



ДИОН. Р
Тәуелсіз сарапшы,
Лондон университеті Славян және
Шығыс - Еуропа зерттеу мектебінің пост-кенестік ғылымдар магистері

Компанияда адам құқықтарын жүзеге асыру Әрекет жоспары¹

Қысқартулар

КӘЖ – Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік

БК – Бірлескен кәсіпорын

АСҚХП – Азаматтық және саяси құқықтар туралы Халықаралық Пакт

ЭӘМҚХП – Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы Халықаралық Пакт

ХҚК – Халықаралық қаржы корпорациясы (Дүние жүзілік Банктің бөлігі)

ХЕҰ – Халықаралық еңбек ұйымы

ЭЫДҰ – Экономикалық ынтымақтасу және даму ұйымы

ЖҚҚ – Жеке қорғану құралдары

БҰҰ – Біріккен Ұлттар Ұйымы

БХАӨ – БҰҰ Бас хатшысының бизнес және адам құқықтары бойынша Арнайы өкілі (профессор Джон Рагги)

ҒК – БҰҰ Ғаламдық келісім-шарт

АҚЖД – Адам құқықтарының жалпыға ортақ Декларациясы



Посольство
1 Великобритании
Астана

Осы сарапшылық қорытынды Қазақстанда Ұлыбританияның елшілігі қаржылық қолдауымен дайындалған. Жариялаудың материалдары Қазақстанда Ұлыбританияның елшілігі ресми пікірлерді міндетті емес бейнелеп көрсетеді.

Адам құқықтарына кіріспе – бизнестің бір бөлігі

Бизнестің өсіп келе жатқан және күрделі әлемінде үкіметтер мен азаматтық қоғам бизнес саясаты мен тәжірибесін жақсартуға шақырады.

Соңғы бірнеше жылда компаниялардағы адам құқықтары жағдайы көп назар аударуда. Кейбір атышулы істерге мынадай жатады:

- Foxconn, Apple Computers негізгі қамтамасыз етушісі, 2012 ж. аяғында Қытай зауытында балалар (14-16 жаста) еңбегін пайдаланған;
- Nike зауытындағы жағдай компанияның адам құқықтары саласындағы саясаты мен тәжірибесін тексеруге әкеліп соқты;
- Shell Petroleum Development Corporation Нигериядағы қызметі 15 жыл бойы назар аударып келеді, бұл мұнай мен газ өніміне елеулі кедергі жасап, адам құқықтарын бұзғаны үшін соттан тыс мультимиллиондық келісімдерге әкеліп соғады.

2005 ж. Біріккен Ұлттар Ұйымымен бизнес және адам құқықтары бойынша Арнайы өкіл болып тағайындалған Гарвард Университетінің профессоры Джон Рагги кез келген мемлекеттің міндеттемелерін мойнына алмай, компаниялардың адам құқықтары тұрғысынан қарайтын құрылымын құрды. Профессор Раггидің "Қорғау, сақта және жою» шеңбері компаниялар адам құқықтарына қатысты әрекет жасау керек рөлі мен ережелер ретінде Біріккен Ұлттар Ұйымымен бекітіліп, үкіметтер мен азаматтық қоғаммен ғана емес, ең маңыздысы, бизнеспен де жағымды қабылданды.

Адам құқықтары өтпелі қызығушылық емес. Олар компаниялардың өнімділігін жоғарлатуды күтетін қазіргі қоғамда процестің бір бөлігі болып табылады. Бұл процесс жемқорлыққа қарсы шаралар мен қоршаған ортаға әсер етуден қазіргі таңда әлеуметтік, экономикалық және медициналық салдарды қамтитын процеске айналды. Профессор Раггидің жұмысы бизнес пен адам құқықтарына деген күшейіп келе жатқан қызығушылықты бірнеше маңызды халықаралық үлгілер мен басшылыққа алынатын ұстамдарды қайта қарауға әдейі пайдаланды. Рагги шеңберінің ықпалын ЭӘДҰ Басшылығында, Дүние жүзілік Банктің Халықаралық қаржы корпорациясының (ХҚК) Үлгілерінен көруге болады, осыдан басқа, бұл құжаттардың арқасында осы шеңберді елемеу мүмкін емес болды. Рагги шеңберіне назар аудармау компания үшін қауіпті болады. Бұл үлгілер мен басшылыққа алынатын ұстамдар өте маңызды, өйткені олар Қазақстан Республикасында жұмыс істейтін **барлық** кәсіпорындарға қолданылады.

