демонструє визнання того, що вплив може відбутися, незважаючи на всі зусилля, і те що є намір забезпечити відновлення поваги до прав людини якнайшвидше та ефективніше у разі, якщо це станеться.

Запитання 63. Чи це є застосовним, навіть якщо звинувачення необґрунтовані?

Ні. Цей Керівний принцип обмежується ситуаціями, коли сама компанія визнає, що вона спричинила несприятливий вплив на права людини або сприяла йому. Саме в таких ситуаціях від підприємства обов'язково очікується здатність відшкодувати шкоду, спричинену цим впливом. Воно може дійти висновку, що воно спричинило несприятливий вплив або сприяло йому через власну оцінку впливу, механізм розгляду скарг або інші внутрішні процедури, або про вплив може бути повідомлено йому з інших джерел і підтверджено його власними розслідуваннями.

Запитання 64. Коли підприємство повинно забезпечити безпосереднє відшкодування шкоди?

Якщо підприємство визнає, що воно спричинило несприятливий вплив на права людини або сприяло йому, у багатьох випадках воно матиме хороші можливості відігравати безпосередню роль у наданні своєчасних та ефективних засобів захисту. Засоби захисту можуть приймати різноманітні форми, і важливо розуміти, що саме, окрім власної точки зору підприємства, постраждалі особи вважають ефективним засобом захисту. Це може бути вибачення, положення, які забезпечать неповторення шкоди, компенсація за шкоду (фінансова чи інша), припинення певної діяльності чи відносин або будь-яка інша узгоджена сторонами форма захисту.

За деяких обставин може бути найбільш прийнятним, щоб відшкодування шкоди здійснювалося не підприємством, а іншим суб'єктом. Наприклад, якщо триває судовий процес або будь-яке інше державне провадження, для підприємства може бути необхідним або доречним покласти на цей процес, а не шукати способи прямого відшкодування шкоди. Як пояснюється в коментарі до Керівного принципу 22, задіяння таких механізмів, ймовірно, буде необхідним за наявності підозри у вчиненні злочину. Там, де це можливо, постраждалі повинні мати можливість ухвалити на основі розуміння альтернатив обґрунтоване рішення про те, як вони хочуть діяти.

Якщо підприємство сприяло впливу, але інша організація (наприклад, підрядник, постачальник або збройні сили) є головною причиною і або забезпечує відшкодування шкоди, або притягується до відповідальності через задіяння

законного державного механізму, як правило, буде доцільно покластися цей процес щоразу, коли паралельний процес відшкодування шкоди може підірвати відшкодування. Такими державними механізмами можуть бути звернення до офісу омбудсмена, бюро праці, національний контактний пункт або національна інституція з прав людини. У цих та подібних випадках підприємство повинно співпрацювати у процесі відшкодування шкоди.

Запитання 65. Які процедури відшкодування шкоди має передбачати підприємство?

Основна увага Керівного принципу 22 зосереджена на забезпеченні відшкодування шкоди. З огляду на зазначене вище, засоби забезпечення відшкодування можуть вплинути на результат. Наприклад, якщо підприємство повністю покладається на спеціальні процедури відшкодування шкоди за вплив, який воно спричинило або якому воно сприяло, малоймовірно, що всередині підприємства буде спільне розуміння того, яка відповідь є доцільною. Це створює ризик внутрішніх суперечок щодо того, як діяти далі, і затримок у відшкодуванні.

Деякі підприємства можуть мати формалізовані процеси, що стосуються конкретного несприятливого впливу, який становить особливий ризик для їхньої діяльності — наприклад, якщо до водних шляхів потрапляє забруднююча речовина або якщо отримує травму працівник. Ризик такого конкретизованого підходу полягає у відсутності чіткого доступного процесу, коли виникає менш передбачуваний вплив.

Тому, як правило, бажано мати узгоджені процедури відшкодування за несприятливий вплив на права людини, що виникає в будь-якій сфері діяльності, навіть якщо це потребує процедур більш ніж одного типу (наприклад, у разі безпосередніх працівників і зовнішніх зацікавлених сторін).

У багатьох випадках найефективнішим і дієвішим способом забезпечення процесів відшкодування є механізм розгляду скарг на оперативному рівні. *Механізм розгляду скарг* — це не просто внутрішня адміністративна процедура розгляду наслідків або скарг. У той час як внутрішня процедура, як правило, пасивна, тобто очікує, поки виникнуть проблеми, а потім реагує, механізм розгляду скарг є активним: він спрямований на сприяння виявленню скарг і вирішенню їх на якомога ранніх етапах. Він працює так завдяки тому, що він відомий тим зацікавленим сторонам, для яких він призначений, і вони йому довіряють. Передбачені механізмом ключові процеси є відкритими, як і загальні часові рамки, які він надає для розгляду скарг, і способи, за допомогою яких особи можуть зареєструвати свої занепокоєння. Наявна прозорість спілкування зі скаржниками та відповідальність перед ними за забезпечення чесного процесу. Звичайно, механізм розгляду скарг також вимагає наявності деяких внутрішніх

процедур, але це лише частина більшого процесу, який він забезпечує.

Механізми розгляду скарг і критерії їхньої ефективності обговорюються далі в Керівних принципах 29 і 31.

Запитання 66. Які типи «законних процесів» можуть забезпечити відшкодування, окрім тих, що здійснюються самим підприємством?

Можуть існувати один або кілька видів державних механізмів, які підходять для забезпечення відшкодування, якщо підприємство не може або не повинно робити це самостійно. Вони, очевидно, включають суди; до них також можуть входити офіс державного омбудсмена або бюро з розгляду скарг (іноді галузеві), управління з питань стандартів праці, національний контактний пункт (у державах, які підписали Керівні принципи для транснаціональних підприємств Організації економічного співробітництва та розвитку), національна інституція з прав людини або будь-який інший державний або встановлений законом орган, уповноважений виконувати таку роль. Вони також можуть включати місцеві традиційні механізми, що використовуються корінними або іншими громадами. У деяких випадках певну роль може відігравати механізм, що працює на основі ініціативи кількох зацікавлених сторін, наприклад, якщо скарги стосуються постачальника або підрядника, які співпрацюють з більш ніж одним з корпоративних членів підприємства.

Не все ці механізми наявні або ефективні в усіх державах. Щоб забезпечити сталість результатів, підприємству потрібно буде отримати експертні рекомендації щодо того, наскільки ймовірно такі механізми зможуть в їхньому місцевому середовищі діяльності виконувати цю роль на практиці, без корупції чи маніпуляцій, і маючи достатній рівень довіри серед скаржників.

Запитання 67. Що робити, якщо підприємство погоджується, що воно спричинило вплив або сприяло йому, але не погоджується з постраждалими щодо відповідного засобу захисту?

Якщо підприємство та постраждалі сторони не можуть дійти згоди щодо відповідного засобу захисту, може виявитися необхідним або в якості посередника залучити нейтральну третю сторону, або звернутися до суду.

Будь-який сторонній посередник має бути вільно прийнятий усіма зацікавленими сторонами. Роль посередника полягає в тому, щоб допомогти сторонам у пошуку узгодженого рішення, при цьому жодна сторона медіації не може бути примушена прийняти певний результат. Якщо вони погоджуються щодо результату, сторони також можуть погодитися на його обов'язковість для них.

