

# **Керівні принципи щодо дотримання прав людини у відповідальних ланцюгах постачання**

**Вересень 2022 року**

**Міжвідомчий комітет з питань сприяння реалізації політики  
на виконання Національного плану дій Японії щодо бізнесу і  
прав людини**



**From  
the People of Japan**

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.

*Погляди, висловлені в цій публікації, належать авторам і не обов'язково представляють погляди Організації Об'єднаних Націй, включаючи ПРООН, Японії або інших держав-членів ООН.*

## Зміст

1.	Вступ	1
1.1.	Передумови та мета розробки Керівних принципів	2
1.2.	Важливість дотримання прав людини	4
	Цільові бізнес-структури Керівних принципів та цільовий обсяг зусиль з дотримання прав людини	6
2.	Огляд зусиль бізнесу щодо дотримання прав людини	7
1.	Огляд зусиль бізнесу	7
1.1.	Політика у сфері прав людини (див. Главу 3)	8
1.2.	Належна обачність у сфері прав людини (див. Главу 4)	8
1.2.1.	Обсяг «прав людини»	9
1.2.2.	Обсяг «негативного впливу»	10
	1.2.3. «Зацікавлені сторони»	11
1.3.	Засоби правового захисту (див. Главу 5)	12
1.	Підхід до зусиль з дотримання прав людини	12
	1.1. Підтримка з боку керівництва є надзвичайно важливою	12
	1.2. Потенційний негативний вплив існує в межах будь-якої бізнес-структури	12
	1.3. Діалоги із зацікавленими сторонами є важливими для дотримання прав людини	12
	1.4. Важливим є послідовний підхід до усунення негативного впливу на права людини, що ґрунтується на порядку пріоритетності	13
	1.5. Важливо, щоб кожна бізнес-структура співпрацювала у дотриманні прав людини	14
3.	Політика у сфері прав людини	15
3.1.	Питання, які слід враховувати при формуванні політики у сфері прав людини	15
3.2.	Питання, які слід враховувати після формування політики у сфері прав людини	16
4.	Належна обачність у сфері прав людини	16
4.1.	Виявлення та оцінка негативних впливів	16
	4.1.1. Конкретні процеси	16
	4.1.2. Питання, які слід враховувати в процесі виявлення та оцінки негативних впливів	18
	4.1.2.1. Поточна оцінка впливу	18
	4.1.2.2. Вразливі зацікавлені сторони	20
	4.1.2.3. Збір відповідної інформації	20
	4.1.2.4. Рекомендації для бізнесу на територіях, що постраждали від конфліктів та інших ситуацій	21
	4.1.3. Критерії пріоритетності усунення негативних впливів	22
	4.1.3.1. Підхід до визначення пріоритетів	22
	4.1.3.2. Критерії серйозності	23
4.2.	Запобігання або пом'якшення негативного впливу	23
4.2.1.	Типи заходів, які слід брати до уваги	24

4.2.1.1.	Коли бізнес-структура спричиняє або сприяє негативному впливу на права людини	24
4.2.1.2.	Коли діяльність бізнес-структури безпосередньо пов'язана з негативним впливом на права людини	25
4.2.1.3.	Припинення відносин	25
4.2.2.	«Відповідальний вихід» з районів, що постраждали від конфліктів та інших ситуацій	28
4.2.3.	Вирішення системних проблем	29
4.3.	Відстеження ефективності зусиль	30
4.3.1.	Методи відстеження	30
4.3.2.	Інтеграція відстеження ефективності у внутрішній процес	31
4.3.3.	Використання результатів відстеження	31
4.4.	Комунікація та розкриття інформації	31
4.4.1.	Зміст інформації, що роз'яснюється або розкривається	32
4.4.1.1.	Основна інформація	32
4.4.1.2.	Підхід до усунення негативних впливів	32
4.4.2.	Підходи до комунікації та розкриття інформації	32
5.	Засоби правового захисту	33
5.1.	Механізм розгляду скарг	34
5.2.	Державний механізм правового захисту	35

## 1. Вступ

Попри те, що глобалізація стимулює економічний розвиток, світ стикається зі складними проблемами, такими як зростання нерівності та бідності, посилення зміни клімату та інших екологічних проблем, поширення інфекційних захворювань та виникнення конфліктів, що тісно пов'язані з проблемами, пов'язаними з порушеннями прав людини. Поважаючи свободу, демократію, права людини, верховенство права та інші універсальні та фундаментальні цінності як ніколи, Японія разом з іншими країнами світу сприятиме вирішенню цих глобальних проблем задля досягнення сталого розвитку економіки та суспільства.

Права людини – це невід'ємні права всіх людей на забезпечення їхнього життя, свободи, прагнення до щастя та гідного життя. Держави зобов'язані захищати і здійснювати права людини.

У 1948 році Генеральна Асамблея Організації Об'єднаних Націй ухвалила Загальну декларацію прав людини, в якій було викладено перше зведення принципів поваги до основних прав людини та на міжнародному рівні проголошено цілі та стандарти у сфері захисту прав людини. Згодом, коли негативний вплив бізнесу на права людини розширювався з прискоренням глобалізації, а міжнародні дискусії щодо корпоративної відповідальності за порушення прав людини в результаті підприємницької діяльності стали більш активними, було прийнято Керівні принципи щодо бізнесу і прав людини: Реалізація Рамкової програми Організації Об'єднаних Націй «Захист, повага і засоби захисту» («Керівні принципи ООН»)<sup>1</sup>, один з найважливіших міжнародних документів у сфері бізнесу та прав людини, який було схвалено консенсусом у Раді з прав людини Організації Об'єднаних Націй у 2011 році.<sup>2</sup> Керівні принципи ООН ґрунтуються на трьох основних принципах: обов'язок держави захищати права людини, корпоративна відповідальність щодо дотримання прав людини та доступ до засобів правового захисту.<sup>3</sup> Держави та бізнес повинні доповнювати один одного та виконувати свої відповідні ролі.

---

<sup>1</sup> Переклад японською мовою доступний за посиланням: [https://www.unic.or.jp/texts\\_audiovisual/resolutions\\_reports/hr\\_council/ga\\_regular\\_session/3404/](https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/). Корпоративна відповідальність за дотримання прав людини: Пояснювальний посібник, підготовлений Управлінням Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй з прав людини («УВКПЛ»), в якому роз'яснюється корпоративна відповідальність щодо дотримання прав людини, передбачена Керівними принципами ООН ([https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2\\_En.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf)) – корисний посібник.

<sup>2</sup> Робоча група з питання прав людини і транснаціональних корпорацій та інших бізнес-структур випустила Керівні принципи щодо бізнесу і прав людини на 10-ту річницю: підбиття підсумків першого десятиліття (<https://www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/ahrc4739-guiding-principles-business-and-humanrights-10-taking-stock>), в якому підбиваються підсумки першого десятиліття імплементації Керівних принципів ООН державами та бізнес-структурами.

<sup>3</sup> «Обов'язок держави – захищати, оскільки він лежить в основі міжнародного режиму прав людини; корпоративна відповідальність – поважати, оскільки це є основним очікуванням суспільства від бізнесу щодо прав людини; і доступ до засобів правового захисту, оскільки навіть найбільш узгоджені зусилля не можуть запобігти всім порушенням» (пункт 6 Вступу до Керівних принципів ООН).

Уряд Японії розпочав реалізацію Національного плану дій щодо бізнесу та прав людини (2020-2025 роки)<sup>4</sup> у 2020 році на основі Керівних принципів ООН та докладає для цього різноманітних зусиль.<sup>5</sup> Як держава, яка має розвинені ланцюги постачання та міцні економічні зв'язки, особливо з країнами Азії, Японія, як очікується, продемонструє своє лідерство у поширенні та заохоченні корпоративних зусиль щодо дотримання прав людини, беручи до уваги місцеву ситуацію.

Водночас, відповідно до Керівних принципів ООН, бізнес-структури, які здійснюють господарську діяльність в Японії, мають звертати увагу на негативний вплив на права людини з боку їхнього бізнесу, групи компаній, а також у межах їхніх ланцюгів постачання тощо не лише в Японії, а й в усьому світі.

У майбутньому уряд Японії активно продовжуватиме виконувати свої зобов'язання як держави. Починаючи з розробки Керівних принципів, він запропонує заходи з просвітництва та підвищення обізнаності серед бізнес-структур, щоб надати їм змогу долучитися до зусиль з дотримання прав людини. Крім того, він надаватиме інформацію, консультації тощо, щоб бізнес-структури могли активно дотримуватися прав людини. Уряд Японії також відіграватиме свою очікувану роль, особливо у випадках, коли порушення прав людини відбуваються за участю держав. Він також розглядатиме подальші заходи для заохочення зусиль бізнес-структур. Він співпрацюватиме з іншими урядами та міжнародними організаціями з метою сприяння своїм зусиллям та зусиллям японських бізнес-структур, а також активно інформуватиме міжнародне співтовариство про ці зусилля.

### **1.1. Передумови та мета розробки Керівних принципів**

Як зазначалося вище у Главі 1, у 2011 році Керівні принципи ООН було схвалено консенсусом на засіданні Ради ООН з прав людини. Крім того, зобов'язання держави захищати права людини та корпоративну відповідальність щодо дотримання прав людини було включено до Керівних принципів Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) для

---

<sup>4</sup> з цим Національним планом дій можна ознайомитися за посиланням: <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100173319.pdf>. У червні 2022 року уряд Японії відзвітував про стан виконання Національного плану дій за перший рік ([https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr\\_ha/page24\\_001838.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page24_001838.html)) (доступно лише японською мовою).

<sup>5</sup> Наприклад, Міністерство економіки, торгівлі та промисловості («МЕТІ») та Японська організація зовнішньої торгівлі («JETRO») створили вебсторінки, присвячені питанням бізнесу та прав людини ([https://www.meti.go.jp/english/policy/economy/biz\\_human\\_rights/index.html](https://www.meti.go.jp/english/policy/economy/biz_human_rights/index.html) та [https://www.jetro.go.jp/world/scm\\_hrm/](https://www.jetro.go.jp/world/scm_hrm/)) (доступні лише японською мовою). Міністерство закордонних справ («МЗС») опублікувало «Збірник тематичних досліджень з питань бізнесу та прав людини – на шляху до розширення та активізації зусиль, заснованих на Керівних принципах ООН у сфері бізнесу та прав людини» (<https://www.mofa.go.jp/files/100348374.pdf>). Міністерство юстиції («Мін'юст») опублікувало «Звіт «Дослідження бізнесу та прав людини»» ([https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04\\_00188.html](https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00188.html)) (доступно лише японською мовою).

транснаціональних підприємств<sup>6,7</sup> після їх перегляду у 2011 році, а також Тристоронньої декларації принципів щодо транснаціональних підприємств і соціальної політики («Декларація МОП щодо ТНП») Міжнародної організації праці («МОП»)<sup>8, 9</sup> після її перегляду у 2017 році.

Крім того, держави-учасниці Великої сімки закликають до вжиття заходів відповідно до міжнародних стандартів у сфері бізнесу та прав людини.<sup>10</sup> Як зазначено в Керівних принципах ООН, Керівних принципах ОЕСР для транснаціональних підприємств та Декларації МОП щодо транснаціональних підприємств, всі три з яких японський уряд підтримує, міжнародним принципом є те, що бізнес-структури несуть відповідальність за дотримання прав людини на додаток до зобов'язання держави захищати права людини. Бізнес-структури можуть спричинити негативний вплив на права людини через свою діяльність. Тому вони зобов'язані вести бізнес відповідно до Керівних принципів ООН, Керівних принципів ОЕСР для транснаціональних підприємств та Декларації МОП щодо транснаціональних підприємств.

Як зазначалося вище у Главі 1, у жовтні 2020 року уряд Японії започаткував Національний план дій у сфері бізнесу та прав людини (2020-2025 рр.). У листопаді 2021 року в рамках реалізації Національного плану дій було опубліковано результати опитування щодо стану дотримання прав людини в ланцюгах постачання японських компаній, проведеного спільно МЕТІ та МЗС Японії. Опитування продемонструвало значний попит на розробку японським урядом відповідних керівних принципів. Окрім бізнес-структур, багато інших зацікавлених сторін також

---

<sup>6</sup> <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>

<sup>7</sup> ОЕСР розробила Настанову ОЕСР стосовно процедур належної обачності у практиці відповідального ведення бізнесу («Настанова ОЕСР») на основі Керівних принципів ОЕСР для транснаціональних підприємств (<https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>), які є корисними для розгляду та здійснення належної обачності у сфері прав людини. ОЕСР також розробила настанови за галузями промисловості, які доступні на вебсайті МЗС ([https://www.mofa.go.jp/ecm/oecd/page22e\\_000946.html](https://www.mofa.go.jp/ecm/oecd/page22e_000946.html)) та вебсайтах відповідних міністерств і відомств.

<sup>8</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_094386.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf)

<sup>9</sup> МОП створила довідкову службу МОП для бізнесу, до якої бізнес-структури можуть звертатися за консультаціями щодо міжнародних стандартів у сфері праці, у тому числі щодо Декларації МОП щодо ТНП (<https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>). Крім того, МОП також опублікувала матеріали з точки зору підтримки розвитку бізнесу, який більше відповідає принципам міжнародних стандартів у сфері праці (<https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/lang--en/index.htm>).

<sup>10</sup> Нещодавно відповідні документи у сфері бізнесу та прав людини було ухвалено на зустрічі міністрів торгівлі країн G7 у 2021 році (<https://www.g7germany.de/g7-en/current-information/g7-meetings-trade-ministers-2014880#:~:text=G7%20Meeting%20of%20the%20G7%20trade%20ministers%20The,trade%20ministers%20will%20meet%20on%2014%2F15%20September%202022>) та зустрічі міністрів праці та зайнятості країн G7 у 2022 році (<https://www.g7germany.de/g7-en/current-information/g7-meetings-labour-ministers-2014846#:~:text=The%20Federal%20Minister%20of%20Labour%20and%20Social%20Affairs%20C,affairs%20met%20on%2024%20May%202022%20in%20Wolfsburg>).

висловили сподівання, що Уряд Японії запроваджуватиме ініціативи, спрямовані на заохочення зусиль бізнесу, які поважають права людини.

З огляду на зазначене вище, у березні 2022 року МЕТІ було створено Дослідницьку групу з розробки Керівних принципів з дотримання прав людини в ланцюгах постачання та проведено подальші обговорення з метою сприяння корпоративним зусиллям щодо дотримання прав людини на основі міжнародних стандартів. В результаті було сформульовано та опубліковано Керівні принципи<sup>11</sup>

На основі Керівних принципів ООН, Керівних принципів ОЕСР для транснаціональних підприємств, Декларації МОП щодо транснаціональних підприємств та інших міжнародних стандартів, Керівні принципи було розроблено з метою сприяння поглибленню розуміння бізнес-структурами та сприяння їхнім зусиллям шляхом роз'яснення заходів, які бізнес-структурам пропонується здійснювати з метою дотримання прав людини, у конкретній та легкій для розуміння формі, що адаптована до фактичної ситуації бізнес-структур, які здійснюють підприємницьку діяльність в Японії. Для більш глибокого розуміння міжнародних стандартів доцільно звернутися до Керівних принципів ООН, Керівних принципів ОЕСР для транснаціональних підприємств та Декларації МОП щодо транснаціональних підприємств, на яких ґрунтуються Керівні принципи. Крім того, Керівні принципи будуть переглядатися з урахуванням подальшого розвитку міжнародних стандартів.

Для того, щоб надати детальну інформацію про зусилля з дотримання прав людини в більш конкретній і практичній формі, головним чином для практикуючих фахівців у бізнес-структурах, МЕТІ розробить та опублікує матеріали, на які можна буде посилатися разом з Керівними принципами.

## **1.2. Важливість дотримання прав людини**

Як зазначено в Керівних принципах ООН, бізнес-структури несуть відповідальність за дотримання прав людини як суб'єкти, що здійснюють підприємницьку діяльність. Корпоративна відповідальність за дотримання прав людини означає, що бізнес-структури мають уникати зловживань правами людини інших осіб та усувати будь-який негативний вплив на права людини<sup>12</sup>, до якого вони причетні. Корпоративну відповідальність несуть усі бізнес-структури незалежно від їхнього розміру, сектору, умов діяльності, форми власності та структури.