Осы құжаттың құрылымы және оны пайдалану

"Рагги корпусына" мүше болу бірнеше ай уақыт алатын процесс болып табылады. Кейбір ірі және күрделі операциялар жүргізетін компанияларда бұл бірнеше жылға дейін созылуы мүмкін. Ұзақтығына қарамастан, бұл адам құқықтарын қадірлеуге, жағымды көзқарас пен ақырында, пайдалы бизнеске әкеледі.

Осы құжат компанияның саясатына адам құқықтарын енгізу бойынша кең әрекет жоспарын қамтамасыз етуге, тиісті сақтыққа және оның бағалау процесіне ықпалына арналған. Ол талап ету шекарасы мен саясатты жүзеге асыру ойларын қамтамасыз етеді.

Бұл бірыңғай құжат емес, бірақ процестегі шешуші компоненттердің кейбір нақтылықтары

компанияға іске кірісіп, процесті жылдамдатуға мүмкіндік береді.

А. Адам құқықтары үшін бизнес істері

Бүкіл компания көлемінде адам құқықтарын жүзеге асыру үшін бірқатар елеулі себептер бар.

Сот істері – «қабылдаушы» (көпұлттық компаниялар үшін) елдерде ғана емес, «туған» (көпұлттық компанияның бас пәтері орналасқан) елдегі ірі сот істерінің саны адам құқықтарын бұзу (немесе болжамды бұзушылықтар) тым қыбатқа түсуі мүмкін екенін көрсетті. Көптеген үкіметтік емес ұйымдар сот істері бойынша адам құқықтарын бұзушылықтардан зардап шеккендерге бұзушылық орын алған мемлекеттерде ғана емес, шетелде де көмектеседі. Біз Құрама Штаттарында осындай оқиғалар туралы естідік, онда Деликттің талап арыздар туралы Заңы шағымданатын адамдарға алаң ұсынды. Миллион долларлық келісім-шарттары бар болған жағдайда адам құқықтары бағдарламасына ие болу адам құқықтарына қатысты сот істерін азайтуы мүмкін. Осыдан басқа, компания құнды қағаздарының бағасына сот істері елеулі әсер етуі мүмкін.

ЭӘДҰ Басшылыққа алу ұстамдары/Жобаларды қаржыландыру үлгілері – енді адам құқықтары ЭӘДҰ Мультиұлттық компанияларға Нұсқаулықтың бөлігі болып, компанияларды Рагги шеңберін **де-факто** сақтауға мәжбүрлейді. 2011 жылы жаңартылған Нұсқаулық мынадайды компаниялар мен адам құқықтарына қатысты енгізді:

1. Адам құқықтарын қадірлеу, ол дегеніміз басқалардың адам құқықтарын бұзудан алшақ болу және адам құқықтарына өздері жасаған кері әсерді жою тиіс.
2. Өз қызметі шеңберінде адам құқықтарына жағымсыз әсердің себебі болмай, оның салдарын жою.
3. Қызметіне, өніміне, іскерлік қарым-қатынастарына тікелей байланысты адам құқықтарына жағымсыз әсердің оның салдарына қатысы жоқ болғанымен, алдын алу немесе жұмсарту жолдарын іздеу.
4. Адам құқықтарын қадірлеу міндеттемелерін алу саясаты.
5. Көлеміне, операциялар сипаты мен мазмұнына және адам құқықтарына келтіретін жағымсыз әсердің ауырлығына қарай адам құқықтарына тиісті қамқорлық жасау.
6. Салдарға әкеліп соқты не оған себеп болды деп белгіленген жағдайда адам құқықтарына жағымсыз әсерді түзетуін қамтамасыз ету немесе заңды процестер арқылы бірігіп жұмыс істеу.