Рішення державного органу не вимагає згоди сторін щодо результату та часто є обов'язковим. Таке рішення може бути ухвалене судом, урядовим чи офіційним

органом, як-то омбудсмен чи національні інституції з прав людини, або інший механізм, який має юрисдикцію або погоджений між підприємством і постраждалими сторонами.

Запитання 68. Що робити, якщо підприємство не визнає, що воно спричинило вплив на права людини або сприяло йому?

Якщо підприємство заперечує твердження про те, що воно спричинило несприятливий вплив або сприяло йому, не можна очікувати, що воно самостійно забезпечить відшкодування, якщо тільки воно не зобов'язане це зробити (наприклад, на підставі рішення суду). Тим не менш, якщо є надійні можливості пошуку узгодженого вирішення спору, чи то шляхом переговорів, чи посередництва, підприємству часто краще співпрацювати в цих заходах.

ЗАПИТАННЯ, ЯКІ ВАРТО ПОСТАВИТИ

Які процеси для усунення будь-якого несприятливого впливу, який ми спричиняємо або якому ми сприяємо, вже у нас впроваджені?

Наскільки ефективними ці процеси виявилися в минулому? Чи залучають вони усі відповідні підрозділи підприємства? Чи можна їх посилити, щоб зробити ефективнішими?

Чи охоплюють вони всі сфери, в яких може виникнути негативний вплив? Якщо ні, то які прогалини нам потрібно закрити за допомогою наявних або додаткових процесів?

Чи можемо ми систематизувати ці процеси в рамках одного або кількох механізмів розгляду скарг на операційному рівні?

Які судові та позасудові процеси відшкодування існують у державі/державих, в якій/яких ми працюємо? Наскільки вони ефективні та якою мірою ми можемо або повинні покладатися на них? Хто щодо цього може надати нам експертні рекомендації?

Чи були ситуації, коли ми могли б отримати вигоду від нейтральної третьої сторони, яка б допомогла нам домовитися з постраждалими щодо вирішення проблеми і засобів захисту? Чи можемо ми передбачити такі ситуації у майбутньому? Якщо так, то де ми можемо знайти досвідчених посередників, які могли б допомогти нам у цьому і які були б прийнятними для всіх учасників?

КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 29

З метою оперативного розгляду скарг та прямого відшкодування шкоди підприємствам слід засновувати в інтересах окремих осіб і громад, які можуть

виявитися жертвами негативного впливу, ефективні механізми розгляду скарг на оперативному рівні або брати участь в їх роботі.

Запитання 69. Чому це має значення?

Як зазначається у Керівному принципі 22, підприємство не може виконати свій обов'язок щодо дотримання прав людини, якщо воно спричиняє несприятливий вплив на права людини або сприяє йому, а потім не може забезпечити відшкодування. Одним із найбільш систематичних способів, у який підприємство може забезпечити відшкодування шкоди, спричиненої таким впливом, є механізм розгляду скарг на оперативному рівні.

На відміну від багатьох державних механізмів (судів, офісів омбудсмена тощо), механізм розгляду скарг на оперативному рівні не повинен чекати, доки проблема не стане стверджуваним порушенням прав людини чи порушенням інших стандартів, перш ніж він зможе її усунути. Через нього можна отримувати та усувати приводи для занепокоєння задовго до того, як вони досягнуть такого рівня та до того, як загостриться почуття образи окремої людини чи громади.

Ефективні механізми розгляду скарг також допомагають зміцнити аспекти процесу належної обачності щодо прав людини. Вони можуть допомогти своєчасно виявити несприятливий вплив на права людини та відстежити ефективність реагування на вплив через такий механізм. Вони також можуть допомогти побудувати позитивні стосунки із зацікавленими сторонами, продемонструвавши, що підприємство серйозно ставиться до їхніх проблем і впливу на їхні права людини.

Запитання 70. Що таке механізм розгляду скарг на оперативному рівні?

Механізм розгляду скарг на оперативному рівні — це формалізований засіб, за допомогою якого окремі особи або групи можуть висловлювати занепокоєння щодо впливу на них підприємства, зокрема, серед іншого, на їхні права людини, і можуть вимагати засоби захисту. Як пояснюється в коментарі до Керівного принципу 29, механізми розгляду скарг на оперативному рівні:

є такими, до яких «...особи і громади, які можуть постраждати від негативного впливу з боку підприємства, повинні мати безпосередній доступ. Як правило, такі механізми забезпечуються підприємствами самостійно або у співпраці з іншими сторонами, включаючи відповідні зацікавлені сторони. Крім того, доступ до них може надаватися шляхом звернення до зовнішнього експерта або органу, який задовольняє всі сторони спору. Для доступу до цих механізмів непотрібно, щоб особа, яка звертається зі скаргою, спочатку використала всі інші можливі засоби захисту. Ці механізми можуть залучати

підприємства безпосередньо до проведення оцінки відповідних ситуацій і відшкодування будь-якої нанесеної шкоди.»

У підсумку, їхня головна мета полягає у тому, щоб на ранній стадії звернення за допомогою виявити та вирішити проблеми безпосередньо постраждалих зацікавлених сторін до того, як вони переростуть у щось серйозне або призведуть до шкоди, якій можна було запобігти.

Ці механізми відрізняються від механізмів викривачів, які дозволяють працівникам висловлювати занепокоєння щодо порушень кодексів та етичних норм компанії, які можуть завдати чи не завдати шкоди цим особам, але у підприємстві в цілому викликають занепокоєння. Механізми розгляду скарг на оперативному рівні — це саме канал для осіб — усередині чи за межами підприємства — щоб висловити занепокоєння щодо впливу на них, і вони не вимагають від особи доводити факт порушення корпоративного кодексу.

Запитання 71. Чи потрібно його називати «механізмом розгляду скарг»?

«Механізм розгляду скарг» використовується в Керівних принципах та коментарях до них як термін, що охоплює цілу низку механізмів, які мають справу зі скаргами та суперечками за участю підприємств та їхніх зацікавлених сторін. Цілком можливо, що цей термін може мати у деяких культурах чи ситуаціях негативну конотацію, і, безумовно, не обов'язково позначати кожен механізм розгляду скарг цією назвою. Однак ризиковано називати механізм розгляду скарг назвою, яку потенційні користувачі можуть вважати невідповідною, наприклад такою, яка применшує або замовчує її справжню мету. Таке найменування може зробити його більш приємним для підприємства, але змусить тих, хто звертається зі скаргами, почуватися приниженими та такими, до кого ставляться з неповагою.

Запитання 72. Кому має бути доступний механізм розгляду скарг на оперативному рівні?

Більшість механізмів розгляду скарг на оперативному рівні доступні лише окремим особам або групам, які безпосередньо постраждали від діяльності підприємства, або їхнім законним представникам, а не більш широкому колу груп, які можуть висловлювати занепокоєння чи критику щодо його діяльності. Вони не повинні виключати інших засобів взаємодії з більш широким спектром голосів, і в інтересах підприємства так вчиняти — принаймні в деяких випадках.

Як обговорювалося в контексті Керівного принципу 22, досить звичною ситуацією є наявність окремих механізмів розгляду скарг безпосередніх працівників і зовнішніх зацікавлених сторін, хоча не завжди слід розділяти обидва ці механізми. Також може бути важливим мати адаптовані механізми розгляду скарг для конкретних ситуацій, як-то у разі переселення громади, або у випадку

окремих груп, як-то корінні народи. Проте, чим більш впорядкованими є механізми, тим легше можна контролювати їхню ефективність і тим успішніше вони можуть виявити загальні закономірності та тенденції того, як підприємство усуває свій вплив на права людини.