Зусилля бізнесу щодо дотримання прав людини повинні, звісно ж, бути спрямовані на запобігання, пом'якшення та усунення негативного впливу на права людини в результаті підприємницької діяльності. Крім того, продовжуючи виконувати свій обов'язок щодо дотримання прав людини, бізнес-структури можуть сприяти досягненню

<sup>11</sup> Додатки до Керівних принципів включають «Огляд зарубіжного законодавства», в якому викладено зарубіжне законодавство, пов'язане з правами людини для бізнес-структур, а також питання та відповіді в кінці Керівних принципів (оскільки цей огляд доступний лише японською мовою, його не включено до перекладу Керівних принципів англійською мовою).

<sup>12</sup> Якщо прямо не зазначено інше, термін «негативний вплив», що використовується в Керівних принципах, включає як фактичний, так і потенційний негативний вплив.

сталого розвитку економіки та суспільства, підтримувати та здобувати соціальну довіру, а також підтримувати та підвищувати корпоративну цінність, як показано нижче.

По-перше, зусилля з дотримання прав людини зменшують управлінські ризики, з якими стикаються бізнес-структури. Конкретно, наприклад, можуть бути зменшені такі ризики: бойкот продукції та послуг через порушення прав людини, зниження рейтингу країни як місця для інвестування, виключення з переліку потенційних місць для інвестування та вилучення інвестицій тощо. Крім того, можливість припинення торгівлі з боку бізнес-партнерів через порушення прав людини є значним управлінським ризиком не лише для великих бізнес-структур, а й для бізнес-структур малого та середнього розміру.

Наразі переважно в Європі запроваджується національне законодавство, яке зобов'язує бізнес-структури докладати зусиль для дотримання прав людини<sup>13</sup>, а в США та інших країнах посилюються закони та нормативні акти, що стосуються порушень прав людини, в тому числі заборони на імпорт товарів, вироблених із застосуванням примусової праці<sup>14</sup>. Не лише від бізнес-структур, до яких ці закони і правила застосовуються безпосередньо, а й від бізнес-структур, до яких ці закони і правила не застосовуються, все частіше вимагають посилення зусиль щодо дотримання прав людини на основі запитів від бізнес-структур, до яких ці закони і правила застосовуються. Сприяння зусиллям з дотримання прав людини ще більше посилює реагування на ці закони та правила та підвищує передбачуваність у глобальному бізнесі.

Крім того, в результаті виконання бізнес-структурами своїх зобов'язань щодо дотримання прав людини, вони можуть отримати вигоду з точки зору управління бізнесом. Наприклад, належна реалізація та оприлюднення зусиль, спрямованих на дотримання прав людини, призводить до покращення іміджу корпоративного бренду, підвищення рейтингів як місця для інвестування, покращення відносин з діловими партнерами, розвитку нових ділових відносин, а також залучення та утримання кваліфікованого персоналу тощо. Це підвищує конкурентоспроможність на внутрішньому і зовнішньому ринках та збільшує корпоративну вартість.

Таким чином, зусилля, спрямовані на дотримання прав людини, мають важливе значення для бізнес-структур не лише з точки зору виконання ними своїх зобов'язань, а й з точки зору зниження управлінських ризиків і, як наслідок, підвищення корпоративної вартості.

---

<sup>13</sup> Наприклад, такі країни, як Франція, Німеччина та Нідерланди, ухвалили закони, які зобов'язують певні бізнес-структури здійснювати належну обачність щодо дотримання прав людини. Крім того, у лютому 2022 року ЄС ухвалив пропозицію щодо Директиви про належну обачність щодо корпоративної стійкості, яка, як очікується, вимагатиме від членів ЄС зобов'язати певні бізнес-структури здійснювати належну обачність, включаючи належну обачність щодо дотримання прав людини. Вони викладені в «Огляді зарубіжного законодавства» (доступно лише японською мовою).

<sup>14</sup> Прикладом може слугувати розділ 307 Закону про тарифи 1930 року та Закон про запобігання примусовій праці уйгурів. Ці закони викладено в «Огляді зарубіжного законодавства» (доступно лише японською мовою).

Багато японських бізнес-структур вже здійснюють управління бізнесом з урахуванням ESG<sup>15</sup> та ініціатив, спрямованих на досягнення ЦСР.<sup>16</sup> Не обмежуючись ініціативами, що вживаються окремими бізнес-структурами або групами компаній, вони будують довірчі відносини з діловими партнерами, зокрема, з постачальниками в країнах Азії, шляхом розвитку навичок працівників, покращення промислової безпеки та охорони здоров'я, а також налагодження конструктивних відносин між працівниками та керівництвом бізнес-структур.<sup>17,18</sup> Такі ініціативи щодо гідної праці<sup>19</sup> та конструктивних відносин між працівниками та керівництвом сприяють запобіганню, пом'якшенню та усуненню негативного впливу, як того вимагають міжнародні стандарти. Вони були розроблені в регіонах Азії та інших регіонах, де японські бізнес-структури мають глибокі зв'язки через ланцюги постачання, і сприяли соціальному та економічному прогресу в цих сферах. Реалізація та посилення зусиль щодо дотримання прав людини разом з відповідними бізнес-структурами, включаючи постачальників, на основі довірчих відносин, які побудували японські бізнес-структури, також призведе до створення стійких та інклюзивних ланцюгів постачання, які будуть конкурентоспроможними на міжнародному рівні.

### **1.3. Цільові бізнес-структури Керівних принципів та цільовий обсяг зусиль щодо дотримання прав людини**

Керівні принципи не є юридично обов'язковими. Однак, незалежно від розміру бізнес-структури, галузі та інших факторів, всі бізнес-структури (включаючи фізичних осіб-підприємців; те саме стосується і подальшого тексту), які здійснюють підприємницьку діяльність

---

<sup>15</sup> ESG розшифровується як Environmental, Social, and Governance (екологія, соціальна сфера та управління). Наприклад, термін «ESG-інвестування» означає інвестування з урахуванням не лише традиційної фінансової інформації, а й ESG-факторів. Ініціатива інвесторів у партнерстві з Фінансовою ініціативою ЮНЕП («UNEP FI») та Глобальним договором ООН «[Принцип відповідального інвестування](https://www.unpri.org/download?ac=10948)» (<https://www.unpri.org/download?ac=10948>) запропонувала «відповідальне інвестування» (стратегія та практика включення ESG-факторів в інвестиційні рішення та активне володіння) та перелічила сучасне рабство, дитячу працю та інші проблеми як приклади «соціальної сфери» серед ESG-факторів.

<sup>16</sup> ЦСР означає Цілі сталого розвитку, які є міжнародними цілями для досягнення сталого і кращого світу до 2030 року, як зазначено в Порядку денному в галузі сталого розвитку на період до 2030 року. (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/000101401.pdf>). Його було одногослосно ухвалено учасниками саміту ООН у вересні 2015 року як наступника Цілей розвитку тисячоліття («ЦРТ»), встановлених у 2001 році. У Порядку денному в галузі сталого розвитку до 2030 року є посилання на повагу до прав людини у пункті 19 та на Керівні принципи ООН у пункті 67.

<sup>17</sup> Наприклад, деякі бізнес-структури уклали зі своїми профспілками та міжнародними галузевими профспілками глобальну рамкову угоду (міжнародну угоду про управління трудовими відносинами щодо дій багатонаціональних бізнес-структур) і широко оголосили суспільству про своє зобов'язання діяти відповідно до основоположних конвенцій МОП у формі угоди та беруть участь у виконанні цих зобов'язань.

<sup>18</sup> Наприклад, відомий випадок, коли бізнес-структура забезпечила широку професійну підготовку та освіту не лише своїм працівникам, а й працівникам своїх ділових партнерів, а також людям, які страждають від економічних труднощів та безробіття, і це сприяло створенню кращих можливостей для працевлаштування. Ці зусилля також призвели до отримання відмінних кадрів.

<sup>19</sup> За визначенням МОП, гідна праця – це продуктивна праця для жінок і чоловіків в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності. З питанням гідної праці можна ознайомитися на сайті МОП (<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>).

в Японії, повинні докладати зусиль для дотримання прав людини у своїх бізнес-структурах, в групах компаній, постачальниках тощо в Японії та за її межами (бізнес-структури в ланцюгах постачання та інші ділові партнери, що не обмежуються прямими діловими партнерами, далі – «постачальники тощо») максимально можливою мірою<sup>20</sup> відповідно до Керівних принципів, що ґрунтуються на міжнародних стандартах.

Термін «ланцюг постачання», що використовується в Керівних принципах, стосується «висхідного» етапу, пов'язаного із закупівлею та придбанням тощо сировини та ресурсів для продукції та послуг бізнес-структури, обладнання та програмного забезпечення, а також «низхідного» етапу, пов'язаного з продажем, споживанням, утилізацією тощо його продукції та послуг.

Крім того, термін «інші ділові партнери» стосується бізнес-структур, які не входять до ланцюга постачання, але пов'язані з діяльністю, продукцією та послугами бізнес-структури. Якщо говорити конкретніше – це, наприклад, місця для інвестування та кредитування, партнери спільних підприємств, суб'єкти господарювання, що надають послуги з технічного обслуговування та інспектування обладнання, суб'єкти господарювання, що надають послуги з охорони тощо.

Як зазначалося вище, термін «постачальники тощо» охоплює широке коло осіб, однак ступінь впливу бізнес-структури на своїх «постачальників тощо» залежить від різних факторів. Бізнес-структури зобов'язані виконувати свій обов'язок щодо дотримання прав людини з урахуванням цього аспекту.

## **2. Огляд зусиль бізнесу щодо дотримання прав людини**




### **1. Огляд зусиль бізнесу**

З метою виконання корпоративної відповідальності за дотримання прав людини, бізнес-структури зобов'язані формулювати свою політику в галузі прав людини, здійснювати належну обачність щодо дотримання прав людини та надавати засоби правового захисту<sup>21</sup> у випадках, коли бізнес-структури спричиняють або сприяють спричиненню негативного впливу на права людини. Стислий огляд наведено нижче.

---

<sup>20</sup> Як зазначено в підрозділі 2.2.4 нижче, якщо бізнес-структурам складно негайно усунути всі «негативні впливи», як того вимагають Керівні принципи ООН, бізнес-структурам слід в першу чергу надавати пріоритет тим негативним впливам, які вважаються такими, що мають високий рівень серйозності.

<sup>21</sup> Як зазначено у Главі 5, якщо негативний вплив на права людини лише безпосередньо пов'язаний з діяльністю, продукцією або послугами бізнес-структури, вона може відігравати певну роль у засобі правового захисту, але не несе відповідальності за надання такого засобу. Однак, як зазначено у підрозділі 4.2.1.2, вона має прагнути запобігти або пом'якшити негативний вплив шляхом взаємодії зі своїм третім підприємством, яке спричиняє або сприяє негативному впливу.

Політика у сфері прав людини (Глава 3)	Висловлення зобов'язання виконувати обов'язок поважати права людини (Керівні принципи ООН 16, глава 3)	  	Діалог із зацікавленими сторонами <sup>22</sup>	
Належна обачність у сфері прав людини (Глава 4) (Керівні принципи ООН 17)	Виявлення та оцінка негативного впливу на права людини (Керівні принципи ООН 18, розділ 4.1)			
	Запобігання та пом'якшення негативного впливу на права людини (Керівні принципи ООН 19, розділ 4.2)			
	Відстеження ефективності діяльності (Керівні принципи ООН 20, розділ 4.3)			
Засоби правового захисту (Глава 5)	Комунікація та розкриття інформації (Керівні принципи ООН 21, розділ 4.4)			
	Реагування на негативний вплив (Керівні принципи ООН 22, глава 5)			

### 1.1. Політика у сфері прав людини (див. Главу 3)

Політика у сфері прав людини – це політика, в якій бізнес-структура чітко представляє своє зобов'язання виконувати обов'язки щодо дотримання прав людини стосовно зацікавлених сторін всередині та поза межами бізнес-структури.

### 1.2. Належна обачність у сфері прав людини (див. Главу 4)

Належна обачність у сфері прав людини означає низку дій, що вживаються бізнес-структурами для виявлення, запобігання та пом'якшення негативного впливу (підрозділ 2.1.2.2 нижче) на права людини (підрозділ 2.1.2.1 нижче) у межах їхньої бізнес-структури, компанії групи, постачальників тощо, для відстеження ефективності їхніх заходів реагування, а також для звітування та розкриття інформації про те, як вони реагують на негативний вплив на права людини.

Однак з огляду на свій характер належна обачність щодо дотримання прав людини не гарантує відсутність порушень прав людини, а є безперервним процесом, спрямованим на запобігання та пом'якшення негативного впливу на права людини під час проведення діалогу із зацікавленими сторонами (підрозділ 2.1.2.3 нижче).

<sup>22</sup> «Взаємодія із зацікавленими сторонами», що вимагається міжнародними стандартами, означає постійний процес взаємодії та діалогу між бізнес-структурою та її зацікавленими сторонами. У Керівних принципах це називається «діалогом із зацікавленими сторонами».

### 1.2.1. Обсяг «прав людини»

У Керівних принципах термін «права людини», яких повинні дотримуватися бізнес-структури, означає міжнародно визнані права людини.<sup>23</sup> Міжнародно визнані права людини включають, як мінімум, права, викладені в Міжнародному біллі про права людини<sup>24</sup>, та принципах, що стосуються основоположних прав<sup>25</sup>, викладених в «Декларації МОП про основоположні принципи та права у сфері праці».

У конкретному плані бізнес-структурам необхідно враховувати вплив, наприклад, на свободу праці<sup>26</sup> або дитячу працю<sup>27</sup>, свободу об'єднань, право на ведення колективних переговорів, свободу від дискримінації у сфері праці та занять, свободу пересування та проживання, свободу від дискримінації за ознакою раси, інвалідності, релігії, соціального походження, статі або гендеру. Загалом, бізнес-структури мають приділяти особливу увагу і можуть визначати пріоритетність заходів реагування на те, що вважається високим рівнем серйозності негативного впливу на права людини, наприклад, примусова праця та дитяча праця, щодо постачальників та інших суб'єктів, які працюють у країнах та регіонах зі слабким захистом прав людини.

---

<sup>23</sup> Очевидно, що права людини, гарантовані Конституцією Японії, мають поважатися в Японії.

<sup>24</sup> Міжнародний білль про права людини посилається на «Загальну декларацію прав людини (ЗДПЛ)» ([https://www.mofa.go.jp/policy/human/univers\\_dec.html](https://www.mofa.go.jp/policy/human/univers_dec.html)), «Міжнародний пакт про громадянські та політичні права» ([https://www.mofa.go.jp/policy/human/cove\\_civil/cove\\_civil.html](https://www.mofa.go.jp/policy/human/cove_civil/cove_civil.html)) та «Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права» ([https://www.mofa.go.jp/policy/human/cove\\_econo/cove\\_econo.html](https://www.mofa.go.jp/policy/human/cove_econo/cove_econo.html)), які є ключовими документами, що кодифікували ЗДПЛ. Перелік міжнародно визнаних прав людини може бути розширений залежно від розвитку міжнародних дискусій та інших чинників. Наприклад, у липні 2022 року Генеральна Асамблея ООН прийняла резолюцію про «право людини на чисте, здорове і стале навколишнє середовище». Деякі держави стверджують, що «право на чисте, здорове і стале навколишнє середовище» ще не визнано як право людини, і тривають різні дебати щодо обсягу прав людини.

<sup>25</sup> Йдеться про свободу об'єднань та ефективне визнання права на колективні переговори; ліквідацію всіх форм примусової або обов'язкової праці; ефективну ліквідацію дитячої праці; ліквідацію дискримінації у сфері праці та занять; безпечне та здорове виробниче середовище. Безпечне та здорове виробниче середовище було включено до Декларації МОП про основоположні принципи та права у сфері праці резолюцією Міжнародної конференції праці МОП у червні 2022 року. Більш детально див. на сайті МОП (<https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>).