Басшылыққа алу ұстамдарын бұзу көп қаржы кетірмегенімен, басқару көп уақыт алып, компания абыройына елеулі ықпал етуі мүмкін. Адам құқықтары сонымен бірге кәсіпорындарға байланысты ЕРДБ талаптары мен Дүние жүзілік Банкі Халықаралық қаржы корпорациясының үлгілерінің бір бөлігі болып табылады. ХҚК кәсіпорындарға қатысты адам құқықтары үлгілері былай дейді:

Бизнес адам құқықтарын қадірлеуі тиіс, ол дегеніміз адам құқықтары бұзушылығынан алшақ болу және оларға кері әсер тигізуі мүмкін шешімдерді қабылдамау. Әр үлгінің қызмет барысында пайда болуы мүмкін адам құқықтарының элементі бар. Осы қызмет үлгілерін заңгерлік сараптамадан өткізу клиент жобасындағы адам құқықтарына қатысты көптеген өзекті мәселелерді шешуге мүмкіндік береді. (ХҚК Үлгілері, 10-б.)

Осы үлгілердің екеуі жобаның халықаралықы қаржыландырылуына лакмус қағазы болып табылады, және де барлық көлемді қаржыландыру кезінде компанияның адам құқықтары саясаты мен қызметі бағаланады. Азаматтық қоғам мен кәсіподақтар жиі жағдайда кем дегенде, жобаларды өзгерту үшін осы үлгілердің шағымдану механизмдерін, ал ең үлкен нәтиже ретінде оларды адам құқықтарына қатысты толығымен жапқанды пайдаланады.

Құнды қағаз нарығындағы листинг/Басқару талаптары – дүние жүзі бойынша құнды қағаз биржалары адам құқықтары мен «техникалық емес» деп аталатын қауіптерді компания бағалауының тартып алынбас бөлігі ретінде жиілеу қарайды. Әлеуметтік жауапты инвесторлар (ӘЖИ), яғни прогрессивті компанияларға инвестиция жасайтындар осы қозғалысты қолдады. Осы ӘЖИ әдеттегідей компания құнды қағаздарының елелуі бөлігі болып табылмағанымен, олардың инвесторларға және азаматтық қоғам аясына ықпалы мен әлемнің ірі финансистерінің қолдауы өте кең. 2008 ж. кейінгі дүниеде бизнесті реттеу көбейді, сондықтан көпұлттық компаниялар өздерінің юрисдикцияларынан тыс кетті.

Қызметкерлердің моралі – адам құқықтары бұзушылығын қабылдау қызметкерлердің адамгершілігін азайтадыосының салдарынан өнімділігі мен болашақ қызметкерлердің санын азайтады. Адам құқықтарын бұзатын компанияда ешкім жұмыс істегісі істемейді.

Абырой – компания абыройы активтері мен акциялары құны арасындағы айырмашылық болып табылады. Компанияның мінсіз абыройы шешім қабылдайтын тұлғаларға жол ашады. Оның мысалдары көп. Көптеген компаниялар өзінің абыройын өздері жұмыс істейтін жерлердегі қауымдастықтармен жұмыс істеу арқылы жоғарлатады. Абыройды құру үшін көп жыл өтеді, ал оны жою үшін бір сәт те жеткілікті.

Рагги шеңбері – Бұл не және не болып табылмайды Бизнес үшін адам құқықтары бойынша міндеттемелер

Адам құқықтары саласында ондаған құжаттар, декларациялар мен келісімдер бар болғанымен, профессор Рагги олардың ішінен жеке секторға қатысы бар бірнешеуін алды:

- Адам құқықтарының жалпыға ортақ декларациясы, ол 1948 жылы қабылданып, 30 құқықтарды бекітті, оның ішінде әділ де жағымды еңбек ету жағдайна ие болу, құқықтық қорғау нәтижелі құралға ие болу құқықтары, пікір білдіру еркіндігі мен қинауға, қатыгез және адамгершілікке жатпайтын қарау түрлеріне ұшырамау бостандығы;
- Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық Пакт;
- Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық Пакт;
- бала және мәжбүрлі еңбек пен кемсітумен күресуге қатысты Халықаралық еңбек ұйымының конвенциялар «топтамасы».

БҰҰ Басшылыққа алу ұстамдары «Қорғау, сақтау және жою» шеңберін белгіледі:

- Қорғау – мемлекет өз азаматтарын адам құқықтарын бұзушылықтан қорғап, оларды қамтамасыз ету үшін белсенді шара қолдануы тиіс. Реттеу органдарын құру және жүзеге асыру арқылы заңдылық пен тәртіпті орнату және кез келген бұзушылықтардың қадағалауын қамтамасыз ету мемлекеттің «қорғау» міндетінің екі негізгі жағы болып табылады.