Запитання 73. Які питання повинен бути здатний вирішити механізм розгляду скарг на оперативному рівні?

Щоб бути повністю ефективним, механізм розгляду скарг не повинен обмежуватися розглядом скарг про ймовірні порушення прав людини чи інших конкретних норм. Такі обмеження виключають безліч проблем, які можуть, якщо нехтувати ними, завдати шкоди правам людини або призвести до протестів чи насильницьких дій, що, у свою чергу, може збільшити ризик порушення прав людини. Наприклад, громади, які виявляють, що підприємство постійно ігнорує їхнє занепокоєння щодо шуму, пилу чи можливостей для працевлаштування, можуть відчувати потребу у вжитті заходів, щоб перервати його роботу як єдиний спосіб привернути його увагу, що, можливо, призведе до фізичної конфронтації та навіть ризику для життя. Однією з порівняльних переваг механізму розгляду скарг на оперативному рівні перед формальними механізмами залучення третіх сторін є саме його здатність виявляти та вирішувати проблеми на ранній стадії, ще до їхнього загострення.

Цілком розумно, коли механізм виключає явно неприємні скарги, але слід бути дуже обережним, перш ніж зробити висновок, що скарга відноситься до цієї відносно рідкісної категорії. Скарга, яка виглядає неприємною, може приховати інші, справжні підстави для занепокоєння з потенційними наслідками для прав людини або ширшими ризиками для підприємства. Зазвичай кожну скаргу слід сприймати серйозно у першій інстанції.

Запитання 74. Хто має здійснювати контроль за механізмом?

Механізм розгляду скарг рідко буде ефективним без належного контролю з боку вищого керівництва та підзвітності всередині підприємства. На малому підприємстві це може означати простий порядок звітування керівникові підприємства особою, як розглядає скарги, що надходять. На більшому підприємстві процедури, як правило, передбачають більш формальні системи внутрішнього контролю та нагляду. Розподіл наглядових функцій має уникати будь-яких конфліктів інтересів, наприклад, між забезпеченням ефективності механізму та захистом заходів або рішень певних підрозділів підприємства.

Якщо довіра між підприємством і зацікавленими сторонами низька або ризику для прав людини є значними, може бути дуже корисним передбачити спільний нагляд за механізмом представниками як підприємства, так і груп зацікавлених сторін. Це може допомогти гарантувати довіру до механізму з боку цільових груп

користувачів, а також найкраще підлаштування його доступності і процесів до їхніх потреб. Якщо спільний нагляд не вважається необхідним або доцільним, у його розробку або оцінювання зацікавленими сторонами мають бути принаймні надані думки, передбачені Керівним принципом 31.

Запитання 75. Як механізм розгляду скарг на оперативному рівні пов'язаний із ширшою діяльністю підприємства?

Персонал або підрозділи підприємства, відповідальні за права людини та соціальні питання, повинні відігравати ключову координувальну роль у будь-якому механізмі розгляду скарг. Але якщо цей механізм вважатиметься виключно їхньою відповідальністю, він дасть збій. Усунення наслідків та відшкодування за них часто вимагатиме участі інших працівників підприємства. Роль вищого керівництва стає особливо важливою в забезпеченні того, щоб такий різновид багатостороннього реагування на скарги був можливим і пріоритетним для всього підприємства, наприклад, через відповідні стимули для відповідного персоналу.

Для персоналу або підрозділів підприємства, чії рішення чи дії мають стосунок до стверджуваного впливу на права людини, може бути необхідним і доцільним взяти участь у початкових внутрішніх розслідуваннях. Якщо це недоцільно — наприклад, через потенційний конфлікт інтересів або ризик для окремих осіб — вони все одно відіграватимуть роль у наданні інформації тим, хто проводить розслідування. Вони можуть допомогти розробити можливі рішення щодо відшкодування — знову ж таки, якщо це доречно. І вони будуть дуже важливі для забезпечення засвоєння підприємством уроків, щоб воно могло запобігти будь-якому повторенню або пом'якшити його.

Запитання 76. Як цей механізм пов'язаний із ширшим залученням зацікавлених сторін?

Керівні принципи та цей Тлумачний посібник неодноразово підкреслюють роль залучення зацікавлених сторін у належну обачність щодо прав людини щодо будь-якого підприємства зі значними ризиками для прав людини. Ефективний механізм розгляду скарг не замінить це широке залучення зацікавлених сторін. Він скоріш буде важливим додатком до такого залучення. Наявність механізму розгляду скарг, яким би хорошим він не був, без ширшого процесу залучення зацікавлених сторін, ризикує сигналізувати зацікавленим сторонам, що підприємство хоче почути їх лише тоді, коли у них є реальні проблеми.

Тим не менш, Керівні принципи також визнають, що малим і середнім підприємствам може не знадобитися безпосередньо взаємодіяти з постраждалими зацікавленими сторонами, якщо вони мають обмежені ризики для прав людини, а взаємодія є справжньою проблемою через географічні, фінансові чи інші причини. Такі підприємства будуть шукати інші способи збору

інформації та точок зору щодо свого потенційного впливу на права людини, як викладено у Керівному принципі 18. Для цих підприємств наявність простого, але ефективного механізму розгляду скарг може бути одним із способів гарантувати, що вони все ще зможуть визначити проблеми, порушені безпосередньо тими, на кого це може вплинути.

Запитання 77. Коли підприємство може «брати участь» у механізмі розгляду скарг, а не створювати його самостійно?

Як правило, великому підприємству чи підприємстві зі значними ризиками для прав людини буде доцільно мати власний механізм розгляду скарг. Малі та середні підприємства з обмеженими ризиками для прав людини також можуть розробити прості за формою механізми розгляду скарг, які про цьому відповідатимуть критеріям ефективності, викладеним у Керівному принципі 31. Проте підприємства також можуть розглянути можливість участі в механізмі розгляду скарг, наданому зовнішньою організацією, якщо той забезпечує аналогічні можливості для раннього виявлення та усунення несприятливого впливу. Приклади включають гарячу лінію та відшкодування, надані зовнішньою організацією — урядом, бізнесом, НУО чи кількома зацікавленими сторонами — або традиційним механізмом, керованим місцевими громадами чи адміністрацією як частину власної місцевої практики. Такі механізми слід переглянути, щоб визначити, чи відповідають вони критеріям ефективності та як можна усунути будь-які прогалини.

Крім того, підприємство може створити власний механізм, але використовувати зовнішні та спільні ресурси, які допоможуть йому зменшити свої витрати та/або збільшити свою спроможність і ефективність. Приклади включають надання можливості НУО, якій довіряють зацікавлені сторони, діяти в якості точки доступу та взаємодіяти з підприємством у пошуку вирішення законних скарг. Така НУО може взяти на себе цю роль для кількох підприємств, чи то з незалежним фінансуванням, чи з об'єднаним фінансуванням від підприємств, за умови, що це не завдає шкоди її репутації. Профспілки, що діють на законних підставах, повинні відігравати таку роль принаймні щодо працівників, яких вони представляють. Якщо це буде необхідно, декілька підприємств також можуть об'єднати невеликі фінансові внески для підтримки місцевої установи у наданні експертних консультацій скаржникам або для використання посередництва.

