



Мій бізнес та права людини

*Посібник із прав людини для підприємств
малого та середнього бізнесу*



Відмова від відповідальності

Цей посібник був розроблений організацією GLOBAL CSR спільно з компанією BBI International за фінансової підтримки Європейської Комісії (Генеральний директорат з підприємництва та промисловості). Зміст цього посібника не обов'язково відображає офіційну позицію Європейської Комісії.

Вступне слово



Європейська Комісія прагне підтримати європейські підприємства малого та середнього бізнесу та допомогти їм повна реалізувати свій потенціал. Ми намагаємося створити умови, що дозволять підприємствам максимально реалізувати власний потенціал: впроваджувати інновації, створювати нові робочі місця та матеріальні блага, ставати лідерами у сфері організації бізнесу та забезпечувати найвищу можливу якість.

Ми певні, що переважна більшість власників та керівників підприємств малого та середнього бізнесу усвідомлюють, наскільки важливим є поважне ставлення до своїх найманих працівників та інших осіб, з якими їм доводиться мати справи в межах своєї комерційної діяльності. В умовах сучасних ринкових відносин це є одним із визначальних критеріїв успішності та конкурентоспроможності підприємства.

Та навіть якщо компанія щиро намагається дотримуватися принципів поваги до прав людини, іноді буває непросто зрозуміти, в чому саме полягає реалізація цих принципів на практиці. Цей посібник із прав людини допоможе заповнити такий пробіл. В його основу покладені Керівні принципи ООН у галузі підприємництва та прав людини, переосмислені у контексті європейських підприємств малого та середнього бізнесу.

У кінці цього посібника знаходиться перелік людей та організацій, які приділили свій час написанню коментарів до попередніх проектів посібника. За це ми всім їм щиро вдячні.

Ми сподіваємося, що цей посібник надихне підприємців у Європейському Союзі та за його межами, які прагнуть до безпосереднього втілення принципів поваги прав людини у своїй діяльності, та стане для них надійним помічником.

Джоанна Дрейк (Joanna Drake)

Замісник посланця

Європейської Комісії у справах малого та середнього бізнесу

1 Вступ

Я керую компанією, то навіщо мені перейматися правами людини?

Тому що це є невід'ємною рисою сучасного успішного керівника. Як і більшість керівників, ви, напевно, намагаєтеся з повагою ставитися до своїх працівників і клієнтів. Переконайтеся в тому, що ви все робите вірно, можна лише за умови глибокого розуміння різних аспектів прав людини. Таким чином ви маєте можливість упевнитися, що на вашому підприємстві інтереси людини стоять на першому місці, а це — привід пишатися своєю справою.

Суспільства та ринки знаходяться у процесі невинного і досить складного розвитку, змушуючи всі підприємства пристосовуватися до нових правил гри. Час від часу виникають нові вимоги, що докорінно змінюють уявлення про засади ефективного керування. Повага до прав людини є визначною рисою цього розвитку.

У наш час вимоги дотримання прав людини у будь-якій сфері бізнесу є однією з головних світових тенденцій. Ці вимоги викладені у Керівних принципах ООН у галузі підприємництва та прав людини, що були підтримані ООН, ЄС та урядами держав всього світу, а також організаціями роботодавців, профспілками та громадськими спільнотами.

«Ми, підприємці малого та середнього бізнесу, надто зайняті та зосереджені на своїх справах та зароблянні грошей — але ми нічого не досягнемо, якщо не будемо уважні до світу, що нас оточує. Вкрай необхідно бачити те, що відбувається у світі та навколо нас.»

- Жан-Марк Баркі (Jean-Marc Barki)

виконавчий директор, компанія Sealock, Франція

Що таке права людини?

Права людини — це ті права, які належать нам вже виключно на підставі того, що ми є людськими істотами. Вони складають ті загально прийняті мінімальні умови, які дозволяють кожній людині зберігати свою гідність. Права людини надані кожному з нас, незалежно від національності, місця проживання, статі, державної або етнічної належності, кольору шкіри, віросповідання, мови або будь-якої іншої ознаки.

Ми також маємо поважати права інших людей. Цей посібник допоможе вам перевірити, чи поважаються права людини у вашому бізнесі. Дотримання цих принципів передбачає уникання можливих негативних ситуацій, в яких можуть порушуватися права людини, а також вирішення подібних проблем у разі їхнього виникнення у сфері вашої діяльності.

Чи означає це, що повага до прав людини здатна підвищити прибутковість мого бізнесу?

З великою впевненістю для більшості випадків можна відповісти «так», але не завжди й, можливо, не одразу. Активне втілення принципів дотримання прав людини може спрацювати як свого роду радар або система раннього сповіщення. Це допомагає розпізнавати потенційні проблеми та знаходити рішення ще до того, як ці проблеми перетворяться на щось більш серйозне та затратне. Увага до аспектів прав людини також позитивно відображається на стосунках із клієнтами та репутації компанії, підвищує задоволеність працівників своєю роботою, що у свою чергу добре впливає на ефективність та продуктивність їхньої праці. Це, цілком ймовірно, позбавить вас від додаткових витрат на залучення та утримання висококласних

фахівців, отримання дозволів або подолання несприятливого ставлення суспільства до ваших нових бізнес-ідей. Може статися, що деяких із ваших клієнтів зацікавлять ваші погляди на ті чи інші питання, включаючи ставлення до прав людини. Уникнення та усунення ситуацій, в яких не дотримуються права людини, можуть стати поштовхом до впровадження нововведень і покращень, які зміцнять позиції компанії та зроблять ваш бізнес більш гнучким.

Врешті-решт, повага до прав людини полягає, власне, в тому, щоб чинити правильно та як від нас очікують. Взагалі, поважати права людини потрібно в усіх ситуаціях, незалежно від того, чи принесе це фінансову користь бізнесу, чи ні.

«Існує два типи керування: керування, зосереджене виключно на результаті, та керування, зосереджене на цінностях, що забезпечують цей результат. Повага до прав людини — це спосіб життя.»

- Марек Юркевич (Marek Jurkiewicz)

генеральний директор компанії StartPeople, Польща

Хіба вирішення питань прав людини не є задачею урядових організацій?

Так. Але ви як підприємець також маєте певні зобов'язання. Найважливіша функція уряду — захист прав людини; реалізація цієї функції регламентується відповідними законами та нормативними актами. Підприємства зобов'язані поважати права людини — на практиці це передбачає впровадження процесів, що забезпечують уникання та усунення негативних ситуацій, в яких порушуються права людини. Цей обов'язок покладається на підприємства

незалежно від того, виконує уряд свої функції із захисту прав людини, чи ні.

Для яких підприємств призначений цей посібник?

Цей посібник було складено для малих та середніх підприємств в межах Європейського Союзу. На території Європейського Союзу існує безліч малих та середніх підприємств, й, звісно, не всі з прикладів та порад, представлених в цьому посібнику, в рівній мірі стосуються цих підприємств.

Всі підприємства, від малих та середніх компаній до великих транснаціональних корпорацій, зобов'язані поважати права людини. Кількість посібників із прав людини, розрахованих на великі міжнародні компанії, постійно збільшується, в той час як малим підприємствам бракує надійних джерел інформації. Цей посібник має компенсувати такий дефіцит.

Незважаючи на те, що посібник орієнтований на європейські підприємства, він не втратить актуальності в будь-якій країні. Тому, окрім мов країн ЄС, він видається також іншими мовами.

Хіба питання прав людини стосуються не лише великих підприємств?

Ні. Незалежно від кількості працівників підприємства ризикують зазнати негативних наслідків порушення прав людини. Яких саме ризиків слід остерігатися у вашому бізнесі, залежить від багатьох факторів, зокрема від того, де, у якій галузі та з ким разом ви працюєте. Але сам по собі той факт, що ви є малим підприємством, не означає, що вам не загрожують ризики, пов'язані з порушенням прав людини.

Сфера моєї діяльності лежить виключно в межах ЄС. Чи все одно моя компанія може постраждати від негативних наслідків порушення прав людини?

Так, ризик негативних наслідків порушення прав людини існує навіть в такій ситуації. Право на відсутність дискримінації за національним або етнічним походженням, статтю, віком, станом здоров'я або іншими відмінностями є одним із яскравих прикладів права людини, що часто порушується в ЄС.

Однак цілком вірним є припущення, що найсерйозніші порушення прав людини відбуваються, як правило, саме там, де закони не мають належної сили або виконуються недбало. Це найчастіше — але жодним чином не завжди — стосується країн із недостатньо розвинутою економікою, тобто таких, що розвиваються або мають перехідну форму економіки. Навіть ті підприємці, що ведуть справи переважно в країнах ЄС, можуть мати клієнтів або постачальників у інших частинах світу, й через це наражатися на притаманні конкретній країні ризики, пов'язані із порушенням прав людини.

«Дотримання прав людини є актуальним питанням не лише за межами Європи — ми маємо пильнувати також за тим, що відбувається в її межах.»