- Қадірлеу – компаниялар өз қызметі аясындағы адамдардың адам құқықтарын қадірлеу тиіс. «Зиян келтірме» дегеніміз компаниялардың адам құқықтарын сақтаудағы рөлін сүреттеудің ең жеңіл жолы. Компаниялар адам құқықтарын қорғауға белсенді шаралар қолдануы тиіс емес. Дегенмен, олар өз әрекеттерімен басқа тұлғалардың құқықтары бұзылмауын қамтамасыз етуі тиіс.

- Жою – адам құқықтары бұзылуынан зиян көрген адамдар шағымдарды қарау механизмдері арқылы осы бұзушылықтарды жоюға көбірек мүмкіндікке ие болуы тиіс. Көптеген компаниялар ерікті не еріксіз, тікелей не жанама түрде өз қызметінде адам құқықтарын бұзады. Сонда да осы зардап шеккендер шағымдарының қаралуына өкілетті тұлғаларға өз шағымын айтуға сирек мүмкіндік болады. Рагги шеңберінің «Жою» аспектісі осыны ғана аңғарады, яғни шағымдарын

тыңдап, шешімдерді тез және әділ қабылдап, үнсізге дауыс беру.

Көптеген компаниялар «адам құқықтар» термині айтылғанда, қатты әсерленеді. Бір компания басшысының былай деп әзілдегені бар: "Қытай үкіметін ауыстыру менің жұмысым емес". Бұл көптеген басшылардың түсінбейтінін аңғарады.

Бизнес пен адам құқықтары компания әрекеттеріне және оның адам құқықтарына жасайтын ықпалына қатысты. Әсер еткен тараптарға жергілікті қауымдастықтар, компанияның, қамтамасыз ету және пайдалану шеңберіндегі орындаушылардың қызметкерлері жатады.

Жеке сектор адам құқықтарына әсер етеді

Компания адам құқықтарына бірнеше қарастырылған және күтілмеген әсер етуі мүмкін. Бірнеше мысал келтірейік:

- Компанияның жұмысқа алу тәжірибесі қандай? Олар бір этникалық топтың басқа топтың алдында артықшылық беруге немесе отбасы құрады деп, әйелдерді алмауға құқылы ма?
- Компанияның бала еңбегіне қатысты анық мазмұндалған және сақталатын саясаты бар ма? Мерзімді тексеріс өткізу арқылы саясатының қамтамасыз етушілерге мәлім екенін біле ме?
- Компания жергілікті қауымдастықтың дәстүрлі өмір салтына қол сұғып, табиғатты ластағанның салдарынан өмір сүріу қиындатты ма (мысалы, малға кері әсер тигізді ме)?
- Компания еңбек мигранттарының еңбегін пайдалануға құқылы ма және келісім-шарт ережелері жұмысшылардың елге келу алдында анық түсіндірілді ме?
- Мүмкін, бала еңбегі (жеміс-жидек жинау) үйреншікті жағдай болып табылатын елде компанияның азық-түлігі бала еңбегіне жанама қолдау жасайтын шығар?
- Мемлекет компания ғимараттарын салу үшін қауымдастықты мәжбүрлі түрде басқа жерге көшірді ме? Халыққа халықаралық көшіру үлгілері бойынша өтемақы берілді ме? Әлде заттарың жинаңдар деп қана айтты ма?
- Компания 40 градус ыстықта кондиционері жоқ бульдозерлерді сатып ала ма? Экстремалды ауа райы кезінде бульдозер жүргізушінің жеткілікті демалыс үзілістері бола ма?
- Компания оқытушылар/аудармашыларды өз қызметкерлері үшін шақыра ма, бұл жергілікті қауымдастықтың білім беру және денсаулық сақтау қызметтеріне тым қатты әсер ете ме?
- Компания қызметкерлері қызмет туралы күдіктерін ашық айтуға болатындай кәсіподақ не форум құрды ма? Компанияның жергілікті қауымдастық үшін ұқсас форум құрды ма?