ЗАПИТАННЯ, ЯКІ ВАРТО ПОСТАВИТИ

Чи наявний вже у нас механізм, який хоча б частково розглядає скарги?

Якщо так, чи доступний він для всіх потенційно уразливих зацікавлених сторін, чи сферу його охоплення потрібно розширити? Чи здатний він усунути будь-який вид

впливу чи для цього його потрібно розширити?

Чи наявні на підприємстві нагляд з боку вищого керівництва за механізмом розгляду скарг і звітування щодо його ефективності?

Чи наявні можливість або переваги спільного нагляду за механізмом з представниками груп зацікавлених сторін? Якщо ні, то як ми можемо принаймні отримати відгуки від постраждалих груп зацікавлених сторін щодо його ефективності та можливих покращень?

Чи передбачає механізм залучення всіх відповідних господарських підрозділів або функцій підприємства до розслідування та вирішення скарг, уникаючи при цьому конфлікту інтересів або ризику для окремих осіб?

Якщо обмеженість ресурсів ускладнює започаткування самостійного механізму розгляду скарг, чи можемо ми скористатися спільними ресурсами, щоб уможливити його, або, в якості альтернативи, взяти участь у ефективному зовнішньому механізмі?

КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 31

З метою забезпечення ефективності державних і недержавних позасудових механізмів розгляду скарг слід гарантувати:

- (a) Легітимність: забезпечення довіри з боку груп зацікавлених сторін, для яких призначені ці механізми, їх підзвітність з точки зору справедливості процесів розгляду скарг;
- (b) Доступність: забезпечення поінформованості всіх груп зацікавлених сторін, для яких призначені ці механізми, і надання належної допомоги сторонам, доступу яких до відповідних механізмів перешкоджають бар'єри особливого характеру;
- (c) Передбачуваність: забезпечення чіткої та зрозумілої процедури із зазначенням орієнтовних термінів проходження кожного етапу, а також ясності щодо наявних типів процесу, результатів і способів контролю за виконанням рішень.
- (d) Справедливість: прагнення забезпечити, щоб постраждалі сторони мали належний доступ до джерел інформації, консультацій і експертних знань, необхідних для участі в процесі подачі скарги на основі принципів справедливості, поінформованості та поваги;
- (e) Прозорість: інформування сторін процесу розгляду скарги про його хід і надання достатньої інформації про дію механізму з метою зміцнення довіри до його ефективності та відповідності будь-яким суспільним інтересам;
- (f) Відповідність нормам у сфері прав людини, що означає забезпечення відповідності результатів і засобів правового захисту міжнародно визнаним правам людини;
- (g) Джерело безперервного навчання: аналіз відповідних заходів з метою виявлення уроків, необхідних для вдосконалення механізму і запобігання майбутнім скаргам і заподіянню шкоди.

Механізми на оперативному рівні також повинні бути:

- (h) Засновані на взаємодії і діалозі: проведення консультацій з групами зацікавлених сторін, для яких призначені ці механізми, з питань їх формування та ефективності їх функціонування, а також приділення уваги діалогу як способу розгляду скарг і прийняття по них рішень.

Запитання 78. Чому це має значення?

Механізми розгляду скарг як на державному, так і на оперативному рівнях мають бути ефективними, щоб забезпечувати засоби захисту особам, які постраждали від пов'язаного з компанією порушення прав людини. Справді ефективний механізм розгляду скарг на оперативному рівні може принести різного роду

переваги, про які йдеться в Керівному принципі 29, зокрема раннє виявлення проблем, швидкі та узгоджені рішення, підвищення довіри та уникнення публічних протестів, судових розглядів чи інших форм протидії.

Погано розроблений або погано організований механізм розгляду скарг може спотворити оцінку того, наскільки гарним є управління ризиками для прав людини. Він може викликати очікування, що проблеми будуть вирішені, не забезпечивши процесів, які б виправдали ці очікування. У гіршому випадку неефективний механізм розгляду скарг може посилити у зацікавлених сторін відчуття образи.

Тому важливо, щоб механізми розгляду скарг на оперативному рівні відповідали певним критеріям, які допомагають забезпечити їхню ефективність.

Запитання 79. Чому саме ці критерії?

Критерії цього Керівного принципу були розроблені у процесі дослідження, консультацій і «дорожніх» випробувань. Існують інші способи, за допомогою яких можуть бути сформульовані деякі з цих критеріїв або за допомогою яких можуть бути позначені чи згруповані питання, які вони охоплюють. Але основні елементи, які вони відображають, надають набір орієнтирів, які гарантуватимуть, що механізм може запропонувати переваги і уникнути пасток, визначених у відповіді на Запитання 78. Ці критерії слід розглядати як єдине ціле, оскільки вони взаємопов'язані — виключення одного послабить здатність інших до реагування і зробить механізм у цілому менш ефективним. Окремі критерії пояснюються далі в коментарях до Керівних принципів.

Як зазначалося вище, ефективність механізму розгляду скарг вимагає, щоб всі відповідні підрозділи або функції, а також вище керівництво підтримували його у принципі та на практиці. Також до розробки механізму розгляду скарг буде корисно залучити відповідний персонал або підрозділи, щоб вони розуміли його цілі та норми, яким він має відповідати, і підтримували розроблену модель. Особливо важливо, щоб персонал відчував, що немає жодної загрози у тому, щоб вислухати проблему, а є конструктивним та необхідним, щоб дати підприємству можливість навчатися та з часом досягати успіху.

Запитання 80. Як слід оцінювати ефективність механізму розгляду скарг?

Для підприємства буде важливо розробити відповідні вимірювання, які можуть допомогти йому на практиці оцінити ефективність механізму. Отримати думки зацікавлених сторін щодо того, що мають включати ці вимірювання, може мати переваги, які забезпечать належне відображення їх точки зору на те, як виглядає «успіх».

Підприємству слід остерігатися легких припущень щодо того, що можуть означати

певні числові показники. Зменшення з часом кількості скарг може означати, що підприємство вчиться на минулих скаргах і запобігає їх повторенню; це також може вказувати на те, що зацікавлені сторони втрачають довіру до механізму розгляду скарг і, можливо, шукають інші способи висловити свої скарги. І навпаки, збільшення кількості скарг — принаймні спочатку або після значної нової розробки — може вказувати на те, що механізму довіряють і він працює, або на те, що проблеми зростають. Якісні показники, включно з відгуками тих, для кого призначений механізм (а не лише тих, хто фактично ним користувався), важливі для того, щоб допомогти точно тлумачити такі дані.

ЗАПИТАННЯ, ЯКІ ВАРТО ПОСТАВИТИ

Як будь-який наявний механізм розгляду скарг відповідає цим критеріям?

Як ми можемо запитати думку цільових користувачів механізму про те, наскільки добре він працює?

Чи можна усунути будь-які виявлені нами прогалини шляхом коригування наявних у нас механізмів, чи є доцільність розробити новий процес? Якщо це останній випадок, чи можемо ми залучити до розробки представників цільових груп користувачів (зацікавлених сторін)?

Які довгострокові заходи ми повинні мати у наявності, щоб оцінити поточну ефективність механізму?

Наскільки ми впевнені в тому, як тлумачити кількісні дані про його ефективність і як їх можна доповнити якісними показниками?