<sup>26</sup> МОП визначає «примусову працю» як «будь-яку роботу або службу, яка вимагається від особи під загрозою покарання і для якої ця особа не запропонувала себе добровільно» ([https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_FL\\_EN/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_FL_EN/lang--en/index.htm)). Крім того, МОП оприлюднила одинадцять індикаторів примусової праці ([https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS\\_203832/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang--en/index.htm)).

<sup>27</sup> Дитяча праця – це праця дітей, які не досягли мінімального віку для працевлаштування. Конкретний мінімальний вік для працевлаштування встановлюється національним законодавством, однак «Конвенція МОП про мінімальний вік» (№ 138) передбачає, що мінімальний вік не може бути меншим за вік завершення обов'язкової шкільної освіти і в будь-якому випадку не може бути меншим за 15 років, за винятком спеціальних випадків. Крім того, Конвенція МОП «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» (№ 182) забороняє «найгірші форми дитячої праці» осіб віком до 18 років (включаючи роботу, яка за своїм характером або обставинами, в яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моралі дітей). Більш детальну інформацію можна знайти на сайті МОП (<https://www.ilo.org/ipecc/facts/ILConventionsonchildlabour/lang--en/index.htm>).

Крім того, незалежно від того, чи є ці права міжнародно визнаними правами людини, бізнес-структури не повинні порушувати права і свободи, гарантовані законами та нормативно-правовими актами кожної країни, і мають дотримуватися таких законів та нормативно-правових актів.

З іншого боку, дотримання національних законів і нормативних актів не обов'язково означає, що корпоративна відповідальність за дотримання прав людини була виконана. Дотримання законів і нормативних актів у кожній країні та корпоративна відповідальність за дотримання прав людини не обов'язково збігаються. Зокрема, якщо закони та нормативні акти або правозастосування країни не захищають належним чином міжнародно визнані права людини, бізнес-структурам необхідно шукати шляхи дотримання міжнародно визнаних прав людини максимально можливою мірою.<sup>28</sup>

### 1.2.2. Обсяг «негативного впливу»

У Керівних принципах і як пояснюється в таблиці нижче, існує три рівні «негативного впливу». З точки зору належної обачності щодо прав людини, бізнес-структурам необхідно брати до уваги не лише негативні впливи, які вони спричиняють або яким вони сприяють прямо чи опосередковано<sup>29</sup>, а й ті, що безпосередньо пов'язані з їхньою діяльністю, продукцією та послугами.<sup>30</sup>

Крім того, не лише негативні фактичні впливи, а й потенційні негативні впливи підлягають перевірці з точки зору дотримання прав людини. Якщо негативний вплив на права людини фактично має місце, відновлення від завданої шкоди є непростим, а в деяких випадках і неможливим. Тому важливо заздалегідь запобігати негативному впливу, а в разі його виникнення – не допускати його повторення.

Тип негативного впливу	Приклад
Коли бізнес-структури «спричиняють» <sup>31</sup> негативний вплив власною діяльністю	Вплив на працівників заводу небезпечних умов праці без належного захисного обладнання Бути єдиним або основним джерелом забруднення питного водопостачання населеного пункту хімічними стоками від виробничих процесів
Коли бізнес-структури «сприяють» <sup>32</sup> негативному впливу через власну діяльність – безпосередньо або через певних	Бізнес-структура вимагала від свого постачальника постачання у завідомо нереальні строки (час, необхідний від моменту розміщення замовлення до моменту постачання). Як наслідок, працівники постачальника були змушені працювати понаднормово.

<sup>28</sup> Див. Керівні принципи ООН 23.

<sup>29</sup> У цьому випадку можуть виникнути питання співучасті. Залежно від чинного законодавства, бізнес-структура може нести юридичну відповідальність за співучасть у діянні іншої сторони.

<sup>30</sup> «Негативний вплив на права людини», на який повинні реагувати бізнес-структури у Керівних принципах, – це вплив, сформульований у міжнародних стандартах, таких як Керівні принципи ООН, Керівні принципи ОЕСР для транснаціональних підприємств та Декларація МОП щодо ТНП, на які повинні реагувати бізнес-структури.

<sup>31</sup> Термін «спричиняють» означає випадок, коли діяльність бізнес-структури сама по собі є достатньою для того, щоб призвести до негативного впливу.

<sup>32</sup> Термін «сприяють» стосується випадків [i], коли діяльність бізнес-структури у поєднанні з діяльністю іншої бізнес-структури спричиняє негативний вплив, або [ii], коли діяльність бізнес-структури спонукає або стимулює іншу бізнес-структуру до спричинення негативного впливу.

Тип негативного впливу	Приклад
зовнішніх суб'єктів (уряд, бізнес-структури тощо)	Бізнес-структура визнає, що встановлення дорогого обладнання, яке очищає стоки з виробничого підприємства компанії, в яке вона інвестує, є необхідним для запобігання забрудненню питної води місцевої громади цими стоками. Однак бізнес-структура голосує проти встановлення дорогого обладнання, а питна вода місцевої громади забруднюється стоками з виробничого підприємства об'єкта інвестування.
Попри те, що самі бізнес-структури не спричиняють і не сприяють негативному впливу, негативний вплив на права людини спричиняється бізнес-структурою, з якою вона має ділові відносини і яка «безпосередньо пов'язана» <sup>33</sup> з її власною діяльністю, продукцією або послугами.	Бізнес-структура роздрібної торгівлі доручає постачальнику вишивку своїх виробів одягу. Постачальник, як довірена особа, в порушення своїх договірних зобов'язань, передоручає вишивку іншому постачальнику, який використовує дитячу працю для виготовлення вишивки. Надання фінансових бізнес-структурі для здійснення її діяльності. Порушуючи узгоджені стандарти, бізнес-структура примусово виселяє мешканців громади.

### 1.2.3. «Зацікавлені сторони»

Термін «зацікавлені сторони» означає осіб або групи осіб, які мають інтереси, на які може вплинути діяльність бізнес-структури.

Прикладами зацікавлених сторін є ділові партнери, працівники бізнес-структури, компанії групи та ділові партнери, профспілки, представники працівників, споживачі, а також неурядові організації, такі як організації громадянського суспільства та інші організації, галузеві організації, правозахисники,<sup>34</sup> мешканці прилеглих територій, корінні народи, інвестори та акціонери, національні уряди, органи місцевого самоврядування та інші організації.

Бізнес-структури мають визначати зацікавлених сторони, які зазнають або можуть зазнати впливу у зв'язку з їхньою конкретною діяльністю.

Приклад: Якщо місцеві мешканці проживають на земельній ділянці або використовують її для забезпечення своєї життєдіяльності, а бізнес-структура, що здійснює діяльність з освоєння земель за кордоном, має намір придбати цю земельну ділянку, то місцеві жителі вважаються зацікавленими сторонами. Крім того, зацікавленими сторонами вважаються також місцеві мешканці, які не користуються землею безпосередньо, але можуть зазнати негативного впливу від діяльності з освоєння.

<sup>33</sup> Зв'язок терміну «безпосередньо пов'язана» визначається взаємозв'язком між негативним впливом та діяльністю, продукцією або послугами бізнес-структури через треті бізнес-структури. «Безпосередній зв'язок» не визначається прямими договірними відносинами, такими як пряме постачання.

<sup>34</sup> Термін «правозахисники» означає людей, які індивідуально або разом з іншими діють з метою просування або захисту прав людини мирним шляхом. Прикладом правозахисника є місцевий адвокат, який на законних підставах піднімає питання про незаконне захоплення земельних ділянок мешканців бізнес-структурами. Згідно з доповіддю, розробленою Робочою групою ООН з питань прав людини і транснаціональних корпорацій та інших бізнес-структур, «Керівні принципи ООН з питань підприємницької діяльності в аспекті прав людини: керівництво щодо забезпечення поваги до правозахисників» ([https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/Formatted-version-of-the-guidance-EN\\_0.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/Formatted-version-of-the-guidance-EN_0.pdf)), в усьому світі правозахисники зазнають нападів і погроз у певних випадках на тій підставі, що вони висловлюють занепокоєння з приводу негативного впливу на права людини. Ця тенденція, як видається, останнім часом посилилася. Бізнес-структурам слід звертати увагу на те, щоб не наражати правозахисників на надмірні ризики, ініціюючи безпідставні судові провадження або повідомляючи про правозахисників органам влади з метою їх залякування.

### **1.3. Засоби правового захисту (див. Главу 5)**

Термін «засіб правового захисту» стосується пом'якшення та усунення негативного впливу на права людини та процесу його здійснення. Як зазначено у Главі 5 нижче, бізнес-структури повинні забезпечувати засоби правового захисту, коли вони «спричиняють» або «сприяють» негативному впливу на права людини. Крім того, навіть якщо діяльність, продукція та послуги бізнес-структури лише «безпосередньо пов'язані» з негативним впливом на права людини, бізнес-структура має прагнути використовувати свої важелі впливу<sup>35</sup> з іншими бізнес-структурами, які спричинили або сприяли спричиненню негативного впливу.

## **2. Підхід до зусиль з дотримання прав людини**

### **2.1. Підтримка з боку керівництва є надзвичайно важливою.**

Зусилля з дотримання прав людини мають здійснюватися в межах всієї діяльності бізнес-структури, включаючи підбір персоналу, закупівлі, виробництво, продаж та інші види діяльності. Для того, щоб повністю виконати свій обов'язок щодо дотримання прав людини, вся бізнес-структура має бути залучена до цих зусиль. Тому важливо, щоб керівництво, включаючи керівників вищої ланки, взяло на себе зобов'язання долучатися до зусиль з дотримання прав людини та продовжувало займатися цією діяльністю проактивно та на добровільних засадах.

### **2.2. Потенційний негативний вплив існує в межах будь-якої бізнес-структури.**

Потенційний негативний вплив на права людини існує в будь-якій бізнес-структурі в будь-який час, й усунути всі впливи буває складно, навіть якщо бізнес-структура докладає зусиль для дотримання прав людини. З цієї причини, виходячи з припущення про існування потенційного негативного впливу, важливо, щоб кожна бізнес-структура розглянуло питання про спосіб виявлення, запобігання та пом'якшення потенційного негативного впливу, а також повідомлення про свої зусилля.

Для точного визначення негативних впливів корисними є підрозділ 2.2.3 «Діалоги із зацікавленими сторонами» та розділ 5.1 «Механізм розгляду скарг», наведені нижче.

### **2.3. Діалоги із зацікавленими сторонами є важливими для зусиль з дотримання прав людини.**

Процес проведення діалогів із зацікавленими сторонами допомагає бізнес-структурам зрозуміти фактичний стан та причини негативного впливу, а також сприяє пошуку шляхів усунення негативного впливу та побудові довірчих відносин із зацікавленими сторонами.

---

<sup>35</sup> При використанні своїх важелів впливу бізнес-структури мають звертати увагу на те, щоб не вступати в конфлікт із законодавством про конкуренцію (в Японії, зокрема, із Законом про заборону приватної монополізації та підтримання чесної торгівлі, Законом про боротьбу із затримкою виплати субпідрядникам доходу від субпідряду тощо). Те саме стосується і подальшого тексту.

З огляду на це, вкрай важливо проводити діалоги в межах усіх зусиль, спрямованих на дотримання прав людини, в тому числі в межах належної обачності щодо дотримання прав людини.<sup>36</sup>

У Керівних принципах наводяться конкретні методи та приклади діалогу із зацікавленими сторонами у кожному розділі. Як зазначено у підрозділі 2.1.2.3 вище, до зацікавлених сторін належать ділові партнери, профспілки, представники працівників та інші різні суб'єкти.

#### **2.4. Важливим є послідовний підхід до усунення негативного впливу на права людини, що ґрунтується на порядку пріоритетності.**

На основі Керівних принципів ООН та інших міжнародних стандартів бізнес-структури мають докладати зусиль для дотримання прав людини як кінцевої мети [i] для своєї бізнес-структури, групи компаній, постачальників тощо, [ii] щодо міжнародно визнаних прав людини, [iii] не лише щодо негативних впливів, які бізнес-структури «спричиняють» або яким вони «сприяють», а й щодо негативних впливів, які «безпосередньо пов'язані» з їхньою діяльністю, продукцією, послугами тощо.

Однак, багатьом бізнес-структурам складно реалізувати всі зусилля одразу, враховуючи обмеженість людських та економічних ресурсів та інші фактори.

Таким чином, бізнес-структури мають надавати пріоритет усуненню в першу чергу негативних впливів на права людини з більш високим рівнем серйозності, визнаючи при цьому кінцеву мету зусиль щодо дотримання прав людини. Якщо існує декілька високопріоритетних негативних впливів після розгляду серйозності та ймовірності<sup>37</sup>, пріоритет може бути надано усуненню негативних впливів, які бізнес-структури «спричиняють» або яким вони «сприяють» у межах самих бізнес-структур та ділових партнерів, з якими вони мають прямі договірні відносини.<sup>38</sup> У такому випадку, однак, необхідно поширювати заходи на негативні впливи з боку непрямих ділових партнерів, а також на такі впливи, які лише «безпосередньо пов'язані» з їхньою діяльністю тощо.<sup>39</sup>

Єдиної правильної відповіді щодо зусиль, спрямованих на дотримання прав людини, не існує. Кожна бізнес-структура має розглядати відповідні зусилля у світлі своєї ситуації та інших факторів.

---

<sup>36</sup> Відповідно до розділу 11 Декларації МОП щодо транснаціональних підприємств, підприємства мають повністю враховувати встановлені загальні політичні цілі країн, в яких вони здійснюють свою діяльність. Їхня діяльність має відповідати пріоритетам розвитку та соціальним цілям. З цією метою мають проводитися консультації між транснаціональними підприємствами, урядом та зацікавленими національними організаціями роботодавців і працівників.

Такі діалоги дають змогу підприємствам будувати довірчі відносини у приймаючих країнах та відігравати активну роль у сприянні соціальному та економічному прогресу.

<sup>37</sup> Як зазначено в підрозділі 4.1.3 нижче, за наявності декількох негативних впливів з однаковим високим рівнем серйозності, доцільно в першу чергу усувати негативні впливи з високим рівнем ймовірності.

<sup>38</sup> Сюди також належать ділові партнери, які вважаються такими, що перебувають в основному в прямих договірних відносинах.

<sup>39</sup> Це приклад ідеї пріоритетного порядку у випадках, коли існує декілька негативних впливів з високим пріоритетом. Це не обов'язково означає виключення інших ідей.

Цей підхід важливий не лише для визначення порядку пріоритетності, але й для загальних зусиль з дотримання прав людини.

## **2.5. Важливо, щоб кожна бізнес-структура співпрацювала у дотриманні прав людини.**

Як зазначено в Розділі 1.3 вище, всі бізнес-структури несуть відповідальність за дотримання прав людини незалежно від їхнього розміру, сектору та інших факторів. Коли кожна бізнес-структура докладает зусиль для дотримання прав людини, передбачається, що бізнес-структури можуть вимагати від своїх постачальників тощо виконувати певну діяльність.

При цьому бізнес-структурам важливо не делегувати всі зусилля щодо дотримання прав людини своїм діловим партнерам, які перебувають з ними у прямих договірних відносинах, а долучитися до діяльності з дотримання прав людини спільними зусиллями.

Приклад: бізнес-структура запрошує своїх постачальників на семінари для свого підприємства та компаній групи з метою обміну передовим досвідом щодо дотримання прав людини.

Приклад: бізнес-структура проводить зустріч з діловими партнерами для обміну думками з питань, пов'язаних з правами людини, щодо яких слід регулярно зміцнювати зусилля, встановлює спільне розуміння між ними та використовує це розуміння для зусиль з дотримання прав людини на рівні кожної компанії.

Приклад: на основі свого досвіду реалізації зусиль з дотримання прав людини відповідно до міжнародних стандартів, бізнес-структура впроваджує методи діяльності та належну практику для використання як зразок для ділових партнерів, які не повною мірою долучилися до цих зусиль.