- Мішель ван Бевел (Michel Van Bavel)

Генеральний директор компанії Van Bavel Business Gifts, Бельгія

Моя компанія дотримується вимог закону. Хіба цього недостатньо?

Якщо ви здійснюєте підприємницьку діяльність в межах ЄС та дотримуєтеся законодавства, ви, напевне, вже доклали неабияких зусиль, щоб досягти повної відповідності вимогам щодо прав людини, адже у багатьох випадках права людини законодавчо закріплені на рівні держави та ЄС. Наприклад, дотримання стандартів техніки безпеки та охорони здоров'я допомагає уникнути звинувачень у порушенні права на життя, права на безпечні умови праці та права на збереження фізичного та психічного здоров'я.

Однак, ваші дії можуть порушувати права людини навіть якщо ваша комерційна діяльність відбувається на цілком законних засадах, оскільки часто в законі визначено лише мінімальний рівень захисту. Окрім того, причетним до порушення прав людини можна опинитись і через дії постачальників, клієнтів або інших ділових партнерів, навіть якщо ваше власне підприємство не має жодного стосунку до нелегальних дій.

Впровадивши процеси, які дозволяють уникнути порушення прав людини або усунути їхні наслідки, ви зможете визначити потенційно небезпечні ситуації, в яких дотримання закону саме по собі не гарантує дотримання вимог щодо прав людини. Такий процес надає вам можливість заздалегідь спланувати свої дії, якщо вимоги не обмежуються лише дотриманням закону.

Про що йдеться у Керівних принципах ООН у галузі підприємництва та прав людини?

Керівні принципи ООН визначають дії, які мають виконувати урядові та комерційні організації

здля уникнення порушень прав людини з боку підприємств та усунення їхніх наслідків. В цих принципах чітко розрізняються відповідальність і задачі уряду та відповідальність і задачі підприємств. Цей документ включає в себе також положення стосовно шляхів вирішення проблеми, визначаючи дії підприємства на випадок, якщо права людини все ж було порушено.

Основна увага в цьому посібнику приділяється обов'язкам підприємств. Керівні принципи ООН дають всім підприємствам — малим і великим — рецепт з усіма інгредієнтами, необхідними для дотримання прав людини. Це — збірка світових стандартів передбачених дій у цій сфері, які є застосовними до всіх видів підприємств у будь-яких ситуаціях.

Але ж мій бізнес має також і корисні сторони?

Ваш бізнес напевно має позитивний вплив в сфері прав людини. Пропонуючи товари або послуги, надаючи робочі місця, роблячи свій внесок в економічний та соціальний розвиток, ви певним чином сприяєте реалізації чийось прав. Можливо, у вас виникає питання, що ще корисного ви могли б зробити для покращення ситуації з правами людини. Однак коло питань, що висвітлюється в цьому посібнику, обмежується темою уникання порушень та усунення їхніх наслідків, оскільки це є мінімальною вимогою до вашого бізнесу.

Чи можу я вирішити питання прав людини в рамках тих процесів та систем керування, якими я користуюся зараз?

У багатьох випадках врахування аспектів прав людини потребує певних змін в існуючих

процесах та системах. Наприклад, під час аналізу ризиків слід враховувати додаткові ризики, пов'язані із правами людини. Для ефективного вирішення питань техніки безпеки та охорони здоров'я, впливу на оточуюче середовище та забезпечення якості у нагоді стануть системи керування. Такі системи підходять також для вирішення питань уникання порушень прав людини та усунення їхніх негативних наслідків.

Якщо на вашому підприємстві запроваджено політику корпоративної соціальної відповідальності (КСВ), це можна вважати вдалою відправною точкою. Однак зверніть увагу на те, що хоча багато підприємств вже працюють на засадах КСВ та в тій чи іншій мірі з елементами політики прав людини, Керівні принципи ООН встановлюють нові вимоги до процесів, які мають бути впроваджені на підприємствах, де поважають права людини.

«Читаючи Керівні принципи ООН, я подумала: «Це ж саме те, що я вже роблю!» Звісно, там є й щось нове, і ми візьмемо це до уваги.»

- Мар'яонка Вельяновська (Marjanka Veljanovska)

виконавчий директор компанії Farmahem, Македонія

Чи маю я робити це самостійно?

Так і ні: відповідальність лежить цілком на вас, але шукати спільне рішення зазвичай буде ефективніше у співпраці із колегами, черпаючи натхнення у передовому досвіді та збагачуючись корисними знаннями.

Про що йдеться далі в посібнику?

Питання, що розглядаються в наступних розділах:

Розділ II: знайомство із шістьма основними кроками, які вам належить зробити згідно із Керівними принципами ООН;

Розділ III: питання, які ви маєте поставити собі у 15 різних ситуаціях, пов'язаних із вашим бізнесом, щоб уникнути ризику порушення прав людини;

Розділ IV: перелік прав людини, зі стислими прикладами того, як неухважність під час ведення справ на підприємствах призводить до взаємного завдання шкоди;

Розділ V: перелік довідкової літератури.

Знайомитися із розділами можна у будь-якому порядку. Якщо у вас залишилися сумніви щодо визначення прав людини, пропонуємо почати із розділу IV.

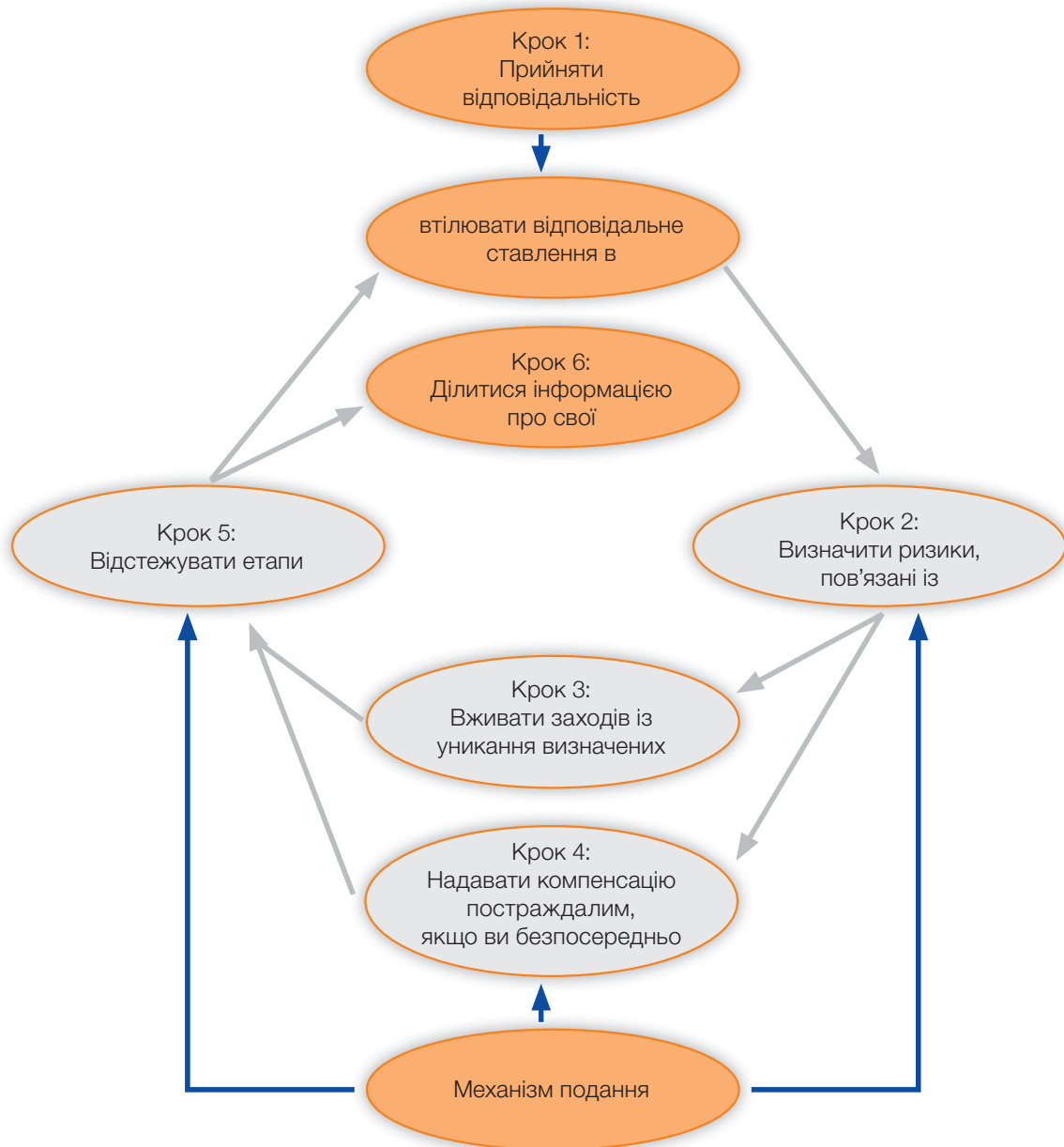
Нам важлива ваша думка

Ми доклали всіх зусиль, щоб до цього посібника увійшло якомога більше корисної інформації. Ми будемо раді почути відгуки підприємців або консультантів, які вже скористалися цим посібником. Ми чекаємо коментарів та пропозицій щодо удосконалення на адресу робочої групи Європейської Комісії з питань корпоративної соціальної відповідальності (Генеральний директорат з підприємництва та промисловості): entr-csr@ec.europa.eu.