D. ПИТАННЯ УМОВ ДІЯЛЬНОСТІ

КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 23

За будь-яких умов підприємства повинні:

- (a) Дотримуватись усіх відповідних законів та поважати визнані на міжнародному рівні права людини, де б не працювало підприємство;
- (b) Відшукувати шляхи дотримання принципів визнаних на міжнародному рівні прав людини у ситуаціях, коли вони стикаються із вимогами, що суперечать одна одній;
- (c) Добросовісно оцінювати ризик спричинення або сприяння грубим порушенням прав людини, де б не працювало підприємство.

Запитання 81. Чому це має значення?

Корпоративна відповідальність щодо дотримання прав людини є застосовною в усіх ситуаціях. Це уніфікована норма і її коріння в загальному очікуванні того, що підприємства, здійснюючи свою господарську діяльність, не повинні завдавати шкоди гідності людей. Вона забезпечує передбачуваність як для підприємств, так і для їхніх зацікавлених сторін. Однак ризики для прав людини, пов'язані з діяльністю та діловими відносинами підприємства, часто відрізняються залежно від конкретних умов, у яких воно працює. Такі ситуації можуть створювати для підприємств особливі виклики або дилеми у їхніх зусиллях виконати зобов'язання щодо дотримання прав людини — наприклад, коли місцеві вимоги змушують бізнес діяти у спосіб, який суперечить міжнародно визнаним правам людини. До таких ситуацій підприємства повинні мати базовий «компас», оскільки, за визначенням, на них не буде простих або стандартних відповідей.

Запитання 82. Як дотримання законодавства пов'язане з дотриманням прав людини?

Підприємства визнають, що їхня соціальна відповідальність починається з дотримання законодавства. Обов'язок дотримання прав людини сам по собі часто відображається — принаймні частково — у законах і нормативно-правових актах. Концепція відповідності законодавству вимагає від підприємств дотримання національних законів і нормативно-правових актів, що захищають права людини, навіть якщо спроможність держави ефективно забезпечити дотримання таких законів є слабкою.

Однак обов'язок дотримання прав людини виходить за межі дотримання національних законів і нормативно-правових актів, що захищають права людини, і передбачає повагу до всіх міжнародно визнаних прав людини. Таким чином, він також застосовується за відсутності національних законів і нормативно-правових

актів щодо захисту цих прав. З тієї ж причини, якщо національні закони та нормативно-правові акти пропонують рівень захисту прав людини, який не відповідає міжнародно визнаним стандартам прав людини, підприємства повинні працювати за вищими стандартами.

Загалом, відповідальність за дотримання прав людини як глобального стандарту, що очікується від усіх підприємств у будь-яких ситуаціях, забезпечує підприємствам, які стикаються з різними очікуваннями та вимогами, ясність і передбачуваність. Вона також означає, що підприємства не повинні використовувати переваги робочого середовища, яке не забезпечує достатній захист прав людини, для зниження власних стандартів поведінки.

Запитання 83. Як підприємство має працювати за наявності суперечливих вимог?

У деяких умовах діяльності національні закони, правові акти чи звичаї можуть вимагати (а не просто дозволяти) від підприємств діяти у спосіб, який суперечить їхнім обов'язкам поважати міжнародно визнані права людини. Такі вимоги можуть стосуватися, наприклад, прав жінок, трудових прав або права на приватне життя. Ситуація такого типу ставить підприємства перед дилемою, коли їм потрібно як дотримуватися всіх чинних законів, так і виконувати обов'язки дотримання прав людини за будь-яких умов.

Процес належної обачності щодо прав людини на підприємстві має виявити ситуації, у яких воно може зіткнутися з такою дилемою та які заходи можуть запобігти ризику або пом'якшити його. Якщо наявний прямиий конфлікт вимог, завдання полягає у тому, щоб знайти шляхи дотримання принципів міжнародно визнаних прав. Як і з іншими проблемами, план реагування у таких випадках відсутній. Проте, чим більше поваги до прав людини підприємство включило до своїх цінностей і чим більше воно підготувало свій персонал до етичних дилем через навчання, сценарії, отримані уроки, дерева рішень і подібні процеси, тим більша ймовірність того, що воно зможе знайти відповідні та своєчасні відповіді.

Розуміння точної природи, обсягу та наслідків суперечливих вимог є важливим першим кроком у визначенні шляхів вирішення дилеми. Можливо, місцеві вимоги більш неоднозначні, ніж вважалося на перший погляд, або що конфлікт якимось іншим чином перебільшений. Визнання цього може створити можливості для пом'якшення конфлікту. Можна отримати роз'яснення від уряду чи місцевих органів влади щодо меж конфліктної вимоги та навіть оскаржити її. Це може допомогти зменшити ризики для людей і компанії, а також сигналізувати зацікавленим сторонам, що підприємство налаштоване на дотримання прав людини. Також можливо, що інші підприємства у галузі чи країні мають підходи, що пом'якшують шкоду правам людини, які можна відтворити. Наприклад, деякі

підприємства, що працюють у країнах, в яких свобода асоціації обмежена, запровадили паралельні процеси для взаємодії з працівниками.

Якщо підприємство не може знайти негайних або очевидних рішень, йому буде доцільно звернутися до відповідних експертів-зацікавлених сторін, включаючи, де це можливо, до будь-яких груп чи осіб, права яких можуть бути порушені суперечливими вимогами. Компанії завжди повинні знати про будь-які ризики, які певний хід дій може становити для потерпілих зацікавлених сторін, та враховувати їх у своїх рішеннях.

Особливо ймовірно, що там, де підприємства стикаються з проблемами такого типу, їхня поведінка буде під пильним контролем з боку зацікавлених сторін. У таких ситуаціях підприємства повинні бути здатні звітувати про свої зусилля щодо дотримання прав людини, і часто буде доцільно звітувати про них за умови, що це не збільшує ризики для прав людини.

У тих рідкісних ситуаціях, коли місцеве законодавство чи інші вимоги наражають підприємство на ризик бути залученим до грубих порушень прав людини, як-то міжнародні злочини, воно має ретельно вивчити питання, чи може воно за таких обставин продовжувати працювати чесно, усвідомлюючи вплив на права людини, який може виникнути внаслідок припинення його діяльності.

Запитання 84. Чому ризик залучення до грубих порушень прав людини має розглядатися як питання дотримання законодавства?

Якщо підприємства ризикують бути залученими до серйозних порушень прав людини, обережність закликає їх розглядати цей ризик так само, як ризик причетності до серйозного злочину, незалежно від того, чи ясно, чи ні, що вони будуть притягнуті до юридичної відповідальності. Така ситуація виникає внаслідок серйозності порушень прав людини, загроза яких існує, а також внаслідок правових ризиків для компаній у результаті причетності до таких порушень, що дедалі зростають.

Підприємства можуть вчинити грубі порушення прав людини через свою власну діяльність, наприклад, якщо вони використовують рабську працю або поведуться з працівниками у спосіб, який є жорстоким, нелюдським або таким, що принижує гідність. Вони також можуть сприяти грубим порушенням прав людини іншими сторонами — наприклад, силами безпеки. Такий непрямий внесок у грубе порушення прав людини може стати приводом для звинувачень у співучасті у юридичній чи позаправовій площині.