Якщо бізнес-структура вимагає від ділових партнерів докладати зусиль для дотримання прав людини при розміщенні замовлення на товари та послуги у формі, коли бізнес-структура в односторонньому порядку накладає надмірний тягар на ділових партнерів, використовуючи свій договірний статус, вона може порушувати Закон про боротьбу із затримкою виплати субпідрядникам доходів від субпідряду тощо та Закон про заборону приватної монополізації та підтримання добросовісної торгівлі.<sup>40</sup> Бізнес-структурам, які вимагають від ділових партнерів докладати зусиль для дотримання прав людини, необхідно докласти зусиль для отримання розуміння та згоди з боку своїх ділових партнерів шляхом обміну достатньою інформацією та думками, враховуючи при цьому індивідуальні та конкретні обставини.

---

<sup>40</sup> З точки зору побудови бажаних транзакційних відносин між материнськими компаніями та їхніми субпідрядниками в Японії можуть бути корисними різні рекомендації щодо сприяння належним субпідрядним операціям тощо, розміщені Агентством з питань малого та середнього підприємництва на його вебсайті (<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/torihiki/guideline.htm>) (доступно лише японською мовою).

### 3. Політика у сфері прав людини

Бізнес-структури повинні висловлювати свою прихильність до виконання своїх зобов'язань щодо дотримання прав людини всередині та поза межами бізнес-структури через політику у сфері прав людини<sup>41</sup>, яка відповідає п'яти вимогам, наведеним у таблиці нижче. Корпоративні зобов'язання, які отримують схвалення керівництва, є дуже важливими, оскільки вони забезпечують чітку та всеосяжну політику для визначення корпоративних дій.

[i]	Затверджується на найвищому рівні керівництва бізнес-структури.
[ii]	Ґрунтується на відповідному внутрішньому та/або зовнішньому досвіді. <sup>42</sup>
[iii]	Визначає очікування бізнес-структури щодо дотримання прав людини персоналом, діловими партнерами та іншими сторонами, безпосередньо пов'язаними з її діяльністю, продукцією чи послугами.
[iv]	Є загальнодоступною і доводиться до відома всього персоналу, ділових партнерів та інших зацікавлених сторін як усередині організації, так і за її межами. <sup>43</sup>
[v]	Відображається в операційних політиках і процедурах <sup>44</sup> , необхідних для її впровадження у межах всієї бізнес-структури.

#### 3.1. Питання, які слід враховувати при формуванні політики у сфері прав людини

Тип бізнесу, розмір та інші фактори різняться для кожної бізнес-структури, так само, як і тип прав людини, на які може мати місце негативний вплив, і серйозність передбачуваного негативного впливу також різняться для кожної бізнес-структури. Під час розробки політики у сфері прав людини необхідно починати з визначення прав людини, на які бізнес-структура може мати вплив.

Очікується, що розроблена політика у сфері прав людини відображатиме більш реальні умови, якщо під час розгляду вищезазначеного будуть зібрані відомості з кожного внутрішнього відділу (наприклад, маркетинг, людські ресурси, юридичні питання/комплаєнс, закупівлі, виробництво, бізнес-планування, дослідження та розробки), а також будуть проведені діалоги та обговорення із зацікавленими сторонами, які знайомі з галуззю діяльності бізнес-структури, обставинами, пов'язаними з сировиною, що закуповується, та країнами, з яких закуповується сировина, тощо (наприклад, профспілками/представниками працівників, НУО, організаціями роботодавців, а також промисловими організаціями).

Приклад: перш ніж розробляти політику у сфері прав людини необхідно визначити зацікавлені сторони, які можуть зазнавати негативного впливу, а також те, як ці зацікавлені сторони пов'язані з діяльністю бізнес-структури. Крім того, слід збирати інформацію, наприклад, про внутрішні проблемні випадки, проводити діалоги з профспілками,

<sup>41</sup> Це не обов'язково має бути окремий документ з назвою "політика в галузі прав людини"; це може бути документ, який значною мірою відповідає вимогам політики в галузі прав людини. Тим не менш, бажано, щоб документ був зовнішньо чітким еквівалентом політики в галузі прав людини.

<sup>42</sup> "Експертиза" включає, наприклад, поради експертів та підтвердження достовірності матеріалів.

<sup>43</sup> "Інші відповідні сторони" включають, наприклад, організації, які безпосередньо пов'язані з діяльністю бізнес-структури, інвесторів та зацікавлені сторони, які можуть бути зачеплені в діяльності, пов'язаній з критичними негативними ризиками для прав людини.

<sup>44</sup> "Операційна політика та процедури" включають, наприклад, кодекс поведінки та керівні принципи закупівель.

проводити обговорення з експертами, обізнаними у сфері бізнесу та прав людини, а також визначати та систематизувати питання, пов'язані з правами людини, які вважаються важливими в діяльності групи підприємств, що входять до складу бізнес-структури. Потім слід отримати консультації експертів щодо частин, які мають високі ризики, і відобразити ці знання в політиці.

Політика у сфері прав людини виражає основну ідею бізнес-структури щодо загальних зусиль з дотримання прав людини і тісно пов'язана з корпоративною філософією управління. Кожна бізнес-структура запроваджує унікальну<sup>45</sup> політику у сфері прав людини на основі своєї управлінської політики, забезпечуючи таким чином узгодженість між політикою у сфері прав людини та філософією управління, що призводить до інституціоналізації політики у сфері прав людини на внутрішньому рівні.

### **3.2. Питання, які слід враховувати після формування політики у сфері прав людини**

Розробка та оприлюднення політики у сфері прав людини не є завершенням процесу. Бізнес-структури повинні впровадити свою політику у сфері прав людини на всіх рівнях бізнес-структури та конкретно реалізувати її у своїй діяльності. З цієї причини важливо поширювати<sup>46</sup> політику у сфері прав людини всередині бізнес-структури та відобразити її деталі в кодексі поведінки та керівних принципах закупівель. Крім того, корисно, за необхідності, переглядати політику у сфері прав людини, враховуючи результати належної обачності щодо дотримання прав людини та інші фактори.

## **4. Належна обачність у сфері прав людини**

### **4.1. Виявлення та оцінка негативних впливів**

Першим кроком дотримання прав людини є виявлення та оцінка будь-якого фактичного або потенційного негативного впливу на права людини, до якого можуть бути причетні бізнес-структури. З цією метою корисно проводити діалоги із зацікавленими сторонами, включаючи працівників, представників профспілок/працівників<sup>47</sup>, організації громадянського суспільства, правозахисників та місцевих мешканців.

#### **4.1.1. Конкретні процеси**

Конкретні процеси виявлення та оцінки негативних впливів полягають у такому: виходячи з цих процесів, бізнес-структури мають збирати інформацію про своїх постачальників тощо з метою забезпечення простежуваності своєї продукції та послуг.

---

<sup>45</sup> Наприклад, бізнес-структура не може просто формально внести зміни до політики у сфері прав людини іншої бізнес-структури в тій самій галузі та запровадити скориговану політику як свою політику у сфері прав людини.

<sup>46</sup> Наприклад, вважається доцільним, окрім «опублікування», вживати заходів для «поширення» серед працівників бізнес-структури (наприклад, проведення навчання). Процедури «поширення» не завжди є необхідними у всіх випадках, окрім «опублікування».

<sup>47</sup> Відповідно до Декларації МОП щодо ТНП, розділ 10(е), «Для досягнення мети Декларації щодо ТНП цей процес має враховувати центральну роль свободи об'єднань та колективних переговорів, а також виробничих відносин та соціального діалогу як безперервного процесу».

### (а) Ідентифікація сфер бізнесу з істотними ризиками<sup>48</sup>

Ідентифікація сфери бізнесу, де ймовірність негативного впливу на права людини є високою та існують суттєві ризики. Під час визначення таких сфер бізнесу можна враховувати фактори ризику, наведені в таблиці нижче<sup>49</sup>.

Фактори ризику	Опис	Посилання <sup>50</sup>
Секторальні ризики	Ризики, які є глобально поширеними в секторі внаслідок особливостей сектору, його діяльності, продукції та виробничих процесів	[Секторальні ризики або ризики, пов'язані з продуктами та послугами]. «Посібник з прав людини для фінансового сектору» (UNEP FI) <sup>51</sup> «Настанова ОЕСР з належної обачності для відповідальних ланцюгів постачання в секторі одягу та взуття» (ОЕСР) <sup>52</sup> «Настанова ОЕСР з належної обачності для відповідальних ланцюгів постачання корисних копалин з територій, що постраждали від конфліктів, та районів підвищеного ризику ТРЕТС ВИДАННЯ» (ОЕСР) <sup>53</sup> «Практичні дії для компаній щодо виявлення та усунення найгірших форм дитячої праці в ланцюгах постачання мінеральної сировини» (ОЕСР) <sup>54</sup> «Настанова ОЕСР-ФАО щодо відповідальних ланцюгів постачання сільськогосподарської продукції» (ОЕСР/ФАО) <sup>55</sup> «Належна обачність для відповідального корпоративного кредитування та андеррайтингу цінних паперів: ключові міркування для банків, які впроваджують Керівні принципи ОЕСР для транснаціональних підприємств» (ОЕСР) <sup>56</sup> «Настанова ОЕСР з належної обачності для конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами у видобувному секторі» (ОЕСР) <sup>57</sup> [Географічні ризики].
Ризики, пов'язані з продуктами та послугами	Ризики, пов'язані з матеріалами, що використовуються під час розробки або використання конкретних продуктів і послуг, а також ризики, пов'язані з процесом розробки або виробництва	
Географічні ризики	Умови в конкретній країні, які можуть підвищити ймовірність виникнення секторальних ризиків. (Такі як управління [наприклад, спроможність інспекцій, верховенство права, рівень корупції], соціально-економічний контекст [наприклад, рівень бідності та освіти, вразливість, та дискримінація певних груп населення])	

<sup>48</sup> Бізнес-структури з обмеженою сферою діяльності, особливо малі бізнес-структури, можуть не проходити процес ідентифікації, описаний в пункті (а).

<sup>49</sup> Складено з посиланням на Q20 та інші Настанови ОЕСР

<sup>50</sup> У цій таблиці перелічені основні документи міжнародних організацій, які можуть надати корисну інформацію при визначенні сфер бізнесу з високим ризиком негативного впливу на права людини. Оскільки ці документи були розроблені в різних контекстах і з різними цілями і не обов'язково орієнтовані на японське суспільство і бізнес-структури, необхідно проводити аналіз відповідно до умов, унікальних для Японії і кожної бізнес-структури, а не повністю покладатися на ці документи. Крім документів міжнародних організацій, було оприлюднено й інші документи, які можуть бути використані в разі потреби.

<sup>51</sup> <https://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/index.php>

<sup>52</sup> <https://mneguidelines.oecd.org/oecd-due-diligence-guidance-garment-footwear.pdf>

<sup>53</sup> <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

<sup>54</sup> <https://mneguidelines.oecd.org/Practical-actions-for-worst-forms-of-child-labour-mining-sector.pdf>

<sup>55</sup> <https://mneguidelines.oecd.org/oecd-fao-guidance.pdf>

<sup>56</sup> <http://mneguidelines.oecd.org/due-diligence-for-responsible-corporate-lending-and-securities-underwriting.pdf>

<sup>57</sup> <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264252462-en.pdf?expires=1661170178&id=id&accname=guest&checksum=B8D5FBC717DB9956CBE829BD0FA509DE>

Фактори ризику	Опис	Посилання <sup>50</sup>
Ризики на рівні бізнес-структури	Ризики, пов'язані з конкретною бізнес-структурою, такі як слабе управління та погана історія дій щодо дотримання прав людини	«Припинення дитячої праці, примусової праці та торгівлі людьми у глобальних ланцюгах постачання» (МОП та ін.) <sup>58</sup> «Права дітей та бізнес-атлас» (ЮНІСЕФ та ін.) <sup>59</sup> «Країни» (УВКПЛ) <sup>60</sup>

**(b) Ідентифікація процесів, де виникають негативні впливи**

Конкретно визначити, яким чином може відбуватися негативний вплив на права людини (хто зазнає негативного впливу та на які права людини) у кожному процесі діяльності бізнес-структури. Якщо сфери діяльності з істотними ризиками були визначені в пункті (а) вище, слід починати ідентифікацію з цих сфер діяльності.

**(c) Оцінка причетності суб'єкта господарювання до негативних впливів**

Для прийняття рішення про відповідні заходи реагування слід оцінити причетність бізнес-структури до негативного впливу на права людини. Зокрема, оцінити, чи спричинила бізнес-структура негативний вплив або чи сприяла йому (або чи може спричинити або сприяти йому), а також чи є негативний вплив безпосередньо пов'язаним (або чи може бути безпосередньо пов'язаним) з її діяльністю, продукцією або послугами.

**(d) Визначення пріоритетів**

Якщо важко негайно усунути всі виявлені та оцінені негативні впливи на права людини, слід розглянути можливість визначення пріоритетності заходів реагування. Детальніше описано в підрозділі 4.1.3 нижче.

**4.1.2. Питання, які слід враховувати в процесі виявлення та оцінки негативних впливів**

**1. Поточна оцінка впливу**

Оскільки ситуація з правами людини постійно змінюється, оцінка впливу на права людини має бути ітеративною і дедалі глибшою. На додаток до цих періодичних оцінок, оцінку впливу

<sup>58</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---ipecc/documents/publication/wcms\\_716930.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_716930.pdf)

<sup>59</sup> <https://www.childrensrighsatlas.org/country-data/workplace/>

<sup>60</sup> <https://www.ohchr.org/en/countries>

слід здійснювати у таких випадках (неперіодична оцінка впливу), наприклад:<sup>61</sup>

- (а) перед початком нової діяльності або ділових відносин;
- (б) перед прийняттям важливих рішень або змінами в діяльності (наприклад, вихід на ринок, виведення продукту на ринок, зміна політики або ширші зміни в бізнесі);
- (с) у відповідь на зміни або в очікуванні змін в операційному середовищі (наприклад, зростання занепокоєння щодо безпеки у зв'язку зі зростанням соціальної напруженості);

Під час оцінки впливу може бути корисною інформація, отримана через механізми розгляду скарг, як описано в розділі 5.1 нижче.

Крім того, бізнес-структури мають проаналізувати, чи є вони причетними до негативних впливів з різних точок зору. Наприклад, бізнес-структурам необхідно звернути увагу на те, чи не є ціни на продукцію та послуги, що закуповуються у їхніх постачальників, не виправдано низькими.

Завдяки постійному здійсненню оцінки впливу в такий спосіб, пріоритетність негативних впливів, що підлягають усуненню кожною бізнес-структурою, буде переглядатися природним чином. Бажано враховувати результати оцінки впливу не лише при запобіганні або пом'якшенні негативних впливів, а й під час прийняття загальних рішень щодо господарської діяльності.

Приклад: проводити регулярні анкетні опитування, інтерв'ю тощо серед працівників виробничого підприємства бізнес-структури з метою оцінки потенційного негативного впливу на права людини (наприклад, робота в небезпечних умовах праці). У цьому процесі слід переконатися, що працівники можуть надавати свої відповіді без доступу до них роботодавця.

Приклад: проведення брифінгів для постачальників щодо політики закупівель з дотриманням корпоративної соціальної відповідальності, прохання до постачальників відповісти на щорічну анкету самооцінки та проведення опитування щодо ризиків, пов'язаних з правами людини та навколишнім середовищем у ланцюгах постачання, за результатами анкетування. З метою забезпечення належного розуміння постачальниками анкети самооцінки та отримання їхніх змістовних (а не формальних) відповідей, слід мати можливість для діалогу з постачальниками під час проведення анкетування з самооцінки.

Приклад: під час надання кредитів для операцій, пов'язаних з експропріацією земель місцевих мешканців, слід виявляти та оцінювати потенційний негативний вплив операції на права людини та навколишнє середовище.