Жоғарыда келтірілген мысалдар бизнес секторы мен қызметі аясындағы адам құқықтарының көп жақтарын көрсетеді. Кейбір басшылар адам құқықтарының бизнеске «жылжып» келгенін сынға алды. Дегенмен, бұл жалған сипат. Адам құқықтары Еркіндіктердің Ұлы хартиясы (13-ғасыр) сияқты Екінші Дүниежүзілік соғыстан кейін бекітілген болатын. Адам құқықтарына бизнесте күннен күнге көбірек назар аударылады және бизнестің адам құқықтарын бұзып, кері әсерін тигізуі мүмкін екені түсінікті болды.

Адам құқықтарына Қазақстандағы қауіптер

Қазақстанда жеке сектор бірқатар адам құқықтарына шоғырлануы тиіс. Өткен кеңестік заманнан кейін қалған дәстүрге сәйкес көптеген адамның еңбек құқықтары күшті қорғалған.

Денсаулық, қауіпсіздік және қоршаған орта

Шахтадағы апаттардан қаза тапқандардың саны қауіпсіз еңбек жағдайын ие болу құқығын атап көрсетті. Қауіпсіздік әлі де жақсаруы тиіс (қауіпсіз еңбек жағдайын ие болу құқығын бұзу ретінде). Қауіпсіздіктің кейбір негізгі мәселелері мынадай:

- Әр қызметкердің жеке қорғалу құралдары (ЖҚҚ) бар ма?
- Қызметкер өз жұмысын атқару үшін жеткілікті дайындықтан өтті ме?
- Әр қызметкердің жеткілікті демалыс үзілістеріне арналған орны бар ма?
- ауыр заттарды көтеретін қызметкерлердің қосымша қауіпсіздік жабдығы мен жеткілікті демалыс үзілістері бар ма?

Еңбек мигранттары

Қазақстан бірнеше мұнай және газ ірі проекттеріне көптеген еңбек мигранттарын тартты. Астананың құрылысы осы жылдар ішінде және көптеген қалаларды модернизациялау жоспары әлі де осы жобалардың жұмыс күші мқтажын қамтамасыз ету үшін мыңдаған мигранттарды тартады. Бірақ, осы мигранттар жұмысқа алынып, орналасу ережелері анықсыз қалуда.

- Олар нақты шарттары бар келісімге қол қойды ма? Олар оқып, түсіне ала ма? Келісімді түсіне ме?
- Олар қайда орналасады? Бір бөлмеде неше адамнан?
- Жұмыс сағаттары қандай, қанша демалыс үзілістері болады?

Олар өз төлқұжаттарын өздері сақтай ма әлде компания оларды «сақтық» үшін өзінде қалдыра ма? Егер компания төлқұжатты өзінде қалдырса, онда ол жүру еркіндігін бұзады. Халықаралық көзқарас бойынша, бұл мәжбүрлі еңбек деп аталуы мүмкін.

Бала еңбегі

Көптеген компаниялар олардың қызметіне балалар еңбегі ықпал етпейді деп айтады. Сонда да, ықпал ету потенциалы мынадай салада болуы мүмкін:

- Компания азық-түлікті әдеттегідей бала еңбегін пайдаланатын ұсақ шаруашылықтардан сатып ала ма?
- Сүт жинайтын жерде балалар сауатын сиырлардан сүт қабылдап ала ма?
- Балаларды оқытпай, жұмыс істеткізе ме?

Компаниялар балаларды жұмыстан шығару сияқты еріксіз салдар болатыны туралы білуі тиіс. Бұл әрекет компанияны қиындықтардан құтқарғанымен, ол отбасының өмір сүру қаржысынан айырады. Мәселені шешудің әртүрлі баламалары бар, мысалы, туған ағасын немесе ата-анасын мүмкіндігінше жұмысқа алу. Сонымен, мәселе отбасына да, компанияға да зиян келтірмей, шешілетін болады.

Қамтамасыз етушілер шеңбері

Компаниялар әдеттегідей, ірі жұмыс ұжымдарымен істей алатын, жобалау, сатып алу, құрылыспен айналысатын және қаржысы бар бірінші сатыдағы қамтамасыз етушілермен жұмыс істеуді жақсы көреді. Осындай ірі жобалардың, әсіресе мұнай және газ өндірісіндегі, жергілікті ортаға жасалатын экономикалық әсері жергілікті тауарлар мен қызметтерді сатып алу болып табылады. Кейбір қамтамасыз ету шеңберлері негізгі тапсырушыдан бес есе кең болады.