2 Шість кроків на шляху до дотримання прав людини

В цьому розділі представлені шість кроків, необхідних для розуміння ризиків, пов'язаних із порушенням прав людини, а також шляхи уникання порушень та подолання їхніх наслідків. Ось ці кроки:

- 1 Прийняти відповідальність за дотримання прав людини та втілювати відповідальне ставлення в своєму бізнесі
 - 2 Визначити ризики, пов'язані із правами людини
 - 3 Вживати заходів із уникання визначених ризиків та усунення їхніх наслідків
 - 4 Надавати компенсацію постраждалим, якщо ви безпосередньо причетні до порушень
 - 5 Відстежувати етапи свого розвитку
 - 6 Ділитися інформацією про свої досягнення
- У більшості випадків ці шість кроків можуть бути інтегровані в існуючі політики та процеси, прийняті



на вашому підприємстві. Але треба пам'ятати, що один раз пройти ці шість кроків недостатньо. Повної відповідності вимогам щодо прав людини можна досягти тільки завдяки невинному розвитку в цьому напрямку (див. ілюстрацію нижче).

Крок 1: Прийняти відповідальність за дотримання прав людини та втілювати відповідальне ставлення в своєму бізнесі

Першим кроком є публічне визначення своєї позиції щодо прав людини; необхідно продемонструвати свої наміри поважати всі права людини та вимагати аналогічного ставлення від усіх, хто має відношення до вашого бізнесу.

Таким чином, ви надаєте працівникам та акціонерам чіткі орієнтири на обраному шляху ведення бізнесу.

Наступним вашим кроком має стати втілення, або інтеграція, цих зобов'язань у відповідних внутрішніх системах, де вони знайдуть свої практичне застосування та сформують певну організаційну культуру вашого підприємства, що буде адекватно сприйматися всіма працівниками.

Як мені це зробити?

- Ініціатива щодо дотримання принципів поваги до прав людини обов'язково повинна походити від власника або вищої ланки керівництва.
- Оберіть форму прийняття зобов'язань. Зобов'язання можуть бути оформлені в письмовому вигляді. Однак, в залежності від кількості працівників на підприємстві, у деяких випадках може бути доцільнішим

проголосити своє рішення усно. Головне — це довести нову інформацію до тих, кого це безпосередньо стосується, тобто до персоналу та ділових партнерів.

- Письмова декларація зобов'язань може бути як окремим положенням, так і частиною концепції вашого бізнесу, системи цінностей або політики корпоративної соціальної відповідальності. Ця декларація може бути згадана серед довідкової документації або може навіть увійти до складу посібника для працівників, умов продажів, кодексу корпоративної етики для працівників та постачальників або до політики якості.
- Пересвідчитесь в тому, що ваші працівники вірно розуміють, чого ви чекаєте від них у світлі цих нововведень, та повідомте ділових партнерів та інші підприємства, з якими ви працюєте, що від них також вимагається дотримання принципів поваги прав людини.
- Якщо у вашого підприємства є веб-сайт, було б добре розмістити на ньому інформацію про взяття на себе зобов'язань із дотримання прав людини.
- Незалежно від того, в усній чи письмовій формі були засвідчені ваші зобов'язання, ваша позиція має бути відображена на практиці у вашому бізнесі. Це передбачає перевірку інших політик та процедур на предмет невідповідності вашим зобов'язанням із дотримання прав людини, обов'язкове впровадження відповідної системи заохочень, а також проведення навчальних заходів з метою роз'яснення працівникам та партнерам суті прийнятих зобов'язань та їхнього впливу на щоденні робочі обов'язки.

«Повага прав людини має йти від керівництва — адже ця філософія починається з верхівки компанії.»

- Мішель ван Бевел

генеральний директор компанії Van Bavel Business Gifts, Бельгія

Крок 2: Визначити ризики, пов'язані із правами людини

Наступний крок — це вивчення потенційних ризиків, тобто ризиків порушення чієїсь прав.

Вам необхідно визначити уразливі місця свого бізнесу з точки зору порушення прав людини. Слід мати на увазі, що існує два типи порушень. По-перше, ви можете бути особисто причетні до порушення прав людини внаслідок власної діяльності. Це може бути, наприклад, дискримінація окремих кандидатів при наймі на роботу. Окрім того, ви можете мати опосередковане відношення до порушення прав людини, спричиненого діяльністю іншої компанії або організації, з якою ви пов'язані діловими стосунками.

Обставини можуть змінюватися, тому вам періодично доведеться переглядати своє бачення потенційно ризикованих ситуацій, особливо у випадках запуску нового продукту або проекту, виходу на новий ринок або під час встановлення стосунків із новими діловими партнерами.

Як мені це зробити?

- Прочитайте розділи III та IV цього Посібника, щоб дізнатися про права людини та їхні види, та зрозуміти, з яким видом порушення вам доведеться мати справу. Спочатку вам треба пройти по всьому переліку прав та визначити для кожного права окремо, чи не існує ризику їхнього порушення на вашому підприємстві.
- Поміркуйте над можливістю внесення змін до існуючих процесів, які дозволяли б проводити оцінку ризиків порушення прав людини. Це може бути система керування ризиками, система безпеки та охорони здоров'я,

оточуючого середовища та оцінки впливів на соціальне середовище або система керування різноманітністю. Зверніть увагу на те, щоб система менеджменту ланцюгів постачання відображала ваші вимоги до постачальників щодо дотримання прав людини. Деякі сертифіковані системи менеджменту, наприклад ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 або SA8000, потребують процесів із можливістю розширення та доповнення функціями оцінки потенційних порушень всіх прав людини. Розділ, присвячений темі відповідальності за дотримання прав людини, є у провідному стандарті із соціальної відповідальності ISO 26000.

- Розгляньте можливість створення відкритої системи подавання скарг для працівників та сторонніх осіб. Це допоможе вам помітити перші ознаки потенційного порушення прав людини ще до того, як вони перетворяться на великі проблеми. (Детальніше про це див. нижче у розділі Крок 4)
- Регулярно спілкуйтеся із людьми, на яких може впливати ваша діяльність, тобто із працівниками, місцевою спільнотою, клієнтами та замовниками, щоб бути в курсі, які ваші дії вони вважають негативним впливом.
- У разі потреби зверніться по консультацію або додаткове роз'яснення до експертів із прав людини, в неурядові організації, профспілки та об'єднання підприємців певної галузі. Корисні поради можна отримати також у вашій торгово-промисловій асоціації.
- Оцінюючи ризики, пов'язані з іншими компаніями, пам'ятайте про 6 кроків, описаних в цьому Посібнику. Компанії, які декларують дотримання принципів поваги прав людини, мають повідомити вас про визначені ними потенційні ризики та шляхи подолання негативних впливів. Якщо, на їхнє переконання, таких ризиків дуже мало

або вони не існують взагалі, доцільним буде розглянути це питання дещо уважніше. Під час обговорення доречно навести відомі вам приклади порушення прав людини в конкретному секторі бізнесу або в країні, де ви збираєтеся здійснювати свою діяльність.

«Моя компанія надає послуги тим-часових працівників компаніям-замовникам. Права, які мають найважливіше значення у цьому виді діяльності,— це насамперед право на роботу, право на однакову оплату за однакову роботу, право на свободу від дискримінації, право на недоторканість особистого життя та право на сімейне життя... Але навіть якщо я в своїй компанії забезпечу дотримання цих та деяких інших прав, вони можуть порушуватися на ринку цих послуг та в цій галузі в цілому.»

- Марек Юркевич

генеральний директор компанії StartPeople, Польща

Крок 3: Вживати заходів із уникання визначених ризиків та усунення їхніх наслідків

Визначивши ризики, пов'язані із правами людини, слід бути готовим до дій. Неформальний підхід, спрямований на переосмислення ставлення та корпоративної культури, буде доречним, зокрема, у невеликих компаніях.

Якщо ризик порушення прав людини виник внаслідок діяльності вашої компанії (тобто був спричинений або посилений нею), ви маєте бути

готові вжити конкретних заходів із вирішення цієї ситуації.

Справа дещо ускладнюється, якщо ризик порушення прав людини виникає внаслідок дій клієнта, постачальника або іншого ділового партнера, а не через дії власне вашої компанії. У такій ситуації вам треба вдатися до всіх можливих важелів впливу, використати свій вплив, щоб попередити випадок порушення прав людини, навіть лише частково. Якщо компанія-опонент — це таке ж саме мале підприємство, як і ваше, вам не бракуватиме досить переконливих засобів впливу. Якщо опонент має значну чисельну перевагу, ваших власних сил може виявитися недостатньо для хоча б якогось результату. В подібних випадках рекомендується об'єднуватися з тими, хто має спільні з вами інтереси.