Приклад: на вимогу постачальника слід підвищити ціну постачання, яка наразі є не виправдано нижчою за ринкові ціни, з метою ліквідації дитячої праці, дослідити регіон постачання постачальника, і якщо виявиться, що в регіонах постачання постачальника існують проблеми з дитячою працею, погодитися на підвищення ціни.

---

<sup>61</sup> Неперіодична оцінка впливу має здійснюватися у випадку так званих злиттів та поглинань (M&A). Однак, на відміну від належної обачності для розуміння різних ризиків, пов'язаних з окремою транзакцією в контексті злиття та поглинання, належна обачність щодо дотримання прав людини має здійснюватися постійно шляхом проведення періодичних та неперіодичних оцінок впливу. Застосовувати один і той самий метод оцінки для періодичних і неперіодичних оцінок впливу не потрібно.

## 2. Вразливі зацікавлені сторони

Оцінюючи негативний вплив на права людини, бізнес-структури мають приділяти особливу увагу потенційному негативному впливу на вразливих осіб, а саме осіб з груп або верств населення, які можуть мати підвищений ризик стати соціально вразливими або маргіналізованими.<sup>62</sup> Це пов'язано з тим, що такі особи, ймовірно, зазнають серйознішого негативного впливу.

Хоча оцінку необхідно проводити для конкретних та індивідуальних випадків, цілком ймовірно, що іноземці, жінки<sup>63</sup>, діти<sup>64</sup>, особи з обмеженими можливостями, представники корінних народів<sup>65</sup>, етнічних або расових, релігійних та мовних меншин часто перебувають у вразливому становищі. Слід також зазначити, що одна особа може мати перехресні ознаки (наприклад, жінка-іноземка), що може додатково підвищувати її вразливість.<sup>66</sup>

Ці перспективи є важливими не лише для виявлення та оцінки негативного впливу, а й для загальних зусиль з дотримання прав людини.

Приклад: проведення опитування (інтерв'ю тощо) серед іноземців та жінок, у тому числі технічних стажерів, щодо загальних питань прав людини, які стосуються вразливих працівників (наприклад, дискримінація в оплаті праці лише з тієї причини, що вони є іноземцями або жінками), змін у робочому середовищі під впливом COVID19 та інших питань. Слід використовувати зрозумілу для респондентів мову.

Приклад: під час надання кредиту на операцію, яка може спричинити несприятливий вплив на права людини корінних народів (наприклад, освоєння земель, що вимагає переселення корінних народів), слід підтвердити заходи запланованого призначення кредиту для запобігання або пом'якшення несприятливого впливу, а також здійснити виїзну перевірку спеціалізованим відділом бізнес-структури.

## 3. Збір відповідної інформації

Бізнес-структури мають здійснювати збір відповідної інформації для виявлення та оцінки негативного впливу.<sup>67</sup> Методи можуть включати діалоги із зацікавленими сторонами (наприклад, консультації з профспілками, представниками працівників, НУО тощо),

---

<sup>62</sup> Див. Керівні принципи ООН 18

<sup>63</sup> Слід також зазначити, що ризики для жінок і чоловіків можуть бути різними. Крім того, для розуміння вразливості жінок тощо корисною довідкою є "Принципи розширення прав і можливостей жінок". Це набір із семи принципів, спільно запроваджених у березні 2010 року Глобальним договором ООН, рамковою добровільною ініціативою між Організацією Об'єднаних Націй та бізнес-структурами, а також Фондом ООН для розвитку в інтересах жінок (нині - "ООН Жінки") (<https://www.weps.org/about>). Важливо, щоб бізнес-структура впроваджували комплексну перевірку дотримання прав людини з урахуванням перспективи гендерної рівності.

<sup>64</sup> Для розуміння вразливості дітей тощо корисним джерелом є "Права дітей та принципи ведення бізнесу". Принципи були розроблені ЮНІСЕФ, Глобальним договором ООН та організацією Save the Children (<https://www.unicef.org/documents/childrens-rights-and-business-principles>).

<sup>65</sup> "Декларація ООН про права корінних народів", прийнята у 2007 році, зазначає: "Жодне переміщення не може здійснюватися без вільної, попередньої та усвідомленої згоди (FPIC) відповідних корінних народів".

<sup>66</sup> Наприклад, "Гендерні аспекти Керівних принципів підприємницької діяльності в аспекті прав людини: доповідь Робочої групи з питань прав людини і транснаціональних корпорацій та інших бізнес-структур" (<https://digitallibrary.un.org/record/3822962>) є інформативним з гендерної точки зору.

<sup>67</sup> При зборі та наданні відповідної інформації необхідно бути обережним, щоб не порушити чинне законодавство щодо захисту персональної інформації та договірні зобов'язання щодо конфіденційності.

використання механізму розгляду скарг, опитування місцевих ділових партнерів (наприклад, перевірка умов праці на місцях, інтерв'ю з працівниками або роботодавцями), перевірка документів (наприклад, надсилання анкет місцевим діловим партнерам, перевірка контрактів та інших внутрішніх документів, а також публічної інформації).<sup>68</sup>

Який метод є доречним, вирішується на основі типу інформації, що підлягає збору, тощо. Наприклад, для того, щоб точно зрозуміти негативний вплив на права людини, бізнес-структура має прагнути до прямого діалогу зі своїми зацікавленими сторонами, які можуть зазнати потенційного негативного впливу.<sup>69</sup>

Приклад: шляхом діалогу з НУО слід перевіряти інформацію про дії кандидатів у постачальники матеріалів, такі як захоплення земель корінних народів у зв'язку з матеріалами.

Приклад: на основі бази даних про випадки порушень прав людини бізнес-структура визначає сектори та регіони, в яких негативний вплив на права людини (наприклад, примусова праця, дитяча праця) є найбільш вірогідним, та перевіряє ситуацію у своїх постачальників тощо.

#### **4. Рекомендації для бізнесу на територіях, що постраждали від конфліктів та інших ситуацій**

У зонах збройних конфліктів і районах, де широко поширене насильство або завдається серйозна шкода населенню з боку злочинних угруповань<sup>70</sup>, необхідно звертати увагу на такі моменти:

- (a) Працівники та інші зацікавлені сторони можуть зазнати серйозного негативного впливу на їхні права людини. Наприклад, ризик сексуального та гендерно-зумовленого насильства особливо поширений під час конфліктів та інших ситуацій.
- (b) Сторони, пов'язані з конфліктами та іншими ситуаціями, які є впливовими в регіоні та можуть порушувати права людини, беруть участь у різних видах діяльності в регіоні, що ускладнює визначення того, чи є діяльність сторін тісно пов'язаною з діяльністю бізнес-структури. Як наслідок, зростає ймовірність того, що звичайна господарська діяльність може ненавмисно сприяти виникненню конфліктів та інших ситуацій.
- (c) Як зазначено в підрозділі 4.2.2 нижче, особливі міркування також необхідні при виході бізнес-структури з районів, що постраждали від конфліктів та інших ситуацій.

---

<sup>68</sup> Особливо корисною є інформація, надана громадськими або міжнародними організаціями.

<sup>69</sup> У ситуаціях, коли такий діалог неможливий, слід розглянути відповідні альтернативи, такі як діалоги з авторитетними та незалежними експертами.

<sup>70</sup> Бізнес-структури мають розглядати ризик спричинення або сприяння грубим порушенням прав людини як питання, що може призвести до юридичної відповідальності, враховуючи розширення сфери потенційної корпоративної юридичної відповідальності, що випливає з екстериторіальних цивільних позовів, незалежно від того, де вони здійснюють свою діяльність. Бізнес-структури мають звертати на це увагу, особливо в районах, що постраждали від конфліктів та інших ситуацій.

У сферах з особливими обставинами, як зазначено вище, слід здійснювати належну обачність щодо дотримання прав людини відповідно до високого ризику («поглиблена належна обачність щодо дотримання прав людини»<sup>71</sup>).

Приклад: бізнес-структура брала участь у спільному підприємстві з місцевим підприємством у районі, що постраждав від конфліктів та інших ситуацій, але поглиблена належна обачність щодо дотримання прав людини виявила, що місцеве підприємство було тісно пов'язане з антиурядовою організацією, яка широко застосовує силу до населення та порушує права людини, і що прибутки спільного підприємства забезпечували значні кошти для порушення прав людини цією організацією. У зв'язку з цим бізнес-структура вийшла зі спільного підприємства після належного розгляду та вивчення впливу виходу на зацікавлені сторони.

Приклад: бізнес-структура спільно з місцевим підприємством надавала інформаційні послуги в районі, що постраждав від конфліктів та інших ситуацій, коли сторона, задіяна в конфлікті, змусила місцеве підприємство надати інформацію, отриману в результаті цієї діяльності. У відповідь на це бізнес-структура здійснює поглиблену належну обачність щодо дотримання прав людини та повторно оцінює негативний вплив на права людини на свою

#### 4.1.3. Критерії пріоритетності усунення негативних наслідків

##### 1. Підхід до визначення пріоритетів

Як зазначено в підрозділі 4.1.1 вище, якщо негайно усунути всі виявлені негативні впливи складно, необхідно визначити пріоритетність заходів реагування.<sup>72</sup>

Пріоритетність заходів реагування визначається на основі серйозності негативного впливу на права людини. Бізнес-структури повинні в першу чергу реагувати на впливи з високим рівнем серйозності.<sup>73</sup> Якщо існує декілька потенційних негативних впливів з однаковим рівнем серйозності, доцільно починати з тих, що мають більшу ймовірність.<sup>74</sup>

---

<sup>71</sup> Поглиблена належна обачність щодо прав людини означає забезпечення того, щоб діяльність бізнес-структур не лише не мала негативного впливу на права людини, а й не сприяла насильству в районах, що постраждали від конфліктів та інших ситуацій, наприклад, шляхом поглиблення розуміння контексту, в якому працюють бізнес-структури, та виявлення потенційних факторів, що сприяють виникненню конфліктів та інших ситуацій. Що стосується поглибленої належної обачності у сфері прав людини, то для бізнес-структур вкрай важливо розуміти, чи пов'язані їхні ділові партнери з минулими або поточними конфліктами та іншими ситуаціями. Деякі корисні матеріали, пов'язані з посиленою належною обачністю щодо дотримання прав людини, включають звіт Робочої групи з прав людини і транснаціональних корпорацій та інших бізнес-структур: «Бізнес, права людини та регіони, що постраждали від конфлікту: до посилення дій» (<https://www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/report-business-human-right-and-conflict-affected-regions-towards>) та «Поглиблена належна обачність щодо прав людини для бізнесу в умовах конфлікту: Посібник» (<https://www.undp.org/publications/heightened-human-rights-due-diligence-business-conflict-affected-contexts-guide>) Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй («ПРООН»).

<sup>72</sup> Навіть у цьому випадку пропонується усувати негативні впливи нижчого пріоритету як кінцеву мету в середньостроковій та довгостроковій перспективі.

<sup>73</sup> Див. Керівні принципи ООН 24

<sup>74</sup> Низька ймовірність не знижує оцінену серйозність впливу. Негативні впливи з високою ймовірністю мають розглядатися з високим пріоритетом. Однак, може бути дозволено виключити негативні впливи з низькою ймовірністю (а саме, негативні впливи з лише абстрактною ймовірністю) з розгляду негативних впливів, що підлягають запобіганню або пом'якшенню.

Оскільки пріоритетність може змінюватися в міру зміни ситуації, важливо проводити постійну оцінку впливу, як зазначено в підрозділі 4.1.2.1 вище.

## 2. Критерії серйозності

Серйозність негативного впливу на права людини оцінюється за його масштабом, обсягом та непоправним характером (див. таблицю нижче).<sup>75</sup> Іншими словами, серйозність оцінюється на основі рівня негативного впливу на права людини, а не на основі рівня негативного впливу на управління бізнесом (управлінський ризик).

Критерій	Опис	Приклади міркувань
[i] Масштаб	Серйозність негативного впливу на права людини	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Х а р а к т е р та передумови порушення</li> <li>• Спосіб вчинення порушення</li> <li>• С и т у а ц і я потерпілих</li> </ul>
(ii) Обсяг	Обсяг негативного впливу	<ul style="list-style-type: none"> <li>• К і л ь к і с т ь осіб, які зазнали негативного впливу</li> <li>• Р о з м і р групи або громади, що зазнала негативного впливу</li> </ul>
[iii] Непоправність <sup>76</sup>	Складність відновлення ситуації, еквівалентної ситуації до настання впливу	<ul style="list-style-type: none"> <li>• С т у п і н ь потенційної можливості усунення негативного впливу (наприклад, усунення шляхом компенсації або відшкодування збитків)</li> <li>• С т у п і н ь оперативності дій, необхідних для відновлення ситуації еквівалентної ситуації до настання негативного впливу</li> </ul>

## 2. Запобігання або пом'якшення негативного впливу

Для того, щоб виконувати свій обов'язок щодо дотримання прав людини, бізнес-структурам необхідно уникати «спричинення» або «сприяння» негативному впливу на права людини через свою господарську діяльність, а також запобігати такому негативному впливу або пом'якшувати його. Навіть якщо бізнес-структури не «спричиняють» і не «сприяють» негативному впливу на права людини, вони повинні докладати зусиль для запобігання або пом'якшення негативного впливу на права людини, «безпосередньо пов'язаного» з їхньою діяльністю, продукцією або послугами через їхні ділові відносини.

Бізнес-структури повинні належним чином працювати над запобіганням або пом'якшенням негативного впливу на права людини, виявленого та оціненого під кінцевою відповідальністю керівництва, після уточнення відповідальних підрозділів та осіб.

<sup>75</sup> Під час оцінки рівня серйозності інформативним є «Посібник з фасилітації тренінгів: Належна обачність щодо дотримання прав людини» (<https://www.undp.org/publications/human-rights-due-diligence-training-facilitation-guide>), підготовлений ПРООН.

<sup>76</sup> Термін «непоправність» в японській версії Керівних принципів ОЕСР перекладається як *zeseifunousei*.

## 2.1. Типи заходів, які слід брати до уваги

### 2.1.1. Коли бізнес-структура спричиняє або сприяє негативному впливу на права людини

Якщо бізнес-структура «спричиняє» або «сприяє» негативному впливу на права людини, вона повинно вжити заходів для запобігання або пом'якшення негативного впливу на права людини, який вона «спричинила» або якому вона «сприяли», наприклад, таким чином:

- (a) Забезпечити призупинення або припинення дій, які «спричиняють» або «сприяють» негативному впливу (наприклад, зміна конструкції продукції з метою відмови від використання шкідливих речовин), а також запобігання діям, які можуть «спричинити» або «сприяли» негативному впливу в майбутньому.
- (b) У випадку дій, які може бути важко призупинити або припинити негайно через операційні, контрактні або юридичні проблеми, створити дорожню карту щодо того, як призупинити або припинити дії, що спричиняють або сприяють негативному впливу, та поетапно призупинити або припинити такі дії.

Очікується, що під час розгляду відповідних заходів, які необхідно здійснити, бізнес-структура проводитиме діалоги із зацікавленими сторонами.

Приклад: незважаючи на пряму заборону законом, бізнес-структура зберігала паспорти стажерів-техніків та укладала договори на управління їхніми заощадженнями. У зв'язку з виявленням такої практики, бізнес-структура перевірила наявність такої практики в інших своїх підрозділах, а також у своїх постачальників, повідомивши їм про незаконність такої практики та вимагаючи її припинення.

Приклад: конкретні процедури закупівель (наприклад, планування замовлень на основі консультацій з постачальниками відповідно до їхніх виробничих потужностей та можливостей; розміщення замовлень з дотриманням кількості та строків постачання, визначених попередньою домовленістю, та відсутність зміни кількості або строків постачання без згоди постачальника) визначені в політиці закупівель, а також періодично проводяться тренінги для працівників підрозділів, пов'язаних із закупівлями.

Приклад: бізнес-структура скасовує продаж своєї продукції новому потенційному покупцеві, оскільки виявила, що існує ймовірність того, що новий потенційний покупець може використовувати її продукцію для дій, що становлять порушення прав людини.