Қамтамасыз ету шеңбері бойынша көптеген компаниялар төмен түскенде, адам құқықтарының негізгі бірнеше мәселелерді қамтиды:

- Қызметкер өз жалақысын қандай мөлшерде және қандай жиылықпен алады? Қызметкер жалақысына қоса «әлеуметтік» көмек ала ма?
- Қызметкерлердің қанша жұмыс сағаты бар және жұмыс жағдайы қандай?
- Зауыт жергілікті денсаулық, қауіпсіздік пен қоршаған орта ережелерінің бәрін сақтай ма (ішінара, шектен тыс жағдай мен өрт қауіпсіздігі, мысалы, өрт белгілері мен өрт сөндіргіштер)?

Көптеген компаниялар өздерінің субтапсырушыларына сенеді, бірақ көптеген жағдайда қамтамасыз ету шеңбері ішінде не болатыны туралы аз біледі. Жиі жағдайда білгілері де келмейді. Өкінішке орай, көптеген басшылар бюджет шеңберінде азық-түлік алғысы қана келеді. Бұл көзқарас компания үшін елеулі қаржылық және құқықтық салдар әкелуі мүмкін.

Негізгі келісуші кәсіпорындар бәрін біледі деп күтілмейді. Сонда да, іс жүзінде адам құқықтарына тиісті көрегендікпен қарап (төменде С-бөлімін қараңыз), контрактілерге адам құқықтарын бұзу мүмкіндігі бар ма деп анықтау керек.

Рагги шеңберін жеке сектордың қолдауы

Ондаған халықаралық компаниялар мен іскерлік және салалық ассоциациялар Рагги шеңберін қабылдады, өйткені, компания міндеттеріне адам құқықтарын тұнғыш рет енгізілген болатын. Жеке сектор 2005-2011 жж. Рагги шеңберін дайындауға белсенді қатысқан, соның нәтижесінде қабылданған шеңбер бизнеске қолайлы болып табылады. Халықаралық сауда палатасы (ICC), Тұрақты даму бойынша дүниежүзілік кәсіпкерлер Кеңесі (WBCSD), Қазақстанда жұмыс істейтін әлемнің кейбір ең ірі трансұлттық корпорациялар, мысалы, ENI, Total, Chevron, Total және Arcelor Mittal Рагги шеңберін қабылдады және адам құқықтарын өз саясаты мен қызметіне енгізді.

Осыдан басқа, бүкіл дүние жүзінің жүздеген компаниялары Біріккен Ұлттар Ұйымының Ғаламдық келісіміне қосылды. Ол жауапты бизнесті қолдайтын платформа болып табылады. Бұл компаниялар (мысалы, ҚазТемір Жолы, Казкоммерцбанк, Самұрық энергетика мен ҚазМұнайГаз) адам құқықтары, еңбек, қоршаған орта мен жемқорлықпен күресуге қатысты Ғаламдық келісімнің 10 ұстамына дейін қол қойды. Төменде адам құқықтарының он ұстамы ішіндегі алтауы мынадай:

Адам құқықтары

- 1-ұстам: Іскерлік ая халықаралық деңгейде жарияланған адам құқықтарын қолдап, қадірлеуі тиіс
- 2-ұстам: олардың еңбекке адам құқығын бұзғанға қатысы жоқ екенін көзіңізді жеткізіңіз
- 3-ұстам: Іскерлік ая ассоциация еркіндігін қолдап, ұжымдық келіссөз жүргізу құқығын нәтижелі мойындау тиіс.
- 4-ұстам: мәжбүрлі және міндетті еңбектің барлық түрлерін жою;
- 5-ұстам: бала еңбегін толық жоюды жариялау;
- 6-ұстам: еңбек және қызмет саласындағы кемсітуді жою.

Осы шеңберді белгілеп, қабылдау арқылы компаниялар бақталастарына ұқсас адам құқықтары стратегиясын жүзеге асыруы тиіс.