Як мені це зробити?

- Призначте відповідальну особу, яка самостійно або за допомогою обраних нею помічників буде приймати рішення з усунення ризиків у кожному конкретному випадку. Виділіть достатньо людських ресурсів, залучить у разі необхідності зовнішніх експертів — та забезпечте їх відповідним фінансуванням.
- Враховуйте рівень виконання зобов'язань щодо прав людини у системі заохочень та штрафних санкцій для персоналу. Наприклад, розмір бонусів для керівників виробничих ліній може залежати від скорочення кількості травм на виробництві.
- Включіть пункт про повагу прав людини із визначенням потенційних ризиків, виявлених у кроці 2, до умов продажів, процедур закупівлі та складання угод, а також до статей угод.
- Використовуйте важелі впливу, коли ризики

виникають у колі ваших ділових стосунків, пропонуйте допомогу та діліться власним досвідом та ефективними методами ведення справ. Якщо ваші власні важелі не здатні переконати партнерів по бізнесу вжити негайних дій, об'єднайтеся із клієнтами, постачальниками, торгово-промисловими асоціаціями, спілками або громадськими організаціями.

- У крайньому випадку, якщо, попри всі ваші зусилля, опонент не погоджується вжити заходів із усунення наслідків порушення прав людини, вам варто розглянути можливість припинення співпраці із цією організацією.

Що таке «важіль впливу»?

В цьому контексті вираз «важіль впливу» означає вашу здатність або спроможність змусити іншу організацію усунути наслідки порушення прав людини, спричинені нею прямо або опосередковано. Ви несете відповідальність за порушення прав людини незалежно від того, маєте ви важелі чи ні. Наприклад, якщо постачальник не поважає права людини, відповідальність за наслідки цього несете ви, навіть якщо у вас відсутні важелі впливу, які б змусили постачальника змінити свою поведінку.

«В нашій компанії процедура найму працівників базується на політиці недискримінації людей за етнічною, статевою або релігійною належністю. Я вважаю це дуже важливим для таких багатонаціональних суспільств, як Македонія, і ще я впевнена, що це є корисним для нашого бізнесу.»

- Мар'їонка Вельяновська

виконавчий директор компанії Farmahem, Македонія

Крок 4: Надавати компенсацію постраждалим, якщо ви безпосередньо причетні до порушень

Якщо стались якісь неприємні події і було порушено чиїсь права, у першу чергу треба вжити заходів, щоб припинити цей шкідливий вплив, а якщо винуватцем або учасником цього конфлікту є ваше підприємство, треба знайти спосіб виправлення ситуації на користь постраждалих. Розпочати можна із вибачення, матеріального або нематеріального відшкодування, або якимось іншим чином компенсувати шкоду у спосіб, що буде прийнятним і для постраждалих, і для підприємства. Необхідно також потурбуватися про те, щоб така ситуація не повторювалася в майбутньому. Обираючи спосіб компенсації, дуже важливо зрозуміти, яку форму відшкодування вважають прийнятною самі постраждалі, а не керуватися виключно своєю точкою зору.

Як мені це зробити?

- Будьте відкритими: поговоріть із людьми, які вважають, що ваше підприємство порушує їхні права. Це може допомогти скоріше вирішити конфлікт на місці та одразу позбавити проблем і свій бізнес, і людей, чий інтереси були порушені.
- Запровадьте систему подання скарг, щоб люди, які вважають, що ваша підприємницька діяльність порушила або може в майбутньому завдати шкоди їхнім правам або правам інших людей, могли б вільно висловити свої претензії. Можна також надати доступ до подібної системи, запровадженій в іншій організації (наприклад, у промисловій асоціації або торгово-промисловій групі). Це дозволить ефективно усунути завдані незручності до того, як вони переростуть у конфлікт, який буде складно розв'язати.

- Колективні переговори між роботодавцями і профспілками та конструктивне вирішення питань із законно обраними представниками колективу працівників звичайно створюють сприятливі умови для ефективного подолання конфліктних ситуацій за участю працівників. Деякі компанії успішно використовують для цих цілей телефони довіри або скриньки для пропозицій.
- Для прийняття скарг та пропозицій від людей, які не є працівниками підприємства, можна завести загальнодоступну електронну поштову скриньку або відкрити телефонну лінію для зворотного зв'язку.

«Наша компанія відкрила анонімну поштову скриньку, в яку працівники можуть покласти свої листи з пропозиціями, критикою та будь-якими зауваженнями щодо помічених ними порушень прав людини.»

- Тіна Лунд (Tina Lund)

менеджер із питань партнерства з ООН, Danimex Communication, Данія

Що таке «компенсація»?

Надання компенсації означає відшкодування або у цьому контексті «загладження провини» за порушення чийось прав. По суті це — проявлення турботи про постраждалих. Компенсувати завдану шкоду набагато простіше, якщо на підприємстві передбачена система зворотного зв'язку, яка дозволяє вести конструктивний діалог із постраждалими.

Крок 5: Відстежувати етапи свого розвитку

Ефективна система менеджменту дозволить вам оперативного реагувати на потенційні та реальні порушення прав людини та вести облік скарг та відповідних дій. Що ви зробили, щоб

попередити потенційне порушення, і чи було це рішення вдалим? Чи виправили ви ситуацію на користь тих осіб, яким було завдано шкоди?

Облік вимагає певних показників: кількісних, які можна виміряти, і якісних, що відображають сприйняття та ставлення людей. Ці показники дадуть змогу іншим оцінити ваші дії.

Як мені це зробити?

- Для обліку доцільно використовувати інструменти та показники, які вже застосовуються в системах оцінки безпеки праці й охорони здоров'я, ефективності праці або опитування працівників. Відповідні показники можна інтегрувати також в існуючі системи управління якістю або системи оцінки впливу на оточуюче середовище, використовуючи інструменти опитування споживачів, клієнтів та постачальників.
- Проводьте оцінку результатів застосування системи подання скарг. Чи допомагає вона у вирішенні цих питань?
- Поміркуйте над тим, щоб долучити до ведення обліку акціонерів та, особливо, осіб, права яких було порушено, та отримати їхню оцінку ефективності ваших дій із уникнення та усунення наслідків порушень прав людини.

«Моя компанія зміцнила свої позиції з того часу, як ми почали активно перейматися правами людини. Відносини в компанії значно покращилися. Раніше ми майже не спілкувалися, все було підпорядковано жорсткій ієрархії.»

- Жан-Марк Баркі

виконавчий директор, компанія Sealock, Франція

Крок 6: Ділитися інформацією про свої досягнення

Основна мета цього кроку полягає в демонстрації ваших зусиль в сфері дотримання прав людини. Вам не обов'язково повідомляти про всі визначені ризики або порушення та ваші дії у кожному з випадків.

Однак, на вимогу, особливо якщо ця вимога походить від осіб, чий права було порушено, або їхніх представників, ви маєте бути готові надати інформацію щодо конкретних випадків порушення прав людини, забезпечивши відповідний захист особистих або комерційних даних та, якщо це доречно, ваших працівників.

Як мені це зробити?

- Обов'язково повідомляйте про свої дії тим особам, які дійсно постраждали внаслідок порушення їхніх прав або ризик порушення існує. Зустрічі та консультації із акціонерами, чий права було порушено, мають стати стрижнем ваших стосунків. Незалежні перевірки або підтвердження вашої поваги до прав людини, звітність та коментарі постраждалих осіб додадуть вагомості і переконливості вашим аргументам.
- Окрім цього, важливо правильно обрати форму спілкування. Це може бути неформальне спілкування під час регулярних нарад та обговорень із працівниками, постачальниками, клієнтами або представниками громадськості, або ж це може бути формальне загальнодоступне звітування.
- Відповідна інформація повинна входити до річних звітів, звітів із корпоративної соціальної відповідальності та звітів про соціально-відповідальний розвиток. Відповідні частини

звітів можуть включатися до складу періодичних звітів із безпеки праці та охорони здоров'я. Беручи участь у державних або міжнародних ініціативах, як-от Глобальна угода ООН або Ініціатива з етичних принципів в торгівлі, ваше підприємство мусить надавати певну інформацію. До цієї ж звітності можна додати також інформацію, що стосується дотримання вами прав людини.

- Не забувайте інформувати всіх зацікавлених акціонерів. Інформація може бути необхідною або просто цікавою для тих клієнтів, які є членами програм відповідального управління ланцюгами постачання або безперебійного постачання.
- Розміщення на веб-сайті або через соціальні мережі повідомлень про зміни і нововведення також є вдалою ідеєю.