У випадках, коли бізнес-структура «сприяє» негативному впливу, спричиненому іншою бізнес-структурою, може бути складно повністю усунути негативний вплив за допомогою заходів, що вживаються самою лише бізнес-структурою. Однак, після призупинення власних дій, що сприяють негативному впливу, бізнес-структура має використовувати свої важелі впливу для максимального пом'якшення будь-якого впливу, що залишився, наприклад, шляхом проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи із залученими сторонами.

Приклад: стічні води з заводу бізнес-партнера забруднили озеро, завдавши шкоди здоров'ю місцевих мешканців. Забруднення було спричинене шкідливою речовиною, яка утворилася внаслідок того, що бізнес-партнер змішав хімічну речовину, яку підприємство продало бізнес-партнеру, з іншою хімічною речовиною. У відповідь на це підприємство роз'яснило діловому партнеру застереження щодо використання хімічної речовини, попросило ділового партнера дотримуватися застережень та провело роз'яснювальну роботу з діловим партнером з метою запобігання утворенню шкідливих речовин.

### **2.1.2. Коли діяльність бізнес-структури безпосередньо пов'язана з негативним впливом на права людини**

Якщо бізнес-структура не «спричиняє» і не «сприяє» негативному впливу, але існує негативний вплив на права людини, «безпосередньо пов'язаний» з її діяльністю, продукцією або послугами, бізнес-структура може бути не в змозі безпосередньо усунути негативний вплив. Однак, вона має прагнути запобігти або пом'якшити негативний вплив, використовуючи свої важелі впливу на суб'єктів, які «спричиняють» або «сприяють» негативному впливу, або, якщо вона не має таких важелів впливу, забезпечуючи та посилюючи їх або надаючи підтримку, наприклад, наведеними нижче способами залежно від ситуації.

#### **[Приклади використання або посилення важелів впливу].**

Приклад: перевірити трудові книжки постачальника, де було виявлено використання дитячої праці, проаналізувати фактори, що призвели до працевлаштування дітей постачальником, та на основі отриманих результатів вимагати від постачальника запровадження відповідної системи управління для запобігання використанню дитячої праці, наприклад, ретельної перевірки документів, що посвідчують особу. Крім того, співпрацювати з громадськими організаціями, які підтримують покращення освітніх можливостей для дітей, які були змушені працювати через бідність.

Приклад: під час виїзної перевірки іноземного постачальника було виявлено нормування надмірної кількості понаднормових годин роботи, що порушувало місцеве законодавство про працю. Після підтвердження того, що бізнес-структура виділяє постачальнику достатній час для виробництва та доставки продукції, бізнес-структура висловлює постачальнику серйозні занепокоєння та вимагає негайного усунення порушень законодавства.

Приклад: перед тим, як вступати в нові ділові відносини, залучити зовнішню дослідницьку компанію для визначення відповідності потенційного партнера основній політиці закупівель бізнес-структури та укласти договір, який включає положення, що гарантують дотримання прав людини з боку потенційного партнера.

Приклад: декілька бізнес-структур, які закуповують матеріали у постачальника з великою часткою в галузі, встановлюють та поширюють спільні вимоги щодо дотримання прав людини для постачальника з метою посилення своїх важелів впливу. Якщо виявляється занепокоєння, пов'язане з цими вимогами, бізнес-структури спільно використовують свої посилені важелі впливу, щоб переконати постачальника вжити ефективних заходів для запобігання або пом'якшення негативного впливу, з належним урахуванням законодавства про конкуренцію.

#### **[Приклади підтримки].**

Приклад: запропонувати постачальникам провести самооцінку на основі змісту кодексу поведінки постачальника та оцінити надані відповіді. На основі отриманих результатів проконсультуватися з постачальниками щодо покращення позицій, які отримали найнижчі оцінки.

Приклад: коли постачальники здійснюють ініціативи щодо запобігання або пом'якшення потенційного негативного впливу на права людини, підтримати їх, пообіцявши продовження закупівель за певних умов.

### **2.1.3. Припинення відносин**

Припинення відносин передбачає припинення стосунку бізнес-структури до негативного впливу на права людини, але не усуває сам негативний вплив. Насправді це може ще більше погіршити негативний вплив на права людини, ускладнивши моніторинг негативного впливу або погіршивши фінансовий стан ділового партнера, що може призвести до безробіття його працівників.

З цієї причини, коли існує або може існувати негативний вплив на права людини, бізнес-структура має в першу чергу намагатися запобігти або пом'якшити цей вплив, підтримуючи

при цьому відносини з постачальником тощо, а не негайно розривати ділові відносини. Припинення відносин слід розглядати як крайній захід і застосовувати його лише тоді, коли це буде визнано доцільним.<sup>77</sup>

З іншого боку, існують випадки, коли припинення відносин є недоречним або, навіть коли воно є доречним, неможливим або складним для реалізації з практичної точки зору.<sup>78</sup> Незалежно від того, чи припиняються, чи продовжуються відносини, необхідно враховувати серйозність негативного впливу на права людини, й очікується, що бізнес-структури повинні застосовувати відповідальний підхід до припинення відносин, як це пояснюється в таблиці нижче.

Припинення / Не припинення відносин	Приклади відповідальних підходів
Припинення ділових відносин	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Заздалегідь проговорювати з бізнес-партнером поетапні заходи щодо припинення відносин</li> <li>▪ Надавати детальну інформацію про негативний вплив на права людини, що обґрунтовує рішення про припинення відносин, з тим, щоб діловий партнер міг належним чином відреагувати.</li> <li>▪ Там, де це можливо, надавати діловому партнеру достатнє повідомлення про припинення відносин</li> </ul>
Продовження ділових відносин	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Продовжувати моніторинг ситуації з бізнес-партнерами</li> <li>▪ Періодично переглядати доцільність продовження ділових відносин</li> <li>▪ Пояснити, яким чином рішення про продовження ділових відносин узгоджується з політикою бізнес-структури у сфері прав людини; які заходи вживаються для того, щоб спробувати застосувати важелі впливу для пом'якшення негативного впливу, та як продовжувати моніторинг ситуації ділового партнера з правами людини.</li> </ul>

Приклад: бізнес-структура виявляє неналежні ситуації, коли постачальник змушує своїх технічних стажерів-практикантів підписувати договір, який передбачає, що стажери зобов'язані сплатити штраф, якщо вони не виконають свій договір про стажування, або постачальник вилучає їхні паспорти. Бізнес-структура вимагає від постачальника перевірити факти та повідомити про покращення ситуації, але не може знайти задовільного покращення. У відповідь на це бізнес-структура вирішує припинити закупівлі у постачальника, водночас співпрацюючи та надаючи інформацію контролюючим організаціям, які сприяють зміні місця стажування та переведенню стажерів.

Приклад: під час виїзної перевірки іноземного постачальника в іншій країні було виявлено, що надмірно довгий робочий час, який порушує місцеве законодавство про працю, став стандартною практикою. Після підтвердження того, що постачальник виділяє достатній час для виробництва та доставки продукції, бізнес-структура висловлює постачальнику серйозне занепокоєння та вимагає негайного усунення порушень законодавства. Якщо постачальник повторює подібні порушення, незважаючи на неодноразові запити, бізнес-структура

<sup>77</sup> Випадки, коли може розглядатися питання про припинення діяльності, включають: неодноразові невдалі спроби запобігти або пом'якшити негативний вплив; коли негативний вплив є непоправним; коли немає обґрунтованої перспективи поліпшення ситуації.

<sup>78</sup> Наприклад, можуть бути випадки, коли термін дії договору продиктований контрактом або практичними міркуваннями, або коли діловий партнер має вирішальне значення.

припиняє ділові відносини, коли це буде визнано доцільним після ретельного вивчення.<sup>79</sup> Приклад: якщо виявляється, що клієнт-позичальник в іншій країні спричиняє негативний вплив на права людини, такий як примусова та дитяча праця, бізнес-структура вимагає від клієнта припинити та запобігти повторенню дій, що спричиняють негативний вплив. Якщо протягом певного періоду часу заходи не будуть вжиті, бізнес-структура, після належного розгляду потенційних негативних наслідків для зацікавлених сторін від припинення надання кредиту, приймає рішення не видавати нові кредити після закінчення строку дії поточного кредитного договору.

*«Підприємницька діяльність у регіонах, де відбуваються порушення прав людини за участю держави тощо».*

Коли порушення прав людини відбуваються за участю держави тощо, можуть виникати побоювання, що в результаті підприємницької діяльності, яка здійснюється в регіоні, можуть надаватися кошти через податкові внески тощо на порушення прав людини, що здійснюються державою тощо. Однак, важко визначити наявність та ступінь взаємозв'язку між податковими внесками тощо та порушеннями прав людини. Отже, сам факт здійснення підприємницької діяльності в такому регіоні не обов'язково означає, що вона пов'язана з порушеннями прав людини, і що необхідно негайно призупинити або припинити підприємницьку діяльність у цьому регіоні. Тим не менш, необхідно ретельно вивчити зв'язок<sup>80</sup>, і залежно від результатів такого вивчення бізнес-структура цілком може прийняти рішення про призупинення або припинення підприємницької діяльності.

*«Коли є підозра на порушення прав людини за участю держави тощо під час виробництва або іншого процесу, пов'язаного з продукцією бізнес-структури тощо».*

Може виникнути підозра, що порушення прав людини мають місце в процесі виробництва або постачання продукції чи послуг бізнес-структури за участю держави тощо. Якщо бізнес-структура не може підтвердити фактичну ситуацію з порушенням прав людини через неможливість отримати співпрацю від відповідних сторін внаслідок залучення держави тощо, або, навіть якщо бізнес-структура може підтвердити фактичну ситуацію з порушенням прав людини, але не може запобігти або пом'якшити негативний вплив на права людини власними силами у зв'язку з втручанням держави тощо, необхідно розглянути питання про припинення відносин.

---

<sup>79</sup> Бізнес-структури можуть передбачати у своїх договорах з діловими партнерами положення про припинення договору за порушення договірних зобов'язань щодо дотримання прав людини на додаток до положень про припинення договору за порушення місцевого законодавства про працю та інших законів і нормативно-правових актів. Прикладами таких положень є такі: бізнес-структура може покласти на своїх ділових партнерів зобов'язання дотримуватися своїх правил закупівель. І якщо бізнес-структура підтвердить, що діловий партнер порушує це зобов'язання, вона може вимагати здійснення заходів щодо поліпшення ситуації. Якщо бізнес-партнер не дотримується принципів закупівель, незважаючи на такі вимоги, бізнес-структура може припинити договір. Слід зазначити, однак, що незалежно від договірних вимог щодо припинення договору, припинення договору слід розглядати як крайній захід.

<sup>80</sup> Поглиблена належна обачність щодо дотримання прав людини повинна здійснюватися так само, як і в районах, що постраждали від конфліктів та інших ситуацій.

Коли бізнес-структура визначає, що необхідно припинити ділові відносини, але припинення тягне за собою, наприклад, штрафні санкції за порушення договору, можуть бути вжиті заходи для припинення договору.

Приклад: у регіоні, де міжнародні організації тощо мають підозри щодо порушення прав національних меншин за участю уряду, бізнес-структура вимагає від своїх бізнес-партнерів, які використовують місцеві заводи, надати документ, який би засвідчував, що на заводах не використовується примусова праця представників національних меншин. Оскільки жодних вагомих доказів не надано, виїзні перевірки не допускаються, а перспективи покращення ситуації відсутні, бізнес-структура як крайній захід призупиняє операції з партнером

Уряд Японії надаватиме інформацію, консультації тощо, щоб бізнес-структури могли проактивно дотримуватися прав людини. Крім того, в будь-якій із зазначених вище ситуацій існують випадки, коли припинення відносин є неможливим або складним з практичної точки зору, незважаючи на рішення про те, що припинення відносин є доцільним.<sup>78</sup>

## **2.2. «Відповідальний вихід» з районів, що постраждали від конфліктів та інших ситуацій**

Загалом, можливі випадки, коли бізнес-структури раптово змушені виходити з територій, що постраждали від конфліктів та інших ситуацій, через стрімке погіршення умов та інші фактори. У такому випадку альтернативні бізнес-структури можуть не з'явитися шляхом нового входження або поглинання, що унеможливить отримання споживачами необхідних для життя товарів чи послуг. Працівникам, звільненим бізнес-структурою, що припиняє свою діяльність, може стати складніше знайти нову роботу.<sup>81</sup>

З цієї причини, розглядаючи питання про призупинення або припинення господарської діяльності на територіях, що постраждали від конфліктів та інших ситуацій, бізнес-структура має проявляти підвищену увагу до дотримання прав людини та приймати більш виважені та відповідальні рішення, ніж зазвичай. Звичайно, для забезпечення безпеки своїх працівників у деяких випадках бізнес-структурі може знадобитися тимчасово призупинити свою діяльність та евакуювати працівників або оперативно виїхати з району. Однак під час прийняття рішення про вихід необхідно максимально враховувати потенційний негативний вплив на права людини зацікавлених сторін, яких може торкнутися такий вихід, з огляду на те, чи варто виходити, чи ні. Бажано також, щоб таке рішення було належним чином роз'яснено зацікавленим сторонам.

З цієї причини важливо заздалегідь розглянути план виходу на випадок виникнення конфліктів та інших ситуацій. Це полегшує виявлення та оцінку негативного впливу на права людини та розгляд заходів щодо його пом'якшення. Якщо вихід стає необхідним, бізнес-структура може припинити свою діяльність відповідальним чином, максимально мінімізуючи негативний вплив на зацікавлені сторони.

---

<sup>81</sup> На додаток до цих проблем, обставини, що оточують місцевих жителів, можуть стати більш вразливими через безробітних, які приєднуються до збройних сил через труднощі із забезпеченням засобів до існування, а також через пошкодження медичної та соціальної інфраструктури, наприклад, у зв'язку з конфліктом. Ці питання є важливими як фон, що погіршує негативний вплив на права людини на територіях, що постраждали від конфліктів та інших ситуацій.

Заходи з пом'якшення наслідків можуть включати: проведення діалогів з працівниками щодо проблем безпеки та вжиття контрзаходів за результатами, а також допомогу працівникам у забезпеченні безперервного отримання доходу під час кризи.

Існує межа здатності бізнес-структур прогнозувати загрозу виникнення конфліктних та інших ситуацій. Тим не менш, навіть якщо прогнозування неможливе, у випадку підтвердження перших ознак конфліктних та інших ситуацій, таких як активізація діяльності антиурядової організації або насильство по відношенню до населення, очікується, що бізнес-структури оперативно проаналізують ризики та розпочнуть підготовку, включаючи планування виходу, одночасно вивчаючи потенційні негативні наслідки виходу для своїх зацікавлених сторін.

Приклад: бізнес-структура, яка займається господарською діяльністю з енергозабезпечення місцевого населення в зоні, що постраждала від конфліктів та інших ситуацій, намагається знайти шляхи для продовження діяльності після виникнення конфлікту. У зв'язку зі складністю, якщо бізнес-структура вирішує вийти з району після закінчення терміну дії договору, який зобов'язує її продовжувати діяльність, бізнес-структура оперативно повідомляє про рішення припинити діяльність своїм зацікавленим сторонам і здійснює діяльність до моменту свого виходу, щоб це не вплинуло на енергопостачання.

Приклад: бізнес-структура має спільне підприємство з місцевою бізнес-структурою. Вона дізнається, що місцева бізнес-структура тісно пов'язана з антиурядовою організацією, яка почала широко порушувати права людини шляхом актів насильства проти широкої громадськості, і що прибутки спільного підприємства є значним джерелом фінансування порушень прав людини антиурядовою організацією. Після належного врахування впливу, спричиненого виходом, на зацікавлені сторони, бізнес-структура приймає рішення про припинення діяльності спільного підприємства.

Під час розгляду питання про «відповідальний вихід», наприклад, у випадках, описаних тут, корисно звернутися до японського уряду, міжнародних організацій, JETRO та інших відповідних організацій за інформацією та консультаціями.