В. Адам құқықтары стратегиясын жүзеге асыру

Адам құқықтары саласындағы стратегияны жүзеге асыру көшбасшылық, уақыт және қаржы

талап етеді.

Бас директордың басшылығы мен көзқарасы адам құқықтары саласындағы стратегия үшін керекті қызметкерлер мен қаржы берілетінін кепілдейді. Бас директор ашық үнінің кез келген өзгеру процесі үшін шешуші маңызы бар, әсіресе, адам құқықтары саласында, өйткені жеке секторда кейбіреулерінің ынтасы жоқ. Адамдық ресурстар, контрактілер мен сатып алу, денсаулық, қауіпсіздік пен қоршаған орта, заңгерлік, әлеуметтік бөлімдерінің бастықтарынан тұратын жұмыс тобын құру керек. **Жұмыс тобына бас пәтердің нұсқауын орындаушылар емес, нақты қызметпен айналысатындар енгізілуі тиіс.** Бизнестің қатысуы стратегияның жүзеге асырылуына келісім бар және о ладам құқықтары мәселелерін нақты көрсететінін кепілдейді.

Жұмыс тобының құрамы басында жұмыс жоспарын белгілеу үшін жиілеу кездесіп, кейін сирек кездесуіне болады. Бюджетке қызмет әсерін түсіну үшін сапар жасау, сырттай сараптама жасау, тиісті кадрларды дайындау, сонымен бірге, компания ішінде адам құқықтары маңыздылығы туралы қызметкерлермен сөйлесу енгізілуі мүмкін.

Басшылық бүкіл ұйымға адам құқықтары дұрыс қаралып, компанияның игілігіне әсер етуі мүмкін екенін анық жеткізуі тиіс. Бас директордың көзқарасы адам құқықтары туралы білім болашақ клиенттер мен ұқсас компаниялар арасында беделін арттыруы мүмкін сыртқы дүниені де қамтиды. Бұл сонымен бірге, сектор шеңберінде «Таңдау компаниясы» атағын әкелуі мүмкін.

Сыртқы сараптаманың маңыздылығы

Керек болмаса да, компаниялар қысқа мерзімді сыртқы сараптама жасау тиіс. Бұл компанияларға басқалардан стратегияны жүзеге асыруды үйренуге мүмкіндік береді. Сонымен бірге, сыртқы сарапшыны сақтау компанияға мәселелерден қашпай, стратегияны жүзеге асыру барысында қоғаммен байланысқа қарай икемденбей, адам құқықтарын бұзушылықтарға көбірек назар аударуға мүмкіндік береді. Осы жұмысқа кірісу бойында мүдделердің қайшылығы бар, өйткені кез келген елеулі бұзушылықтардың мәнін азайтуы мүмкін. Және де, үкіметтік емес ұйымдар тапанынан компания тәжірибесіне сын айтса, сыртқы кеңесші сонымен бірге адам құқықтары бойынша стратегияның заңдылығын растайды.

Жұмыс басталуы – ережелер құжаты

Жұмыс тобы құрылғаннан кейін компанияның қай жерде екенін және адам құқықтары бойынша міндеттерін жүзеге асыруға қаншалықты алысқа баратынын түсінуі маңызды болып табылады. Мүмкін, компанияның көп еңбек тәжірибесі бар, бірақ қызметінің сипатын ескергенде, ол қамтамасыз етушілер шеңберіне алаңдайды. Бұл бизнесті сатып алу болса, онда мәліметтер сыры өте маңызды болады (мысалы, мобильді байланыс қамтамасыз етуші). Ережелер құжаты компания мәселелерін терең зерттеуге арналмайды. Онда адам құқықтары саласындағы тиісті міндеттер мазмұндалып, саясат пен тәжірибеге қысқаша шолу жасалады және оларды өзгертіп, кетіктерді толтыру шешімдері туралы кеңестер береді. Болашақ қауіптер мен мәселелерді және олардың басымдылығын салыстыру компанияға нені жасау керек екенін түсінуге мүмкіндік береді.

Байланыс және жаттығу

Ішкі

Байланыс компания саясаты мен тәжірибесіне адам құқықтарын енгізудің ең маңызды жағы болып табылады. Жұмыс тобының стратегияны жүзеге асыру өкілеттігі болғанымен, компания қызметкерлерінің көбісі өзгеріс себептерін және стратегияны қалай жүзеге асыру керектігін түсіне алмайды.