«Компанія Danitex повідомляє про свої зусилля у сфері прав людини у звіті про досягнуті результати. Цей звіт ми публікуємо раз на рік, як цього вимагають правила нашого членства у Глобальній угоді ООН... Однак ми, насправді, ще не досить добре вміємо розповідати нашим клієнтам та постачальникам про те, що ми робимо. Тому на майбутнє ми ставимо собі задачу навчитися краще розповідати про свої справи.»

- Тіна Лунд

менеджер із питань партнерства з ООН, Danitex Communication, Данія

3 Питання, на які слід звертати увагу в повсякденних ділових ситуаціях

В цьому розділі ми розглянемо 15 досить звичайних справ або ситуацій, з якими підприємцю доводиться стикатися майже щодня. Кожна з них пов'язана із ризиком порушення прав людини. Ми склали ряд запитань до кожної ситуації, які мають підказати вам вірний шлях та запобігти порушенню прав.

Звісно, деякі з цих ситуацій можуть не мати жодного стосунку до сфери вашої діяльності, але цілком ймовірно, що більшість з них вам знайома. Ризик порушення прав людини може виникнути навіть у буденних справах, з якими щодня так чи інакше стикається кожен підприємець.

Ці запитання не є вичерпними, і вони не охоплюють весь спектр можливих ризиків, притаманних конкретній ситуації. Сподіваємось, що на більшість запитань ви відповісте «Так, саме це я і роблю». Якщо це дійсно так, то ви вже багато чому навчилися в галузі дотримання прав людини. Але, можливо, ви знайдете тут дещо корисне, на що ви не звертали уваги раніше.

Майже кожній ситуації відповідає певний законодавчий акт. Про це треба пам'ятати, і в кожній із перелічених ситуацій ви маєте пересвідчуватися, чи відповідають ваші дії вимогам законодавства та колективних угод між роботодавцями і профспілкою. Займаючись бізнесом, завжди стежте за тим, щоб ваші дії лежали в площині закону та організаційних принципів. Наймаючи працівників, завжди використовуйте лише законно визнані форми трудових відносин. Також переконайтеся, що ви маєте ділові стосунки тільки з тими організаціями та особами, які дотримують вимог закону. Таким чином, ви врешті-решт досягнете повної відповідності принципам поваги прав людини.

Деякі з питань вкажуть на необхідність дій, які ви так чи інакше змушені виконувати за законом. Згадування їх в цьому розділі жодним чином не означає, що підприємці можуть або виконувати їх, або нехтувати ними, діючи на власний розсуд.

УРАХУВАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ НА ВЛАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

1. При наймі працівників...

Вирішуючи, кого приймати на роботу, чи зважаєте ви виключно на рівень знань і досвід кандидатів?

Чи цікавитеся ви виключно тією інформацією, що стосується посади, на яку претендує кандидат?

Чи існує на вашому підприємстві спеціальне облаштування, яке дозволяло б людям із особливими потребами працювати у вас?

Чи всім працівникам, які беруть участь у процесі найму на роботу, відома позиція щодо дискримінації, прийнята на підприємстві?

Чи виконуєте ви суспільні обов'язки щодо диверсифікації за національною належністю, наприклад підписавши хартію про мультинаціональність¹?

Чи надійно зберігається особиста інформація про кандидатів?

- Права під загрозою:
- Право на труд
 - Право на свободу від дискримінації
 - Право на недоторканість особистого життя

¹ Див. <http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/>

2. Після того, як ви найняли працівників і вони почали працювати на вас...

Чи сприяєте ви формуванню атмосфери взаємної поваги на підприємстві?

Чи запроваджуєте ви заходи із попередження та протидії дискримінації на підприємстві?

Чи вживаєте ви заходів із захисту працівників від випадків залякування, сексуальних домагань та інших видів переслідувань, як з боку інших працівників, так і з боку сторонніх осіб, наприклад клієнтів, постачальників та замовників?

Чи підтримуєте ви працівників, які стверджують, що стали об'єктом залякування, сексуального домагання або інших видів переслідування?

Чи забезпечуєте ви регулярну та своєчасну виплату зарплатні?

- Права під загрозою:
- Заборона поведінки, що принижує людську гідність
 - Право на свободу від дискримінації
 - Право на безпеку праці та охорону здоров'я
 - Право на збереження фізичного та психічного здоров'я
 - Право на справедливу та гідну винагороду

3. Визначаючи розмір зарплатні та вирішуючи, кого підвищити на посаді...

Чи користуєтеся ви принципом однакової оплати за однакову роботу або за роботу однакової цінності?

Чи підвищуєте ви зарплатню та надаєте пільги на підставі об'єктивних фактів, уникаючи дискримінації?

Чи дотримуєте ви принципів чесного та прозорого підвищення та чи створюєте умови для кар'єрного зростання?

Якщо на вашому підприємстві використовується труд некваліфікованих, сезонних робітників або мігрантів, ви, напевно, знаєте, чи вистачає сукупного доходу, отриманого цими працівниками, для задоволення всіх їхніх нагальних потреб, враховуючи будь-які додаткові соціальні виплати з державного бюджету?

- Права під загрозою:
- Право на однакову оплату за однакову роботу
 - Право на свободу від дискримінації
 - Право на труд
 - Право на справедливу та гідну винагороду

4. Якщо працівники бажають вступити до профспілки та брати участь у колективних переговорах між роботодавцями і профспілками...

Чи дозволяєте ви своїм працівникам об'єднуватися або утворювати профспілки за своїм вибором?

Чи спілкуєтесь ви шляхом діалогу з працівниками, наприклад під час регулярних нарад із представниками колективу?

Чи налагоджений між вами конструктивний діалог та чи ведуться переговори із профспілками, членами яких є ваші працівники, у дусі розуміння та доброзичливості?

- Права під загрозою:
- Право на організацію колективних переговорів та участь в них
 - Свобода об'єднань

5. Якщо працівниця завагітніла або вагітною є дружина працівника...

Чи змінюєте ви графік роботи майбутніх матерів або батьків з огляду на їхній стан?

Чи інструктуєте ви своїх працівників з приводу правил поведінки із вагітними колегами та ставлення до них?

Чи не зазнають вагітні працівниці або молоді жінки на вашому підприємстві дискримінації в плані підвищення по службі або під час найму на роботу?

Чи застосовується однаковий підхід до жінок та чоловіків, які беруть відпустку для догляду за дитиною?

- Права під загрозою:
- Право на сімейне життя
 - Право на свободу від дискримінації
 - Право на безпеку праці та охорону здоров'я
 - Право на збереження фізичного та психічного здоров'я

6. Якщо ви рекламуєте продукцію...

Чи не вдаєтеся ви до насадження упереджень та чи не використовуєте в рекламі ганебних образів певних осіб або груп людей?

Чи не сприяє реклама вашої продукції сексуальному розбещенню дітей?

Чи слідкуєте ви за тим, щоб жіночі образи в рекламі вашої продукції не мали сексистського підтексту?

Чи є у вас загальнодоступний канал зворотного зв'язку, по якому люди можуть висловити своє ставлення до реклами вашої продукції?

- Права під загрозою:
- Право на свободу від дискримінації

7. Якщо ви продаєте продукцію безпосередньо споживачам...

Чи пройшли ваші працівники підготовку з питань недискримінації клієнтів та чи відомо їм, наприклад, про ризики, пов'язані із дискримінаційними або зневажливими висловлюваннями?

Чи надійно зберігаються дані про клієнтів та чи знають клієнти, яким чином ви плануєте використовувати їхні дані?

Чи надаєте ви чіткі інструкції з використання та чи попереджуєте про небезпечність продукції?

- Права під загрозою:
- Право на свободу від дискримінації
 - Право на недоторканість особистого життя
 - Право на життя
 - Право на збереження фізичного та психічного здоров'я

8. Якщо працівники працюють у вкрай напружених умовах...

Чи приділяєте ви особливу увагу самопочуттю працівників під час особливо виснажливих умов праці?

Чи намагаєтесь ви, наскільки можливо, заздалегідь планувати виконання робіт так, щоб уникати тривалих стресових ситуацій для працівників?

Чи створюєте ви атмосферу відвертості, щоб працівники могли відкрито говорити про стрес або пов'язані із ним симптоми?

Чи відомі вам та вашим працівникам ранні ознаки стресу?

- Права під загрозою:
- Право на безпеку праці та охорону здоров'я
 - Право на відпочинок і дозвілля
 - Право на збереження фізичного та психічного здоров'я

9. Якщо працівники мають доступ до інтернету на робочому місці...

Чи повідомляєте ви працівникам про обставини, за яких ви маєте право доступу до їхньої електронної пошти?

Чи повідомляєте ви працівників про обмеження щодо їхніх публічних висловлювань про підприємство або від імені підприємства?

Чи впевнені ви в тому, що працівники не копіюють чужі результати для отримання особистого зиску або зиску для компанії?

Чи передбачене на вашому підприємстві облаштування для доступу до Інтернету для працівників зі спеціальними потребами, наприклад із вадами зору?