### **2.3. Вирішення системних проблем**

Системні проблеми – це проблеми, які переважають у певному контексті та зумовлені корінними причинами, що не залежать від бізнес-структури, але, тим не менш, підвищують ризик негативного впливу на діяльність бізнес-структури або її ланцюг постачання. Прикладами системних проблем є поганий доступ до шкіл та високий рівень бідності, що може підвищити ризик використання дитячої праці та дискримінації іноземців, жінок та груп меншин.

Хоча бізнес-структури не несуть відповідальності за вирішення системних проблем, оскільки зусилля бізнес-структур щодо вирішення таких проблем можуть бути ефективними для запобігання або пом'якшення негативного впливу на права людини в деяких випадках, очікується, що вони докладатимуть зусиль для вирішення таких проблем. Зокрема, окрім зусиль окремих бізнес-структур, корисними можуть бути спільні ініціативи різних галузей та участь у проєктах міжнародних організацій, неурядових організацій та інших суб'єктів.

Звертаючи увагу на те, щоб не використовувати та не стимулювати ситуацію, що спричиняє системні проблеми, та докладати зусиль на індивідуальному рівні або в межах галузевої групи, бізнес-структурам слід проаналізувати, чи зможуть вони відповідально продовжувати свою діяльність у ситуації, що спричиняє системні проблеми.

Уряд Японії і надалі докладатиме зусиль для вирішення системних проблем на рівні суспільства у співпраці з іншими урядами, міжнародними організаціями та іншими сторонами.

Приклад: підприємства, що приймають технічних стажерів, співпрацюють з наглядовою організацією, щоб перевірити з технічними стажерами та місцевими організаціями, що їх направляють, чи існують недобросовісні посередницькі організації, або чи не сплатили стажери належну плату за стажування. Підприємства, що приймають технічних стажерів з Соціалістичної Республіки В'єтнам, зокрема, заохочують організації, що направляють стажерів, використовувати платформу, що стосується направлення технічних стажерів та інших, як це буде вирішено між урядами Японії та В'єтнаму, коли платформа почне функціонувати.

Приклад: усвідомлюючи, що місцева соціально-економічна ситуація є фактором дитячої праці, бізнес-структури приєднуються до організації, спрямованої на створення відповідального ланцюга постачання продукції, виробленої з використанням дитячої праці в глобальному масштабі, і в межах своїх ініціатив працюють над підвищенням доходів місцевого населення та допомагають дітям ходити до школи.

### **3. Відстеження ефективності зусиль**

Бізнес-структурам необхідно відстежувати, чи ефективно вони виявляють, оцінюють, запобігають і пом'якшують негативний вплив на права людини, та здійснювати постійне вдосконалення на основі отриманих результатів.

#### **3.1. Методи відстеження**

Перед проведенням оцінки необхідно провести широкий збір інформації. Наприклад, на додаток до різних внутрішніх даних (включаючи інформацію, отриману через механізм розгляду скарг), бізнес-структура може збирати інформацію від своїх зацікавлених сторін всередині і за межами бізнес-структури, включаючи зацікавлені сторони, які зазнають або можуть зазнати негативного впливу.

Конкретні методи обираються з урахуванням бізнес-середовища та масштабу бізнес-структури, типу та серйозності цільового негативного впливу тощо. Конкретні приклади включають: інтерв'ю з працівниками, постачальниками тощо; використання анкет; відвідування на місцях, включаючи заводи бізнес-структури та постачальників; аудит; опитування третьою стороною.

Використовуючи комплексну інформацію, бізнес-структури можуть більш об'єктивно та точно відстежувати ефективність.

Приклад: реалізація ініціативи щодо запобігання та пом'якшення виявлених потенційних негативних впливів на працівників підприємства (наприклад, поліпшення охорони праці, усунення дискримінації на робочому місці) та оцінка ситуації до та після реалізації ініціативи з метою визначення її ефективності.

Приклад: отримавши результати самооцінки дотримання прав людини на підприємствах бізнес-партнера, здійснити перевірку на місці (інтерв'ю з працівниками, представниками профспілки або роботодавців, керівництвом та ін., перевірка стану охорони праці та техніки безпеки) за допомогою сторонньої організації та оцінити звіт організації.

Крім того, зрозуміти стан зусиль постачальників на основі їхніх відповідей та підтвердити плани вдосконалення постачальників, чиї зусилля визнані недостатніми.

Оскільки зусилля з дотримання прав людини у багатьох випадках може бути важко оцінити у відповідному кількісному вираженні, відстеження їхньої ефективності має здійснюватися на основі відповідних якісних та кількісних показників. Прикладами таких показників є: відсоток залучених зацікавлених сторін, які повідомляють про те, що негативний вплив був належним чином усунутий, а також частота повторних проблем, пов'язаних з виявленим негативним впливом.

### **3.2. Інтеграція відстеження ефективності у внутрішній процес**

Бізнес-структури мають інтегрувати процедури відстеження ефективності у свій внутрішній процес. Це сприятиме інституціоналізації зусиль з дотримання прав людини у бізнес-структурах.

Наприклад, перспектива прав людини може бути включена в такі процедури, як аудит та відвідування об'єктів, які проводяться з точки зору охорони навколишнього середовища та охорони здоров'я і безпеки.

Приклад: додати наслідки ініціатив підприємства щодо покращення ситуації з негативним впливом на права людини (наприклад, несправедлива дискримінація за ознакою раси, статі або гендеру на робочому місці) до цілей періодичних внутрішніх аудитів, що проводяться відділом внутрішнього аудиту.

Приклад: запровадити періодичну перевірку постачальників тощо відповідальним підрозділом з питань, пов'язаних з правами людини, на додаток до питань охорони навколишнього середовища та охорони праці та безпеки. Аналізуючи та порівнюючи результати з минулими результатами, відповідальний відділ вивчає, чи ефективно усуваються негативні впливи, а важливі питання передаються та звітуються на засіданнях керівництва та ради директорів.

### **3.3. Використання результатів відстеження**

Використовуючи результати відстеження, бізнес-структури можуть дослідити, чи були вжиті контрзаходи ефективними у запобіганні або пом'якшенні негативного впливу на права людини, або чи існують більш ефективні контрзаходи.

Якщо результати оцінки показують, що контрзаходи є неефективними або недостатніми, бізнес-структура може зрозуміти, чому не було досягнуто очікуваного ефекту, проаналізувавши низку інформації, отриманої в процесі відстеження. Це корисно для вдосконалення зусиль з дотримання прав людини.

### **4. Комунікація та розкриття інформації**

Бізнес-структури повинні бути в змозі пояснити, що вони виконують свій обов'язок щодо дотримання прав людини. У разі отримання повідомлення про порушення прав людини, особливо від зацікавлених сторін, які можуть зазнати негативного впливу, важливо, щоб бізнес-структура було в змозі пояснити заходи, яких нею було вжито.

Навіть якщо виявлено фактичне порушення прав людини, розкриття інформації про зусилля, спрямовані на забезпечення прав людини, не зменшить вартість бізнес-структури. Навпаки, це може підвищити вартість бізнес-структури, оскільки вона демонструє свою готовність до вдосконалення та прозорість, і це має отримати визнання з боку зацікавлених сторін. Очікується, що бізнес-структури будуть повідомляти та розкривати інформацію проактивно.

Зміст та обсяг розкриття інформації залишаються на розсуд бізнес-структури відповідно до її ситуації.<sup>82</sup> Вкрай важливо здійснювати процес постійного вдосконалення належної обачності щодо дотримання прав людини, а також розкривати інформацію про те, які саме заходи було вжито.

#### **4.1. Зміст інформації, що роз'яснюється або розкривається**

##### **4.1.1. Основна інформація**

Дуже важливо, щоб бізнес-структури передавали основну інформацію про належну обачність щодо дотримання прав людини, коли вони вирішують питання свого негативного впливу на права людини. Приклади такої інформації наведені нижче.

Заходи, вжиті для запровадження політики в галузі прав людини на підприємстві; визначена сфера істотного ризику; визначені (або розподілені за пріоритетністю) серйозні негативні впливи або ризики; критерії визначення пріоритетності; інформація про дії щодо запобігання або пом'якшення ризиків, а також інформація про відстеження ефективності.

##### **4.1.2. Підхід до усунення негативних впливів**

Якщо існує ризик значного негативного впливу на права людини, бізнес-структура повинна пояснити, яким чином вона вирішуватиме проблему негативного впливу, і таке пояснення має містити достатню інформацію для оцінки відповідності дій бізнес-структури щодо врегулювання конкретного впливу на права людини, до якого вона причетна. Однак, у разі надання такої інформації, бізнес-структурі необхідно звертати увагу на конфіденційність персональної інформації зацікавлених сторін, на конфіденційну інформацію своїх постачальників тощо.

#### **4.2. Підходи до комунікації та розкриття інформації**

Бізнес-структури мають надавати інформацію у спосіб, доступний для цільових одержувачів інформації.

---

<sup>82</sup> «Кодекс корпоративного управління» (<https://www.jpix.co.jp/english/news/1020/b5b4pj0000046kxj-att/b5b4pj0000046l07.pdf>) Токійської фондової біржі (Tokyo Stock Exchange, Inc.) передбачає, що «питання сталого розвитку, включаючи соціальні та екологічні питання», щодо яких компанії повинні вживати відповідних заходів, як передбачено в Принципі 2.3, включають повагу до прав людини (Додатковий принцип 2.3.1) у його редакції від червня 2021 року. Крім того, «Загальний принцип 3» та «Примітки» до цього Кодексу передбачають, що компанії, акції яких котируються на біржі, повинні належним чином розкривати інформацію згідно з відповідними законами та нормативно-правовими актами, але також повинні прагнути активно надавати інформацію понад те, що вимагається законодавством, включаючи нефінансову інформацію, таку як ESG- фактори.

- (a) Для розкриття широкій громадськості інформація може бути розміщена на вебсайті бізнес-структури або розкрита, наприклад, в інтегрованому звіті, звіті зі сталого розвитку, звіті з корпоративної соціальної відповідальності чи звіті з прав людини. Таке надання інформації може бути періодичним або неперіодичним, але бажано не рідше одного разу на рік.
- (b) Зокрема, для розкриття інформації зацікавленим сторонам, які зазнають або зазнали негативного впливу, можуть використовуватися онлайн-діалоги та інші особисті зустрічі.

## 5. Засоби правового захисту

Коли стає зрозуміло, що бізнес-структура спричинила або сприяла негативному впливу на права людини, вона має застосувати засіб правового захисту або співпрацювати у застосуванні засобу правового захисту.

Якщо негативний вплив на права людини безпосередньо пов'язаний лише з її діяльністю, продукцією або послугами, бізнес-структура може взяти на себе певну роль у впровадженні засобів правового захисту, але не зобов'язана забезпечувати відшкодування шкоди. Однак, як зазначено в підрозділі 4.2.1.2, необхідно звернути увагу на те, що бізнес-структура має прагнути до запобігання або пом'якшення негативного впливу шляхом роботи з бізнес-структурою, яка спричиняє або сприяє негативному впливу.

Відповідний тип або комбінація засобів правового захисту варіюється залежно від характеру та обсягу негативного впливу. Необхідно забезпечити відповідний засіб правового захисту з точки зору зацікавлених сторін, які зазнали негативного впливу на права людини. Конкретними прикладами можуть бути вибачення, реституція, реабілітація, фінансова або нефінансова компенсація, а також створення або оголошення процесу запобігання повторенню, вимога до постачальників щодо запобігання повторенню тощо.

Приклад: було виявлено, що на підприємстві без погодження зі стажерами-практикантами утримуються орендні плати та комунальні платежі, а також неналежним чином виплачується доплата за роботу в нічну зміну. Підприємство надає детальне роз'яснення щодо відрахування та досягає згоди з технічними фахівцями-стажистами на основі їхнього добровільного волевиявлення, при цьому негайно виплачує недоплачені кошти.

Приклад: підприємство отримало скаргу про дискримінацію за ознакою статі або гендеру на підприємстві, звернулося до своєї профспілки з проханням надати інформацію про занепокоєння щодо дискримінації на підприємстві, одночасно провівши консультації між трудовим колективом та керівництвом для розгляду та впровадження заходів щодо запобігання дискримінації в майбутньому.

Приклад: під час дослідження умов праці працівників на підприємстві, залучити її профспілку до участі в дослідженні для виявлення негативних впливів з урахуванням думки працівників, а також розглянути засоби правового захисту на основі отриманих результатів.

Приклад: закордонний постачальник бізнес-структури не дозволяє створювати профспілку. Арбітражний орган виніс рішення про дозвіл на створення профспілки, але постачальник не виконав рішення арбітражу. Працівники постачальника проконсультувалися з бізнес-структурою, і вона закликала постачальника виконати рішення арбітражу.

Механізми правового захисту умовно поділяються на засоби правового захисту, що надаються недержавними суб'єктами, в тому числі бізнес-структурами, та засоби правового захисту, що надаються державою, як зазначено в Розділі 5.1 та Розділі 5.2 нижче. Враховуючи характеристики відповідних механізмів, бізнес-структури та зацікавлені сторони обирають та використовують відповідний механізм у кожному конкретному випадку.

### 5.1. Механізм розгляду скарг

Для того, щоб уможливити ранній розгляд скарг та безпосереднє виправлення ситуації, бізнес-структури повинні забезпечити засоби правового захисту, що є важливим елементом відповідальності за дотримання прав людини, шляхом створення механізму розгляду скарг, який є низкою процесів для розгляду скарг та спорів, що стосуються бізнес-структур та їхніх зацікавлених сторін, або через участь у механізмі розгляду скарг, створеному галузевою організацією та іншими особами.

Через ці механізми розгляду скарг окремі особи та групи осіб можуть висловлювати занепокоєння або подавати скарги щодо негативного впливу, спричиненого бізнес-структурами, подавати скарги та домагатися засобів правового захисту. Бізнес-структури можуть використовувати інформацію та пропозиції, отримані через механізми розгляду скарг, для виявлення та усунення негативного впливу на права людини.

Приклад: бізнес-структура має «гарячу лінію», якою можуть користуватися також працівники вітчизняних та закордонних постачальників. У зв'язку з великою кількістю консультацій щодо конкретного порушення прав людини на робочому місці конкретного закордонного постачальника, бізнес-структура звертається до керівництва постачальника з проханням створити комітет з розгляду скарг.

Механізми розгляду скарг можуть досягти своєї мети лише тоді, коли передбачувані користувачі визнають, довіряють та використовують їх. З цією метою механізми розгляду скарг мають відповідати таким вимогам<sup>83</sup>

Легітимні	Добросовісна діяльність, що забезпечує довіру з боку зацікавлених груп, для яких вони призначені
Доступні	Відомість всім зацікавленим групам, для яких вони призначені, та надання належної допомоги тим, хто може зіткнутися з особливими перешкодами у доступі, які можуть включати мову, грамотність та побоювання репресій <sup>84</sup>
Передбачувані	Забезпечення чіткої та відомої процедури з орієнтовними часовими рамками для кожного етапу, а також ясності щодо типів процесів і результатів, які можуть бути досягнуті, та засобів моніторингу виконання
Справедливі	Прагнення забезпечити, щоб потерпілі сторони мали розумний доступ до джерел інформації, консультацій та експертизи, необхідних для участі в процесі розгляду скарг на справедливих, поінформованих і поважних умовах
Прозорі	Інформування сторін скарги про хід її розгляду та надання достатньої інформації про роботу механізму для зміцнення довіри до його ефективності та задоволення будь-якого суспільного інтересу, що перебуває під загрозою
Сумісні з правами людини	Забезпечення відповідності як результатів, так і засобів правового захисту міжнародно визнаним правам людини

<sup>83</sup> На основі Керівних принципів ООН 31

<sup>84</sup> Користувачі не повинні зазнавати жодних негативних наслідків за використання механізму розгляду скарг.

Джерело безперервного навчання	Проведення відповідних заходів з метою виявлення недоліків для вдосконалення механізму та запобігання майбутнім скаргам і порушенням прав людини
На основі взаємодії та діалогу	Проведення консультацій із зацікавленими групами, для яких вони призначені, щодо їх розробки та ефективності, а також зосередження уваги на діалозі як засобі розгляду та вирішення скарг

Приклад: створення механізму розгляду скарг, який може використовуватися не лише власними працівниками бізнес-структури, а й працівниками прямих чи непрямих постачальників.  
 Приклад: розробка спільно з іншими бізнес-структурами застосунка для смартфонів (багатомовного), щоб іноземні працівники могли консультуватися з третьою стороною щодо порушень їхніх прав людини.