У коментарі до Керівного принципу 17 зазначається, що «з юридичної точки зору більшість національних законодавств забороняє співучасть у вчиненні злочину, а деякі з них передбачають у таких випадках кримінальну відповідальність підприємств. Як правило, цивільні позови також можуть ґрунтуватися на

стверджуваному внеску підприємства у заподіяння шкоди, хоча вони можуть не формулюватися з точки зору прав людини. Досвід судової практики із застосування міжнародного кримінального права вказує на те, що відповідним стандартом пособництва та підбурювання є «свідоме надання практичної допомоги чи підбурювання, які суттєвим чином впливають на вчинення злочину». Наприклад, підприємства звинувачуються у співучасті в юридичному порядку на основі звинувачень у тому, що вони постачали хімікати іншій стороні, яка потім використовує їх для вчинення актів геноциду, або що вони надавали матеріально-технічну підтримку урядовим силам, залученим до військових злочинів.

Нещодавня історія судових позовів — здебільшого у формі цивільних позовів — проти транснаціональних корпорацій за причетність до грубих порушень прав людини показує нерівномірну, але таку, що розширюється, мережу потенційної корпоративної юридичної відповідальності. Через характер пов'язаних ризиків для прав людини, а також через розширення правових меж, зокрема — у деяких випадках — територіальних кордонів, підприємства повинні розглядати всі випадки ризику причетності до грубих порушень прав людини як питання дотримання законодавства, незалежно від статусу закону території, на якій ведеться підприємницька діяльність.⁹

Запитання 85. У яких ситуаціях ризик залучення бізнесу до грубих порушень прав людини є особливо великим?

Ризики причетності до грубого порушення прав людини, як правило, є найбільш поширеними в умовах, за яких немає ефективних державних установ і правового захисту, або за яких існують укорінені моделі жорсткої дискримінації. Можливо, найбільші ризики виникають у зонах, уражених конфліктом, хоча вони не обмежуються лише такими регіонами. Такі ситуації повинні автоматично на підприємстві викликати тривожні сигнали та запускати процеси належної обачності щодо прав людини, які точно налаштовані та чутливі до цього високого рівня ризику. Таку посилену процедуру належної обачності щодо прав людини слід також розглядати як важливу, якщо підприємство здійснює або розглядає можливість розпочати комерційну діяльність у країнах, які перебувають під санкціями ООН або регіональних міжурядових організацій.

Запитання 86. Куди підприємство може звернутися за допомогою в оцінюванні та вирішенні проблем, які виникають у складних умовах?

Під час планування або ведення бізнесу в умовах, які створюють особливі труднощі для здатності підприємства дотримуватися прав людини (наприклад у

⁹ Ресурсний центр з питань бізнесу і прав людини підтримує портал з інформацією про судові справи щодо ймовірної участі бізнесу в порушеннях прав людини: www.business-humanrights.org.

зонах, уражених конфліктом), багатьом підприємствам буде важко адекватно оцінити ризики. Якщо це так, їм слід звернутися за порадою до надійних зовнішніх джерел, включно з організаціями громадянського суспільства, які працюють у регіоні або звітують з нього. Там, де це доречно, вони також можуть звернутися за порадою до урядів, зокрема до уряду своєї країни. Національна інституція з прав людини може бути ще одним цінним джерелом порад Співпраця з діловими партнерами, галузевими організаціями чи багатосторонніми ініціативами також може допомогти підприємствам у розробці підходів, які точніше налаштовані на ризики для прав людини, що спричиняються складними обставинами. (Додаткові приклади зовнішніх ресурсів див. у Додатку II)

ЗАПИТАННЯ, ЯКІ ВАРТО ПОСТАВИТИ

Чи працюємо ми в умовах, коли національне законодавство у сфері прав людини, є слабким, не виконується або взагалі не існує? Чи оцінює наша належна обачність ці фактори та їхній вплив на ризики для прав людини?

Чи зрозуміло всьому персоналу та тим, з ким ми маємо ділові відносини у цих ситуаціях, що ми працюємо відповідно до стандартів поваги до всіх міжнародно визнаних прав людини? Чи розуміють вони, що це означає?

Чи працюємо ми в умовах наявності конфлікту вимог між національним законодавством та міжнародно визнаними правами людини?

Якщо так, то наскільки ми впевнені, що закон і міжнародні стандарти неможливо узгодити? Чи є можливість звернутися до органів влади у пошуках рішення, не підвищуючи ризики для прав людини?

Чи є якісь усталені способи вирішення цього конфлікту вимог або якісь успішні приклади інших підприємств?

Зіткнувшись із реальними дилемами, до кого ми звернемося по допомогу у визначенні найкращої відповіді? Чи можна залучити до цього процесу представників зацікавлених сторін?

Які ми маємо процедури звітування про наші рішення та заходи у таких сценаріях?

У тих випадках, коли місцеві вимоги створюють для нас ризик залучення до грубих порушень прав людини, як-то міжнародні злочини, за допомогою яких процесів і за участі кого з вищого керівництва ми визначатимемо, чи можемо ми продовжувати діяльність, і якщо так, то на яких умовах?

Чи розглядається на нашому підприємстві потенційна причетність до грубих порушень прав людини так само, як питання дотримання законодавства? Хто має бути залучений і на якому етапі, щоб забезпечити наявність такого підходу?

Якщо ми або ті, з ким ми маємо ділові стосунки, ведемо активну діяльність у зонах конфлікту, чи призводять ці ситуації автоматично до більш суворого процесу обачності на підприємстві?

Як ми будемо оцінювати ситуацію з правами людини та її наслідки для нас у таких постраждалих від конфлікту зонах? На які ресурси ми будемо спиратися?

КЕРІВНИЙ ПРИНЦИП 24

У тих випадках, коли необхідно визначити пріоритетність заходів для усунення реального або потенційного негативного

впливу на права людини, підприємства повинні у першу чергу прагнути до запобігання та пом'якшення наслідків більш серйозних впливів або впливів, в умовах яких затримка вжиття заходів призведе до невинуватих наслідків.

Запитання 87. Чому це має значення?

У міжнародному праві у сфері прав людини не існує ієрархії. Натомість права людини вважаються неподільними, взаємозалежними та взаємопов'язаними. Проте підприємство не завжди може негайно усунути всі несприятливі наслідки для прав людини. Багато підприємств працюють у різних умовах і мають складні ланцюги поставок і велику кількість партнерів. Вони можуть опинитися під загрозою залучення до низки несприятливих впливів на права людини, і можуть наявні законні ресурси та матеріально-технічні обмеження, що впливають на здатність підприємства негайно усунути їх.

Процеси належної обачності щодо прав людини та відшкодування мають на меті допомогти підприємствам мінімізувати вплив на права людини, пов'язаний з їхньою діяльністю, продуктами та послугами. Якщо ці наслідки неможливо усунути відразу, зосередьтеся на тих, які можуть завдати найбільшої шкоди людям. Це означає визначення пріоритетності тих впливів, які є або будуть найсерйознішими за своїм обсягом або масштабом, або коли запізне реагування зробить їх непоправними. Щойно найсерйозніші наслідки будуть усунені, підприємство має звернутися до наступних за ступенем серйозності і так далі, доки не буде усунено всі фактичні та потенційні наслідки для прав людини (з огляду на те, що це, швидше за все, тривала діяльність, що пристосовується до мінливих обставин).

Запитання 88. Що вважатиметься «серйозним» впливом?