- Права під загрозою:
- Право на недоторканість особистого життя
 - Право на свободу переконань
 - Свобода інформації та висловлювань
 - Право на свободу від дискримінації
 - Право на участь у культурному житті, використання досягнень наукового прогресу та захист авторських інтересів

10. Якщо у виробництві використовуються небезпечні речовини...

Чи отримали працівники інструктаж, пройшли курс навчання з правил поводження із такими речовинами та знають, що робити у випадку аварійних ситуацій?

Чи мають працівники доступ до засобів першої допомоги?

Чи регулярно проводяться перевірки виконання вимог техніки безпеки та охорони здоров'я?

Чи дотримані правила безпечного зберігання та утилізації речовин після їхнього використання?

- Права під загрозою:
- Право на безпеку праці та охорону здоров'я
 - Право на збереження фізичного та психічного здоров'я

11. Якщо на підприємстві використовуються механізми та транспортні засоби...

Чи виконуються правила безпечного використання механізмів і транспортних засобів на підприємстві та чи регулярно проводяться перевірки їхнього технічного стану на предмет безпеки використання?

Чи всі працівники, що обслуговують механізми та транспортні засоби, пройшли відповідну підготовку та мають право управляти ними?

Чи проводилася підготовка працівників до дій на випадок поломки або несправності механізмів?

Чи достатньо часу на відпочинок виділяється працівникам, що керують механізмами або транспортними засобами, для попередження спричинених втомою аварійних ситуацій?

- Права під загрозою:
- Право на безпеку праці та охорону здоров'я
 - Право на збереження фізичного та психічного здоров'я

УРАХУВАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ У ДІЛОВИХ СТОСУНКАХ

12. Якщо ви розміщуєте у постачальників замовлення із дуже стислим терміном виконання...

Чи відомо вашим постачальникам, що ви очікуєте від них дотримання прав людини? Наприклад, чи зазначені потенційні ризики в контрактній документації або в угодах про поставки?

Чи плануєте ви продажі та замовлення заздалегідь таким чином, щоб уникнути, у міру можливості, надто стислих термінів виконання для своїх постачальників?

Чи враховуєте ви та чи обговорюєте зі своїми постачальниками умови праці їхніх працівників в умовах стислих термінів виконання?

- Права під загрозою:
- Право на безпеку праці та охорону здоров'я
 - Право на відпочинок і дозвілля

13. Якщо ви користуєтеся послугами охоронної компанії...

Чи роз'яснюєте ви постачальникам послуг із охорони, що від них очікується дотримання прав людини?

Чи включена ця вимога до умов контракту?

Чи має постачальник охоронних послуг всі необхідні ліцензії?

Чи впевнені ви, що постачальник охоронних послуг проводить інструктаж свого персоналу з питань прав людини, як-от доцільність застосування сили та свобода від дискримінації?

Чи може постачальник послуг гарантувати, що порушення права на недоторканість особистого життя працівників або клієнтів внаслідок спостереження або обшуків буде мінімальним?

- Права під загрозою:
- Право на недоторканість особистого життя
 - Право на життя, свободу та особисту недоторканість
 - Заборона поведження, що принижує людську гідність
 - Право на мирні зібрання
 - Право на свободу від дискримінації

14. Якщо ви купуєте продукцію, вироблену у країні або секторі із низьким рівнем вартості життя, де, на вашу думку, можливе використання дитячої праці...

Чи повідомляєте ви своїх постачальників про те, що від них очікується дотримання прав людини, зокрема відмова від використання дитячої праці?

Чи зверталися ви за експертним висновком, наприклад від неурядових організацій, щодо продукції або країн, з якими пов'язаний ризик недотримання вимог про заборону дитячої праці?

Чи запроваджено на вашому підприємстві процедуру на випадок, якщо вам стане відомо про недотримання одним із ваших постачальників вимог щодо прав людини?

Чи не розглядали ви можливість вступу до спільної ініціативи з відповідального управління ланцюгами постачання, таких як Ініціатива з етичних принципів в торгівлі або Ініціатива із соціальної відповідальності комерційних організацій?

Права під загрозою:

- Заборона використання дитячої праці
- Право на освіту

15. Якщо ви продаєте продукцію або послуги, які будуть, ймовірно, використані у зоні конфлікту, або ви купуєте продукцію, виготовлену в зоні конфлікту...

Чи відомо вашим замовникам або постачальникам, що ви очікуєте від них особливо уважного ставлення до прав людини з огляду на підвищений ризик, що існує у зоні конфлікту?

Чи звертаєтесь ви до урядових організацій та експертів із прав людини по неупереджену пораду щодо дотримання прав людини в зоні конфлікту?

Чи співпрацюєте ви з іншими підприємствами або громадськими організаціями у подоланні визначених ризиків?

Чи проявляєте ви особливу обережність у ситуаціях, внаслідок яких ви можете опинитися причетними до етнічних, релігійних або культурних суперечок або конфліктів в певному регіоні?

У зоні конфлікту існує підвищений ризик порушення цілого ряду прав, а саме:

- Право на життя, свободу та особисту недоторканість
- Заборона тортур, катувань, нелюдського поведіння та поведіння, що принижує людську гідність
- Право на свободу від дискримінації
- Право на самовизначення
- Гуманітарне право

4 Короткі приклади порушень прав людини

Підприємницька діяльність, в принципі, може порушувати всі відомі права людини, визнані в світі. Тому їх всі треба враховувати в своєму бізнесі, зокрема під час визначення тих прав, які ви ризикуєте порушити, здійснюючи свою діяльність (див. Крок 2, Розділ II).

Далі перелічені 29 прав людини, які увійшли до Міжнародного білля про права людини та основних конвенцій МОП¹. До кожного права наведено приклад того, як підприємство через необережність може порушити права людини, стати співучасником порушення прав третьою стороною або в інший спосіб виявитися причетним до порушення.

У деяких прикладах розглядаються дії, які є протизаконними в країнах Європи та решти регіонів світу. В таких випадках порушення прав людини передбачає відповідальність у судовому порядку, в той час як дотримання закону дозволяє уникнути порушень. Інші приклади стосуються «сірих зон», щодо яких неможливо визначити, чи є такі дії порушенням закону чи ні.

Так чи інакше, всі ці приклади є порушеннями прав людини, яких слід уникати в підприємницькій діяльності, а якщо уникнути не вдалося — докласти всіх зусиль для усунення негативних наслідків порушення. Слід пам'ятати, що не існує єдиного погляду на те, що вважати порушенням прав людини, а що — ні. В цьому переліку ми намагалися використовувати приклади, які є найбільш поширеними та загальнозрозумілими.

o **Свобода об'єднань**

Декілька працівників зустрілися в неробочий час, щоб обміркувати дії зі вступу до профспілки. Компанія наймає адвоката, перед яким ставиться задача чинити тиск на працівників та змусити відмовитися від наміру вступити до профспілки.

o **Право на однакову оплату за однакову роботу**

Компанія наймає нового працівника, який є іммігрантом із країни з перехідною формою економіки. Через його національну належність йому платять менше, ніж його колегам, оскільки керівництво вважає, що він все одно отримує набагато більше, ніж міг би в середньому заробляти в своїй рідній країні.

o **Право на організацію колективних переговорів та участь в них**

В країні, де право на укладання колективних угод щодо умов та термінів працевлаштування закріплено в законодавстві, компанія відмовляється брати участь в такій угоді з представниками законно визнаної організації працівників напряду або через об'єднання роботодавців (наприклад, на місцевому, регіональному або державному рівні).

o **Рівні права для чоловіків та жінок в сфері праці**

Керівник малого підприємства вирішує підвищити працівника по службі, але не на підставі результатів його роботи, а через той факт, що він є чоловіком, тож не буде вимагати відпустки для догляду за дитиною, як могло би статися, будь на його місці жінка.

² Міжнародний білля про права людини та Декларация МОП щодо фундаментальних принципів та прав у сфері праці згадується у Звіті Джона Ратті, Спеціального представника Генерального Секретаря ООН з питань прав людини й транснаціональних корпорацій та інших підприємств, що має назву «Захист, повага, відшкодування: концепція прав людини і підприємницької діяльності», 2008 рік, стор. 15-16

о **Право на свободу від дискримінації**

Керівник малого підприємства проводить відбір кандидатів на посаду продавця-консультанта в крамниці. На посаду претендують декілька кандидатів, що пройшли відбір, серед них є представники національних меншин. Керівник вирішує не проводити співбесіду з кандидатами, чия належність до національної меншості є очевидною, тому що клієнти раніше вже скаржилися на те, що їх обслуговують люди іншої національності.

о **Право на справедливу та гідну винагороду**

Працівники, які працюють із повною занятістю, отримують комісію від продажів. Однак базова ставка зарплатні не є гарантованою, а виплати здійснюються нерегулярно, в залежності від коливань об'ємів продажів.