## 5.2. Державний механізм правового захисту

Як зазначено в п. 5.1 вище, бізнес-структури повинні створювати власні механізми розгляду скарг або брати участь у механізмі розгляду скарг, але уряд також створив механізми розгляду скарг.

Зокрема, в судах відбуваються розгляди справ як судовий процес, тоді як позасудові процеси включають: індивідуальні системи вирішення трудових спорів Міністерства охорони здоров'я, праці та соціального забезпечення ("МОЗПСЗ"); Японський національний контактний центр<sup>85</sup>, до складу якого входять МЗС, МОЗПСЗ та МЕТІ на основі Керівних принципів ОЕСР для транснаціональних підприємств; консультування з питань прав людини, розслідування та процедури правового захисту, що надаються бюро з правових питань Мін'юсту; а також консультації з питань рідних мов в Організації з технічної підготовки стажистів.<sup>86</sup>

<sup>85</sup> [https://www.mofa.go.jp/ecm/oecd/page22e\\_000946.html](https://www.mofa.go.jp/ecm/oecd/page22e_000946.html)

<sup>86</sup> Коли до контактному центру пред'являється законне звинувачення, бізнес-структура повинна добросовісно розглянути відповідь через контактний центр як засіб для вирішення проблеми.

№	Зап	Від
1.	<p>У Керівних принципах (розділ 1.3) зазначено, що «незалежно від розміру бізнес-структури, галузі та інших факторів, всі бізнес-структури (...), які здійснюють підприємницьку діяльність в Японії, повинні докладати зусиль для дотримання прав людини...», але чи означає це, що ми повинні докладати зусиль</p>	<p>Керівні принципи поширюються на всі бізнес-структури, що здійснюють свою діяльність в Японії, навіть на компанії, які не працюють на міжнародному рівні.</p> <p>Як викладено в Керівних принципах ООН та інших міжнародних стандартах, схвалених урядом Японії та іншими національними урядами, бізнес-структури несуть відповідальність за дотримання прав людини, і ці права людини поширюються на зацікавлені сторони в межах бізнес-структур або їхньої внутрішньої діяльності, не обмежуючись міжнародними операціями. Таким чином, навіть якщо бізнес-структура не здійснює міжнародну діяльність і всі її прямі ділові партнери є національними компаніями, вона має прагнути дотримуватися прав людини відповідно до міжнародних стандартів у максимально можливій мірі.</p> <p>Крім того, навіть якщо бізнес-структура не має прямих контактів з компаніями в інших країнах, вона може мати будь-яку кількість опосередкованих міжнародних</p>
2.	<p>У Керівних принципах (розділ 1.3) зазначено, що бізнес-структурам слід дотримуватися прав людини у своїх компаніях, що входять до складу групи. Під час здійснення належної обачності щодо дотримання прав людини в іноземній країні, де розташована компанія групи, чи повинна компанія групи в цій країні</p>	<p>Це слід розглядати з точки зору того, який спосіб реагування на негативний вплив на права людини є найбільш ефективним.</p> <p>Наприклад, хоча місцеві компанії групи можуть мати географічні переваги, у багатьох випадках їм буде важко ефективно вирішувати ці питання самостійно через обмеженість людських ресурсів та інші фактори. Таким чином, було б бажано, щоб головний офіс в Японії, беручи до уваги обставини різних компаній групи, надавав їм необхідну підтримку у здійсненні належної обачності щодо дотримання прав людини, а також щоб головний офіс і компанії групи обмінювалися інформацією та тісно співпрацювали для найбільш ефективного усунення негативного впливу на права людини.</p>
3.	<p>До об'єктів, на яких спрямовані зусилля з дотримання прав</p>	<p>Бізнес-структура має запобігати та пом'якшувати не лише негативний вплив на свої безпосередні ділові відносини, а й</p> <p>(i) негативний вплив, спричинений самою бізнес-структурою, (ii) негативний вплив, якому сприяє сама бізнес-структура,</p>

	<p>(бізнес-структури в ланцюгах постачання, інші ділові партнери) (Розділ 1.3), але чи повинні ми орієнтуватися на запобігання та пом'якшення негативного впливу для постачальників Рівня 2 та інших, з якими ми не маємо прямих ділових стосунків? В якій мірі ми повинні охоплювати постачальників?</p>	<p>та (iii) негативні впливи, безпосередньо пов'язані з діяльністю, продукцією або послугами бізнес-структури (що стосується пункту (iii), вони мають докладати зусиль для запобігання та пом'якшення таких впливів). Таким чином, всі негативні впливи, охоплені пунктами (i), (ii) та (iii), також мають поширюватися на постачальників Рівня 2 та інших постачальників.</p> <p>Однак багатьом бізнес-структурам складно негайно долучитися до усунення негативного впливу для всіх прямих і непрямих бізнес-партнерів. Тому бізнес-структурам слід приділяти першочергову увагу усуненню негативних впливів на права людини з найвищим рівнем серйозності. Якщо існує декілька негативних впливів на права людини з високим ступенем серйозності, в такому випадку пріоритет може бути надано в першу чергу усуненню негативних впливів на права людини, які вони спричиняють або яким вони сприяють, у самих бізнес-структурах та з діловими партнерами, з якими бізнес-структура перебуває у прямих договірних відносинах. У цьому випадку необхідно поширювати дії на негативні впливи на права людини, що відбуваються у непрямих ділових</p>
<p>4.</p>	<p>Чому важливо, щоб «кожна бізнес-структура співпрацювало у дотриманні прав людини» (підрозділ 2.2.5)? Чи означає корпоративна відповідальність за дотримання прав людини, що компанії з більшими людськими та економічними ресурсами несуть більший економічний тягар у їхній реалізації?</p>	<p>Корпоративна відповідальність за дотримання прав людини вимагає від бізнес-структур усунення як власного негативного впливу, так і впливу компаній, що входять до їхньої групи, їхніх постачальників тощо. Бізнес-структури можуть виконувати свій обов'язок щодо дотримання прав людини не лише шляхом внутрішнього реагування, а й шляхом здійснення спільних зусиль між бізнес-структурами. Очікується, що конкретний зміст і методи співпраці будуть узгоджені для визначення того, що є бажаним з точки зору ефективного усунення негативного впливу на права людини шляхом діалогу та консультацій між зацікавленими сторонами. Наприклад, бізнес-структури можуть ділитися своїм досвідом та ресурсами, або ті, що мають більші людські та фінансові ресурси, можуть нести витрати, пов'язані з зусиллями інших компаній щодо дотримання прав людини.</p> <p>Слід зазначити, що очікується, що окремі бізнес-структури докладатимуть зусиль для виконання свого обов'язку щодо дотримання прав людини. Слід також</p>

5.	<p>У Керівних принципах (розділ 3.1) зазначено: «Під час розробки політики у сфері прав людини необхідно починати з визначення прав людини, на які бізнес-структура може мати вплив». Але чи</p>	<p>Запровадження політики у сфері прав людини не вимагає здійснення належної обачності щодо дотримання прав людини. З іншого боку, оскільки політика у сфері прав людини демонструє прихильність керівництва до виконання своїх зобов'язань щодо дотримання прав людини та слугує основою для зусиль бізнес-структури з дотримання прав людини, необхідно переконатися, що вона не відхиляється від реальної ситуації в бізнес-структурі. Зокрема, бажано зібрати інформацію про постачальників, інші сторони та зацікавлені сторони у господарській діяльності бізнес-структури, щоб зрозуміти, на які права людини бізнес-структура може потенційно впливати.</p>
6.	<p>У Керівних принципах (п. 4.1.1) зазначено, що для забезпечення відстежуваності продукції та послуг бізнес-структура має збирати інформацію про постачальників тощо, але як діяти у випадках, коли ми не можемо отримати</p>	<p>Попри те, що бажано збирати інформацію про всіх постачальників тощо, які беруть участь у виробництві продукції та наданні послуг бізнес-структурою, як правило, чим більше таких постачальників, тим складніше забезпечити повну відстежуваність. Якщо відстежуваність є поганою, бізнес-структури можуть бути не в змозі виявити негативні впливи на права людини або запобігти та пом'якшити ті, що цього потребують. Дійсно, погана відстежуваність може збільшити ризик негативного впливу на права людини та створити ризики для бізнес-структур. У таких випадках ще важливіше докладати зусиль для розуміння негативного впливу на права людини постачальників тощо з поганою відстежуваністю шляхом діалогу з широким колом зацікавлених сторін, створення та функціонування відповідних</p>
7.	<p>У Керівних принципах (підрозділ 4.1.2.3) згадується виїзна перевірка як приклад «опитування місцевих бізнес-партнерів» для «збору відповідної інформації», необхідної для виявлення та оцінки негативних впливів. Чи завжди необхідно проводити виїзну перевірку?</p>	<p>Як зазначено у підрозділі 4.1.2.3 Керівних принципів, виїзні перевірки необхідно проводити завжди, хоча відповідний метод може відрізнятися залежно від типу інформації, яку необхідно зібрати, та інших факторів. Однак, наприклад, для перевірки умов праці на виробничому підприємстві часто буває складно зробити це без відвідування об'єкта. У такому випадку виїзна перевірка вважається одним з найбільш ефективних методів.</p> <p>Навіть коли бажано провести виїзну перевірку, можуть бути випадки, коли її важко провести з практичної точки зору. У таких випадках можна також розглянути можливість проведення письмового опитування або онлайн-діалогу з місцевими зацікавленими сторонами. Навіть у випадках, коли проведення виїзної перевірки є практично можливим, це може бути пов'язано з великим навантаженням, так, наприклад, може виникнути необхідність проведення перевірки щодо негативних впливів з високим ступенем серйозності, які</p>

8.	Хоча зусилля з дотримання прав людини, як вважається, ведуть до обмеження управлінського ризику, як ми повинні розглядати взаємозв'язок між запобіганням та	Бізнес-структура має запобігати та пом'якшувати (i) негативний вплив, спричинений самою бізнес-структурою, (ii) негативний вплив, якому сприяє сама бізнес-структура, та (iii) негативний вплив, безпосередньо пов'язаний з діяльністю, продукцією та послугами бізнес-структури (що стосується пункту (iii), то вона повинна докладати зусиль для запобігання та пом'якшення негативного впливу). Це не пов'язано зі ступенем управлінського ризику. Це пояснюється тим, що хоча зусилля з дотримання прав людини можуть в кінцевому підсумку зменшити
9.	Щодо негативних впливів, які безпосередньо пов'язані з діяльністю, продукцією або послугами бізнес-структури, в Керівних принципах зазначено, що бізнес-структура має «докладати зусиль» для запобігання та пом'якшення негативних впливів, на відміну від негативних впливів, які вона спричиняє або яким	Навіть у випадках з «безпосереднім зв'язком» бізнес-структури несуть відповідальність за дотримання прав людини. Однак, на відміну від випадків, коли бізнес-структура спричиняє або сприяє негативному впливу, у випадках з «безпосереднім зв'язком» негативний вплив на права людини може відбуватися поза межами важелів впливу, які має бізнес-структура, тому бізнес-структура має «докладати зусиль» для запобігання або пом'якшення негативного впливу. Якщо конкретніше, бізнес-структури повинні докладати зусиль для запобігання та пом'якшення негативного впливу, використовуючи свої важелі впливу. Або, якщо їм не вистачає важелів впливу, вони повинні забезпечити або посилити важелі впливу або надавати підтримку.
10	У Керівних принципах (підрозділ 4.2.1.3) зазначено, що припинення відносин слід розглядати як крайній захід. Але якщо, наприклад, ми виявили серйозний негативний вплив на права людини у постачальника, щоб запобігти	Зусилля з дотримання прав людини не спрямовані на зменшення управлінського ризику, а лише на запобігання та пом'якшення негативного впливу на права людини. Сама по собі ідея припинення відносин з метою обмеження будь-якого збільшення управлінського ризику не відповідає базовому підходу до дотримання прав людини. Однак існують деякі випадки, коли припинення відносин сприяє дотриманню прав людини, наприклад, коли серйозний управлінський ризик може також збільшити негативний вплив на права людини. Попри те, що негайне припинення відносин припинить зв'язок бізнес-структури з

		подальшого погіршення негативного впливу на права людини шляхом ускладнення моніторингу негативного впливу, а також шляхом погіршення фінансового стану бізнес-структури-контрагента, що може призвести до
11	У Керівних принципах (розділ 4.4) зазначено, що «У разі отримання повідомлення про порушення прав людини, особливо від зацікавлених сторін, які можуть зазнати негативного впливу, важливо, щоб бізнес-структура було в змозі	Якщо зацікавлені сторони заявляють про порушення прав людини, бізнес-структура має з особливою ретельністю розглянути питання щодо запобігання та пом'якшення негативного впливу. Але якщо результати ретельного вивчення, при об'єктивному розгляді, вказують на відсутність розумних підстав для тверджень про порушення прав людини, то бізнес-структура звільняється від будь-якої необхідності реагувати. Однак навіть у таких випадках важливо мати можливість пояснити інформацію, яку вона використовувала, та процес прийняття рішення про відсутність розумних підстав.
12	У Керівних принципах згадуються різні способи передачі та розкриття інформації (підрозділ 4.4.2). Які способи є кращими?	Важливо використовувати засоби, які можуть бути легко доступні для аудиторії, що отримує інформацію, особливо для зацікавлених сторін, які зазнали негативного впливу. Водночас, в керівних принципах не очікується, що бізнес-структури будуть використовувати якийсь один встановлений засіб для комунікації та розкриття інформації. Найбільш доступними для аудиторії, яка отримує інформацію, будуть ті засоби, які є не лише фізично легко доступними, а й легкими для розуміння. Крім того, такі фактори, як час, формат, мова та місце, які
13	У випадках, коли діяльність, продукція або послуги бізнес-структури безпосередньо пов'язані з негативним впливом, в Керівних принципах (Глава 5) зазначено, що бізнес-структура не несе відповідальності за	Питання про те, чи застосовується термін «сприяла» або «безпосередньо пов'язаний», вирішується шляхом розгляду низки факторів в цілому, таких як (1) ступінь, в якому інша бізнес-структура спричинила негативний вплив, або ступінь, в якому інша бізнес-структура сприяла або мотивувала причину негативного впливу (ступінь сприяння негативному впливу), (2) ступінь, в якому негативний вплив або ймовірність негативного впливу була відома або повинна була бути відома (ступінь передбачуваності), і (3) ступінь, в якому негативний вплив був пом'якшений або ризик його виникнення був зменшений. Однак є багато випадків, коли важко розрізнити «сприяння» і «безпосередній

		запобігання або пом'якшення негативного впливу на права людини, бажано розглядати ці випадки як «сприяння» і запобігати або пом'якшувати негативний вплив, а також пропонувати засоби правового захисту.
14	У Керівних принципах (розділ 5.1) зазначається, що «окремі особи та групи осіб» можуть висловлювати занепокоєння щодо	Користувачами механізму розгляду скарг повинні бути не лише працівники самої бізнес-структури, а й зацікавлені сторони, які можуть зазнати негативного впливу від діяльності бізнес-структури. До них належать працівники та профспілки бізнес-партнерів, а також місцеві мешканці, які зазнають негативного впливу від діяльності бізнес-структури. Відповідно до Керівних принципів ООН, має існувати механізм розгляду скарг для отримання заяв про негативний
15	У Керівних принципах (Розділ 5.2) зазначено, що існує також державний механізм правового захисту.	Державний механізм правового захисту є одним із засобів забезпечення доступу до засобів правового захисту для зацікавлених сторін, які зазнали негативного впливу на права людини, але це не означає, що державний механізм правового захисту є ефективним у всіх випадках. З цієї причини, навіть якщо державний механізм правового захисту існує, бізнес-структурам необхідно забезпечити