У коментарі до Керівного принципу 14 зазначається, що ступінь наслідків негативного впливу на права людини «оцінюватиметься за масштабом, обсягом та характером непоправності». Це означає, що як його серйозність, так і кількість

осіб, які постраждали або постраждають (наприклад, від відстрочених наслідків екологічної шкоди) будуть включені у відповідні міркування. «Непоправність» є третім важливим фактором, який використовується тут для позначення будь-яких обмежень здатності повернути постраждалих у принаймні таке саме становище або становище еквівалентне тому, що було до впливу. Для цих цілей фінансова компенсація має значення лише тією мірою, якою вона може забезпечити таке відновлення.

Необов'язково, щоб вплив мав більше ніж одну з цих трьох характеристик, щоб обґрунтовано вважатися «серйозним». Натомість часто буває так, що чим більший масштаб або обсяг впливу, тим менше можливість його «виправити». Крім того, Керівний принцип 24 підкреслює той факт, що зволікання з усуненням певного впливу саме по собі може вплинути на можливість відновити ситуацію, і що це слід враховувати при визначенні пріоритетів. Наприклад, якщо працівників несправедливо звільняють, тривале зволікання з виправленням може змусити їх переїхати в пошуках іншої роботи, ускладнюючи їхнє відновлення на роботі.

Якщо несприятливий вплив є потенційним, а не фактичним, стандартні підходи до управління ризиками припускають, що *ймовірність* його виникнення стає поряд із його серйозністю основним фактором. Однак сама по собі низька ймовірність серйозного впливу на права людини не може виправдати зниження пріоритетності зусиль з пом'якшення ризику. Натомість поправність потенційного впливу має бути ключовим фактором у визначенні легітимності відстрочки таких зусиль. Загалом, у контексті ризиків для прав людини ступінь наслідків фактичних або потенційних ризиків має бути панівним фактором.

У багатьох випадках може бути самоочевидним, який вид впливу є «серйозним» чи «непоправним» — наприклад, вплив на право на життя та здоров'я окремих осіб або дії, які фундаментальним чином впливають на добробут цілих груп чи громад. А у випадках, коли підприємство виявляло, що воно ризикує бути причетним до грубого порушення прав людини, усунення цього ризику завжди має бути пріоритетним.

В інших ситуаціях може бути менш зрозуміло, який вплив на права людини слід вважати найсерйознішим або які чинники можуть вплинути на його поправність. Крім того, як зазначено у коментарі до Керівного принципу 24, «серйозність» слід розглядати не як абсолютну концепцію, а як відношення до іншого встановленого підприємством впливу на права людини. Там, де це можливо, підприємствам рекомендується співпрацювати з тими, чії права знаходяться під загрозою, щоб переконатися, що вони розуміють, який вплив вони можуть спричинити.

Залежно від умов діяльності, найсерйознішого впливу на права людини можуть зазнати особи, які належать до груп, які мають вищий ризик уразливості чи

маргіналізації, наприклад діти, жінки, корінні народи або люди, які належать до етнічних чи інших меншин. Якщо підприємство вирішить, що йому потрібно визначити пріоритетність реагування на вплив на права людини, воно має взяти до уваги уразливість таких груп і ризик того, що зволікання з реагуванням на певні впливи може вплинути на них непропорційно.

Запитання 89. Що це означає у випадку впливу, який не вважається серйозним?

Вирішення проблем, які вважаються найсерйознішими, жодним чином не означає, що усунення не потребує інший вплив на права людини, виявлений у процесі належної обачності підприємства. Цей принцип, скоріше за все, стосується послідовності реагування у випадку, якщо не всі впливи можуть бути усунуті одночасно. Підприємство все ще є відповідальним за усунення всіх видів фактичного та потенційного впливу на права людини. Варто також пам'ятати, що якщо не вжити належних заходів, навіть вплив, який спочатку не вважається серйозним, може перерости у більш серйозні порушення (або сприйматися як такі).

ЗАПИТАННЯ, ЯКІ ВАРТО ПОСТАВИТИ

Чи потрібно нам послідовно реагувати на виявлені нами несприятливі наслідки для прав людини, чи вони такі, що ми можемо усувати їх усі паралельно?

Якщо нам потрібно розставити їх за пріоритетністю, щоб зробити наше реагування послідовним, чи є у нас засоби оцінювання серйозності наших впливів?

Чи враховують наші системи оцінювання серйозності наслідків масштаб, обсяг та поправність?

Чи відображають вони, що якщо потенційний вплив серйозний, він має бути пріоритетом для вжиття заходів, незалежно від його ймовірності?

Чи приділяють вони особливу увагу особам, які належать до уразливих груп, що можуть постраждати від найсерйознішого впливу на права людини?

Чи визначають вони ситуації, у яких зволікання у реагуванні на фактичний вплив може ускладнити його усунення?

Після усунення найсерйозніших наслідків впливу на права людини чи наші системи автоматично переходять до наступних найсерйозніших впливів, допоки не буде усунено усі?

Права, які містяться в Міжнародному біллі про права людини та в основних конвенціях міжнародних організацій

A. Міжнародний білль про права людини

Міжнародний білль про права людини складається із Загальної декларації прав людини, а також основних договорів, у рамках яких вона була кодифікована: Міжнародного пакту про громадянські і політичні права та Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права. Подібні положення в обох Пактах передбачають недискримінацію та ґендерну рівність як головні принципи, які мають застосовуватися разом із конкретними правами. Обидва Пакти визнають і більш докладно визначають права, зазначені у Загальній декларації, таким чином:

Міжнародний пакт про громадянські та політичні права

Стаття 1: Право на самовизначення

Статті 2–5: Загальні принципи:

Стаття 6: Право на життя

Стаття 7: Право не бути підданим катуванню або жорстокому, нелюдському чи такому, що принижує гідність, поводженню або покаранню

Стаття 8: Право бути вільними від рабства, підневільного стану або примусової праці

Стаття 9: Право на свободу та особисту недоторканність

Стаття 10: Направо позбавлених волі осіб на гуманне поводження

Стаття 11: Право не бути позбавленим волі за нездатність виконати договірне зобов'язання

Стаття 12: Право на свободу пересування

Стаття 13: Право іноземців на належну правову процедуру при видворенні

Стаття 14: Право на справедливий суд

Стаття 15: Право бути вільним від ретроактивності кримінальної відповідальності

Стаття 16: Право на визнання правосуб'єктності особи

Стаття 17: Право на приватність

Стаття 18: Право на свободу думки, совісті і релігії

Стаття 19: Право на свободу вільного вираження своїх поглядів

Стаття 20: Право бути вільними від пропаганди війни та не бути об'єктом національної, расової чи релігійної ненависті

Стаття 21: Право на свободу зібрань

Стаття 22: Заперечення свободи асоціації

Стаття 23:	Право на захист сім'ї та право на одруження
Стаття 24:	Право на захист дитини
Стаття 25:	Право на участь у громадському житті
Стаття 26:	Право на рівність перед законом, рівний захист закону та на свободу від дискримінації
Стаття 27:	Права меншин

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права

Стаття 1:	Право на самовизначення
Статті 2–5:	Загальні принципи:
Стаття 6:	Право на роботу
Стаття 7:	Право на справедливі та сприятливі умови праці
Стаття 8:	Право створювати професійні спілки та вступати до них
Стаття 9:	Право на соціальне забезпечення, включаючи соціальне страхування
Стаття 10:	Право на сімейне життя
Стаття 11:	Право на достатній життєвий рівень (Включає право на достатнє харчування, житло та заборону примусового виселення. Це право також тлумачиться як право на безпечну питну воду та санітарію.)
Стаття 12:	Право на охорону здоров'я
Статті 13 і 14:	Право на освіту
Стаття 15:	Права на участь у культурному житті, користування результатами наукового прогресу та захистом моральних і матеріальних інтересів авторів та винахідників

Основні конвенції МОП

У 1998 році МОП ухвалила Декларацію основних принципів та прав у світі праці. Декларація зобов'язувала членів поважати чотири фундаментальні принципи та права у світі роботи: свободу асоціації та право на ведення колективних переговорів; скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; недопущення дискримінації в області праці та занять; і заборону дитячої праці. Кожен з них підтримується двома конвенціями МОП, які разом складають вісім основних стандартів праці МОП.

1. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію 1949 року (№ 87)
2. Конвенція про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів 1949 року (№ 98)
3. Конвенція про скасування примусової праці 1930 року (№ 29)
4. Конвенція про скасування примусової праці 1957 року (№ 105)
5. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 року (№ 100)
6. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року (№ 111)
7. Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу 1973 року (№ 138)
8. Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 року (№ 182)

ДОДАТОК II

Приклади зовнішніх експертних ресурсів

- Інформацію та консультування щодо ризиків для прав людини дедалі частіше можна отримати від деяких державних установ чи агентств, чи то у загальних рисах, що стосуються окремих галузей промисловості, чи у певному географічному контексті чи щодо конкретних питань, як-то трудові права чи права корінних народів.
- Допомогти можуть авторитетні інформаційні онлайн-ресурси, наприклад веб-сайти Управління Верховного комісара ООН з прав людини (www.ohchr.org) та Міжнародної організації праці (www.ilo.org).
- Можуть бути доступні й інші надійні джерела, які надають консультації, наприклад низка національних інституцій з прав людини, Служба інформаційної підтримки бізнесу з питань стандартів праці, а також авторитетні НУО та наукові установи, які займаються пов'язаними з бізнесом питаннями прав людини.
- Глобальний договір ООН є всесвітньою ініціативою ООН, спрямованою на сприяння відповідальності бізнесу. Зв'язок між Керівними принципами ООН з питань бізнесу та прав людини та Глобальним договором окреслюється за посиланням: www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf (доступ надано 8 березня 2012 р.). Низку інструментів і посібників, багато з яких також стосуються малих і середніх підприємств, можна завантажити безпосередньо з веб-сайту Глобального договору ООН (ГД ООН) (www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights, наприклад:
 - **Навчальний інструмент з питань бізнесу та прав людини** (ГД ООН/ УВКПЛ ООН, 2011): Веб-модулі об'єднують вправи та тематичні дослідження щодо поточних тенденцій у бізнесі та очікувань від бізнесу щодо реалізації принципів прав людини, відображених в Рамковій програмі ООН «Захист, повага і засоби захисту». Після успішного проходження тесту користувачі можуть отримати свідоцтво.

Матриця прав людини (Ініціатива лідерів бізнесу щодо прав людини/Глобальна ініціатива бізнесу щодо прав людини/Залік 360, оновлено 2010):

Матриця прав людини — це початковий інструмент самооцінювання та навчання, який дає компанії змогу почати розуміти та розглядати свою діяльність у сфері прав людини, визначаючи свою політику щодо прав людини та підходи, які вона застосувала до прав людини. Це допоможе компаніям візуалізувати, оцінити свої програми та діяльність з прав людини та керувати ними.

- **Як вести бізнес із дотриманням прав людини** (Мережа Глобального договору у Нідерландах, 2010): Ця публікація ґрунтується на Рамковій програмі Спеціального представника ООН з питань бізнесу та прав людини «Захист, повага і засоби захисту». Описи, знання та рекомендації, що містяться у ній, ґрунтуються на досвіді десяти транснаціональних компаній-членів Мережі Глобального Договору в Нідерландах і мають на меті допомогти компаніям виконувати зобов'язання щодо дотримання прав людини відповідно до Рамкової програми.
 - **Права людини у перекладі: Довідковий посібник для бізнесу** (ГД ООН/УВКПЛ ООН/Центр права прав людини «Каздан»/ Міжнародний форум лідерів бізнесу, 2008): Мета цієї публікації — пояснити загальнознані права людини у спосіб, який буде зрозумілим для бізнесу. Публікація на прикладах і запропонованих практичних заходах ілюструє, наскільки права людини актуальні у корпоративному контексті.
 - **Посібник з оцінювання впливу на права людини та керування у сфері прав людини** (ГД ООН/Міжнародна фінансова корпорація/ Міжнародний форум лідерів бізнесу, оновлено у 2010 р.): Цей інтерактивний онлайн-інструмент розроблений з метою надання компаніям вказівок щодо того, як оцінювати ризики для прав людини та вплив їхньої господарської діяльності та керувати ними. Хоча посібник може бути корисним для різних типів організацій, компанії є його основною та цільовою аудиторією. Посібник доступний безкоштовно після реєстрації.
 - **Посібник із розробки політики у галузі прав людини** (ООН/УВКПЛ ООН, 2011): Надає рекомендації щодо можуть розробки та впровадження компаніями політики у галузі прав людини.
- ОЕСР також надає деякі широко використовувані інструменти та вказівки, зокрема Інструмент поінформованості про ризики для транснаціональних компаній у зонах зі слабкою владою (2006). Доступно за посиланням: www.oecd.org/dataoecd/26/21/36885821.pdf (дата звернення: 8 березня 2012 р.).

- Інформація про вплив на права людини, за який інші суб'єкти у тієї ж галузі були піддані критиці або навіть притягнуті до суду, є дуже хорошим показником з деяких питань, на яких має зосередитися підприємство. Висвітлення в новинах може вказувати на гострі проблеми прав людини, з якими стикається певна галузь. Одним із найбільш шанованих джерел такої інформації є Ресурсний центр з питань бізнесу і прав людини (www.business-humanrights.org).
- Веб-сторінки різних НУО, які критично оцінюють діяльність підприємств, можуть вказати на наявність актуальних проблем.
- У власній галузі підприємства часто наявні відповідні досвід і поради. З прикладами галузевих ініціатив можна ознайомитися на сайті Ресурсного центру з питань бізнесу і прав людини. Деякі бізнес-асоціації також можуть надавати вказівки своїм членам. Деякі локальні мережі Глобального договору також включили питання прав людини до своєї роботи та можуть мати відповідну інформацію для підприємств, які потребують вказівок щодо певної географічної зони. Див. за посиланням: www.unglobalcompact.org/ (дата звернення: 8 березня 2012 р.).
- Шановані багатосторонні або галузеві ініціативи можуть бути особливо цінним джерелом порад і досвіду в усуненні проблем бізнесу та прав людини.
- Можуть бути наявні можливості співпраці щодо усунення спільних проблем у сфері прав людини. Наприклад, бренди та постачальники їх на ринок можуть мати спільний інтерес у скороченні ризиків для прав людини в ланцюгу створення вартості шляхом об'єднання ресурсів задля досягнення спільних цілей.
- Щоб отримати вказівки щодо підприємств, які працюють у зонах конфлікту, див. «Індикатори ризиків: Ризики відповідальності компаній, що працюють у зонах високого ризику», підготовлений «International Alert» і норвезьким фондом «Fafo». Доступно за посиланням: www.redflags.info/index.php?page_id=14&style_id=0 (дата звернення: 8 березня 2012 р.).