о **Заборона рабства та примусової праці**

Компанія виступає посередником з найму некваліфікованих робітників для сільськогосподарських робіт. Компанія відбирає іммігрантів, які готові працювати у досить складних умовах на полях за низьку платню. Компанія отримує бонус в залежності від кількості робітників, які пропрацювали у роботодавця від початку до кінця сезону. Через велику плінність робітників компанія вирішує відбирати у них паспорти на весь сезон та запроваджує великий збір за «консультаційні послуги» на випадок, якщо робітник забажає повернути свій паспорт до завершення сезону.

о **Право на безпечні умови праці**

Менеджер із закупівель відвідує головного постачальника компанії у Східній Азії.

Під час візиту на виробництві він із задоволенням відмічає, що всі робітники носять захисні каски. Але, забувши свій портфель, він повертається і бачить, що всі робітники працюють вже без касок. Якщо для компанії цей постачальник має велике значення, менеджер радше вирішить не згадувати про побачене та, попри все, укласти угоду.

о **Заборона використання дитячої праці**

Компанія закупила матеріали для рекламної акції — авторучки, брелоки та запальнички — із логотипом компанії у досить великого постачальника. Під час відвідування постачальника та обговорення ціни та якості наступного замовлення менеджер із закупівель помічає дітей, що, як здається, займаються складанням дрібних деталей. Оскільки менеджер представляє таке мале підприємство порівняно з постачальником, він вирішує проігнорувати побачене та все одно розмістити замовлення.

о **Право на відпочинок і дозвілля**

Через термінове замовлення від важливого клієнта власник малого підприємства просить свого постачальника подвоїти обсяг виробництва продукції за вже існуючим замовленням та поставити її в запланований термін. Внаслідок цього працівникам компанії-постачальника доводиться працювати понаднормово протягом всього тижня, а також на вихідних, аби встигнути в строк. Працівники скаржаться, але у відповідь на це власник згорячу погрожує їм звільненням, якщо вони відмовляються працювати понаднормово.

○ **Право на труд**

Компанія відмовляється підписувати із щойно найнятими працівниками контракт або видавати довідку з місця роботи.

○ **Право на сімейне життя**

Працівниця повідомляє керівництву про другу вагітність. Від попереднього роботодавця керівнику стало відомо, що під час першої вагітності вона часто була відсутня на роботі. Він вирішує відразу звільнити цю працівницю.

○ **Право на життя, свободу та особисту недоторканість**

Власник компанії через фінансові труднощі відкладає проведення ремонту автофургона, що належить компанії. Внаслідок цього через несправність гальм гине людина.

○ **Право на мирні зібрання**

Місцева профспілка організує мирну та дозволена урядом демонстрацію проти умов праці на підприємстві середнього бізнесу за межами його території. Занепокоєне цим керівництво компанії наймає охоронну агенцію, щоб та розігнала демонстрантів.

○ **Право на достойний рівень життя (включаючи достойне харчування, одяг та житло)**

Фермер надає місця в гуртожитку для іммігрантів, що працюють у нього в розпалі сезону. Фермер бажає заощадити, тож гуртожиток переповнений, санітарних вузлів бракує, а приміщення прибираються дуже рідко. Працівники скаржаться, адже їм ніде більше ночувати.

○ **Заборона тортур, катувань, нелюдського поводження та поведінки, що принижує людську гідність**

Офіс-менеджер систематично принижує підпорядкованих працівників, називаючи їх образливими словами, якщо, на думку менеджера, вони не досить добре виконують свої робочі обов'язки.

○ **Право на одруження та створення сім'ї**

Компанія наполегливо переконує працівницю відкласти одруження на рік, щоб уникнути зайвих відволікань від роботи у напружений період. Їй кажуть, що вона втратить місце в компанії, якщо здійснить свої плани щодо одруження.

○ **Право на збереження фізичного та психічного здоров'я**

Невелика роздрібно-торгова компанія продає заморожене м'ясо. Власнику крамниці пропонують дуже вигідну ціну на заморожене м'ясо, і він погоджується купити велику партію. Така низька ціна пояснюється тим, що термін придатності м'яса складає три місяці. Йому вдається продати тільки частину партії до того, як збігає термін придатності, а на решті пакунків він просто міняє дату.

○ **Рівні права на розгляд та захист в суді**

Компанія користується тим, що працівники-іммігранти захищені трудовим законодавством не в рівній мірі із громадянами країни, та створюють для них умови праці, які не відповідають державним стандартам.

○ **Свобода думки, совісті та віросповідання**

Власник компанії помічає, що деякі працівники носять ознаки свого віросповідання та здійснюють відправлення релігійних обрядів

під час перерв. Будучи атаїстом, він обурюється цими діями. Навіть якщо ці обряди жодним чином не загрожують здоров'ю та безпеці оточуючих та не впливають на здатність працівника виконувати свої робочі обов'язки, власник компанії просить їх припинити.

о **Право на освіту**

Керівництво помітило, що двоє співробітників стали висувати забагато ідей про дотримання прав людини після того, як у позаробочий час стали відвідувати курси, запроваджені місцевим відділком профспілки. Компанія попередила цих працівників про «труднощі», які у них можуть виникнути, якщо вони не припинять відвідувати ці курси.

о **Право на справедливий судовий розгляд**

Компанія розповсюджує свою продукцію через дистриб'ютора. Під час ділової вечері генеральний директор компанії-дистриб'ютора вихваляється, що він «переконав» суддю закрити справу за позовом від колишнього працівника.

о **Право на свободу переконань, інформації та висловлювань**

Компанія середнього розміру продає рішення в галузі інформаційно-комунікаційних технологій органам державної влади. Компанії відомо, що деякі державні організації-замовники використовують їхню продукцію для стеження та переслідування осіб, не згодних із політикою влади. Власник компанії виправдовує себе тим, що така маленька компанія не в змозі запобігти такому використанню, та навіть якщо він відмовиться від співпраці, знайдеться багато компаній, бажаючих зайняти його місце.

о **Право на участь у культурному житті, використання досягнень наукового прогресу та захист авторських інтересів**

Маленька проектно-конструкторська компанія надає консультаційні послуги в галузі будівництва по всьому світу. Один з їхніх поточних замовників — велике підприємство, що планує будівництво величезного заводу. В результаті будівництва місцеві мешканці будуть позбавлені доступу до пам'ятника культури, який має для них величезне значення. Проектно-конструкторській компанії стає про це відомо, але її керівництво вважає, що це їх не стосується, і вирішує не втручатися.

о **Право на самовизначення**

Компанія купує земельну ділянку, знаючи про те, що на неї можуть претендувати місцеві мешканці на підставі того, що ці землі традиційно належали їм. Компанія користується з того, що цій групі корінного населення бракує політичної об'єднаності та вони не мають правовстановлюючих документів на землю. Компанія ігнорує їхні протести та врешті-решт звертається до правоохоронних органів із проханням виселити людей з цієї території.

о **Право на політичне життя**

Працівник компанії висунув свою кандидатуру для участі в місцевих виборах. Виконавчий директор тієї ж компанії, що підтримує іншу партію, починає ставити під сумнів професійні якості цього працівника, чинячи перепони у його діяльності.

о **Право на соціальну захищеність**

Компанія вдається до бухгалтерських махінацій, щоб уникнути сплати внесків до державної системи соціального захисту.

○ **Свобода пересувань**

Мале підприємство торгує вином, яке поставляється із віддаленої сільської місцевості, що розташована у кількох годинах їзди від найближчого міста. Відвідуючи постачальника під час збору врожаю, власник компанії дізнається, що керівництво забороняє робітникам господарства покидати винокурню після закінчення робочої зміни, оскільки траплялись випадки, коли працівники, повертаючись занадто пізно ввечері, вранці були не в змозі стати до роботи.

○ **Право на недоторканість особистого життя**

Роблячи особисту послугу своєму другові з іншої компанії, виконавчий директор передає йому персональні дані окремих клієнтів без їхньої попередньої згоди.

5 Довідкова література

Далі представлені деякі авторитетні джерела інформації з прав людини.

Зверніть увагу на те, що не всі ці документи орієнтовані на сферу бізнесу та не завжди стосуються саме сектору малих та середніх підприємств. Тому вам можуть знадобитися роз'яснення фахівців щодо практичного застосування цих положень на практиці. Консультацію можна отримати в державних правозахисних установах, в суспільних організаціях, що займаються питаннями прав людини, торгово-промислових організаціях, торгових палатах, ініціатив з корпоративної соціальної відповідальності галузевих об'єднань підприємців.

Міжнародні довідкові документи та посібники:

- **Керівні принципи ООН:**
Керівні принципи Організації Об'єднаних Націй у галузі підприємництва та прав людини, управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй з прав людини, 2011:
http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- **Посібник із поясненнями до Керівних принципів ООН:**
Корпоративна відповідальність з дотримання прав людини: Посібник із поясненнями, Управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй з прав людини, 2011:
<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- **Глобальна угода ООН:**
Глобальна угода ООН є глобальною ініціативою з корпоративної соціальної відповідальності. Ознайомитися з ініціативою можна на веб-сторінці www.unglobalcompact.org. Інформацію про взаємозв'язок між Керівними принципами ООН у галузі підприємництва та прав людини та Глобальною угодою можна знайти тут:
http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf
- **Міжнародний білль про права людини:**
<http://www2.ohchr.org/english/law>
- **Управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй з прав людини:**
Актуальна інформація з прав людини на веб-сторінці: <http://www.ohchr.org>
- **Декларація МОП щодо фундаментальних принципів та прав у сфері праці**
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>
- **Міжнародна організація праці**
Актуальна онлайн-інформація про трудові права: <http://www.ilo.org>. Довідкова служба МОП для підприємців з питань міжнародних трудових норм:
<http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>

Довідкові документи ЄС:

- **Хартія ЄС з прав людини:**
http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm
- **Європейська конвенція з прав людини:**
<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Basic+Texts/The+Convention+and+additional+protocols/The+European+Convention+on+Human+Rights/>
- **Стратегія Європейської комісії 2011-14 з корпоративної соціальної відповідальності**
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF#>

Подяка

Європейська комісія спільно з командою проекту від організації GLOBAL CSR та компанії BBI International висловлює свою подяку багатьом людям, які своїми коментарями допомогли вдосконалити попередні версії цього посібника, а саме:

Членам Консультаційно-експертного комітету, заснованого Європейською комісією для надання консультацій по цьому проекту

- Джим Бейкер (Jim Baker), Міжнародні профспілки
- Александра Гуакета (Alexandra Guáqueta), Робоча група ООН у галузі підприємництва та прав людини
- Том Коенен (Tom Koenen), Econsense
- Вираф Мехта (Viraf Mehta), Центр з питань відповідального підприємництва, Індія
- Женев'єв Пол (Geneviève Paul) та Елін Вронски (Elin Wrzoncki), Міжнародна федерація з прав людини (Франція)
- Brent Уілтон (Brent Wilton), Міжнародна організація роботодавців

Іншим людям та організаціям, які додали свої коментарі до попередніх версій посібника:

- BANKIA
- Пламен Кростов (Plamen Christov), Management Systems Services
- Конфедерація промисловості Данії
- Себаст'єн Кокуоз (Sebastien Coquoz), Норвезький центр з прав людини
- Датська Ініціатива з етичних принципів в торгівлі (DIEH), Ініціатива з етичних принципів в торгівлі (ETI), Норвезька Ініціатива з етичних принципів в торгівлі (IEN)
- Андрес Дочао (Andres Dochao), Об'єднання самозайнятих працівників та підприємців (UATAE) (Іспанія)
- ENDESA
- Європейська мережа корпоративної соціальної відповідальності та допомоги непрацевдатним (CSR+D)
- Беата Фарацик (Beata Faracik), Instytut Allerhanda
- Конфедерація ірландських підприємців та роботодавців
- Алес Краніч Куслан (Ales Kranjc Kuslan), Ekvilib Institute, Словенська мережа з питань соціальної відповідальності
- Аманда Ортега (Amanda Ortega), Lavola
- Repsol
- Габріель Шпеті (Gabriel Spaeti), Федеральний департамент закордонних справ, відділ безпеки людини, Берн, Швейцарія
- Ніколас Замбрана Тевар (Nicolas Zambrana Tévar), Група з вивчення питань приватного права та прав людини (Іспанія)
- Міка Венемекі (Mika Vehnämäki), Міністерство закордонних справ, Фінляндія
- Ніл Вілкін (Neill Wilkin), Інститут прав людини та підприємництва

Іншим учасникам обговорень за круглим столом, що проводився Європейською комісією 12 вересня 2012 року:

- Сігне Андреасен (Signe Andreassen), GLOBAL CSR, Данія
- Жан-Марк Баркі (Jean-Marc Barki), Sealock, Франція
- Айнажка Б. Нагі (Ajnacska B. Nagy), Європейська комісія, Генеральний директорат з підприємництва та промисловості
- Пер Бондевік (Peer Bondevik), Ініціатива з етичних принципів в торгівлі, Норвегія
- Керстін Борн (Kerstin Born), Bernard Brunhes International (BBI), Німеччина
- Міле Бошков (Mile Boshkov), Конфедерація промисловців Македонії
- Гай Бултінк (Guy Bultinck), Van Bavel Business Gifts, Бельгія
- Юлія Бутту (Iulia Buttu), Bernard Brunhes International (BBI), Румунія
- Даніеле Кавалотті (Daniele Cavallotti), La Fucina, Італія
- Паскаль Шарон (Pascale Charhon), Bernard Brunhes International (BBI), Франція
- Девід Коннор (David Connor), Coethica, Великобританія
- Рейчел Девіс (Rachel Davis), Shift, США
- Герд'єн Дійкстра (Gerdien Dijkstra), KCB Нідерланди
- Том Додд (Tom Dodd), Європейська комісія, Генеральний директорат з підприємництва та промисловості
- Керсті Дрю (Kirsty Drew), Об'єднаний профспілковий консультативний комітет при Організації економічної співпраці та розвитку (TUAC-OECD)
- Жан-Люк Фассьор (Jean-Luc Fasseur), Організація самозайнятих працівників та підприємців сектору малого та середнього бізнесу (UNIZO), Бельгія
- Еві Франк (Evie Franco), Інформаційний центр із питань миру у всьому світі (Ipris), Бельгія
- Херман Гранда (German Granda), Foretica, Іспанія
- Яна Хайнце (Jana Heinze), Ecosense (Форум з питань сталого розвитку підприємництва Німеччини)
- Люк Хендрікс (Luc Hendrickx), Європейська асоціація ремісників, підприємств малого та середнього бізнесу (UEAPME)
- Хенінг Хой Нігаард (Henning Høy Nygaard), Датська федерація підприємців малого та середнього бізнесу
- Марек Юркевич (Marek Jurkiewicz), StartPeople, Польща
- Ютта Кнопф (Jutta Knopf), Adelphi, Німеччина
- Алес Краніч (Ales Kranjc), Словенська мережа з питань соціальної відповідальності, Словенія
- Олац Ланда Пена (Olatz Landa Pena), The Rights Factory, Іспанія
- Тіна Лунд (Tina Lund), Danimex Communication A/S, Данія
- Ендрю Маршал Робертс (Andrew Marshall Roberts), Scottish Business in the Community
- Алан Міллер (Alan Miller), Європейська група Національних правозахисних установ – Шотландська комісія з прав людини

- Александр Ніколов (Aleksandar Nikolov), Bernard Brunhes International (BBI), Македонія
- Юрген Ноак (Jurgen Noack), Eurocommerce
- Владимир Петковські (Vladimir Petkovski), KCB Македонія
- Гжегож Піскальські (Grzegorz Piskalski), CentrumCSR, Польща
- Анна-Еліна Похьолайнен (Anna-Elina Pohjolainen), Європейська комісія, Генеральний директорат з підприємництва та промисловості
- Вероніка Рубіо (Veronica Rubio), Ініціатива із соціальної відповідальності комерційних організацій (BSCI/FTA)
- Джоанна Сердинська (Joanna Serdyska), Європейська комісія, Генеральний директорат з підприємництва та промисловості
- Емілі Сімс (Emily Sims), Міжнародна організація праці (МОП)
- Шун Скадегаард Торсен (Sune Skadegaard Thorsen), GLOBAL CSR, Данія
- Марія Стоянова (Mariya Stoyanova), CSR Європа
- Дамла Таскін (Damla Taskin), Організація з промислового розвитку при ООН (UNIDO), Туреччина
- Маттіас Торнс (Matthias Thorns), Міжнародна організація роботодавців (IOE)
- Мішель ван Бевел (Michel Van Bavel), Van Bavel Business Gifts, Бельгія
- Марійон ван Опійнен (Marjon van Opijnen), CREM, Нідерланди
- Мар'йонка Вельяновська (Marjonka Veljanovska), Farmahem, Македонія
- Хуан Вілльямайор (Juan Villamayor), консультант із раціонального розвитку корпорацій, Іспанія
- Сара Властеліч (Sarah Vlastelic), Bernard Brunhes International (BBI), Франція
- Маргарет Вахенфельд (Margaret Wachenfeld), Інститут прав людини та підприємництва (IHRB)
- Марк Райт (Mark Wright), Комісія ЄС з рівності та прав людини, Великобританія

Відгуки людей, які працюють на підприємствах малого та середнього бізнесу

В цьому посібнику ми приводимо декілька цитат, що належать людям, які керують підприємствами малого та середнього бізнесу в країнах Європи або працюють в цьому секторі. Спільна команда проекту від GLOBAL CSR та BBI International зв'язалася із цими компаніями, щоб дізнатися, які політики та процедури застосовуються на цих підприємствах для виконання вимог Керівних принципів ООН у галузі підприємництва та прав людини. Ці висловлювання відображають особисту думку їхніх авторів. Детальну інформацію про ці підприємства можна отримати за адресою www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights.