Жұмыс тобы қызметінің салаларын қарап, адам құқықтарын аудиторияға қарай әртүрлі жеткізуі мүмкін.

- атқару билігі басшысының адам құқықтары туралы топ құру және компанияның жоспарланған бағыты туралы ішкі хат.
- 10-12 слайдтан тұратын ескертпелері бар слайд-презентация дайындау, онда Рагги шеңберіне шолу жасалып, компания үшін қандай маңызы бар және таңдаған стратегия мен мерзімдер туралы айтылады. Бұл мерзімді кездесулерде пайдаланылуы мүмкін. Қосымша слайд-презентациялар компаниядағы басқа адам құқықтары бұзушылықтарын қарауы мүмкін.
- Компанияның портфолиосы мен қызметіндегі адам құқықтарына қатысты 6-8 дилемма құрыңыз. Бұл өзгерген саясатты талқылап, қолданатын менеджерлер арасында түсінуді жеңілдетеді. Дилеммалардың бәрі бірдей шешілмеуі мүмкін, бірақ дұрыс жазылған жағдайда олар талқылау мен адам құқықтары мәнін түсінуге көмектеседі.
- Материал ұсынылғаннан кейін адам құқықтары туралы қысқаша тест құру (бірнеше жауаптары бар 10-15 сұрақ), ол қызметкерге өзін түзетуге мүмкіндік береді. **Викториналар басқаруға айналмауы тиіс.**
- Жоғарғы басқару «түскі ас пен үйрену» шараларын әр тоқсан сайын өткізіп, ілгері басу туралы мәлімдеп, қызметкерлердің сұрақтарына жауап беруі мүмкін.
- Біріккен Ұлттыр Ұйымының Адам құқықтары күнін (10 желтоқсан) мәселені атап көрсетіп, ортаға қою себебі ретінде пайдаланыңыз.

Кейбір компаниялар жыл сайын 40-50 сұрақтан тұратын сауалнама таратып, оған компания, бизнес бағыттары, басқару сенімділігі, еңбек жағдайы туралы сауалдарды енгізеді. Мынадай бірнеше адам құқықтары туралы сұрақтар қызметкерлердің көңілін шолуға жақсы мүмкіндік береді:

- "адам құқықтары салсындағы стратегияны қабылдау компанияны дұрыс бағытқа салды ма?"
- «Стратегия қабылданғаннан кейін саясат пен тәжірибенің өзгергенін көрдіңіз бе?"

Осы қызмет түрлері компанияның адам құқықтары білімін арттырады. Кейбір міндетті қызметкерлер мен персонал шешімдердің адам құқықтарына әкелетін салдарын толық түсіну үшін қосымша оқуы тиіс. Олардың мысалдары мынадай:

- Жаңа бизнесті дамыту – компания үшін бизнесті құру алдыңғы қатардағылар тиісті көрегендік пен бағалау процесі арқылы адам құқықтары саласының күрделілігі мен болашақ міндеттемелерді түсінетін болады.
- Құқықтық функциялар – соттың юрисдикцияны түсінуі және компания қызметіндегі ұқсас оқиғалардың негізі.
- Адамдық ресурстар – мигранттар еңбегінің салдарын түсіну және олардың кәсіподақ құру құқығы (және бірігу еркіндіктің алдын алу астыртын жолдарын түсіну).
- Қауіпсіздік – ірі қондырғылары бар компаниялар (мысалы, зауыт немесе фабрика) бұзушылар үшін «қарулы күш қолдану ережелері» мен «тиісті күштерді» толық түсінуі ішінде Адам құқықтары мен қауіпсіздік жөніндегі ерікті ұстамдар бойынша арнайы дайындық болуы тиіс (<http://www.voluntaryprinciples.org/>).
- Әлеуметтік нәтижелік/HSE – жергілікті қауымдастықтарға шағым түсіріп, компания тарапынан

тез және әділ қаралатын Рагги шеңберіне сәйкес шағымдарды қарау жақсы жұмыс істейтін механизмін құру.

Сыртқы

Компанияның адам құқықтары тарихына қарай ол байланыс саясатын қабылдау не жасалған ілгері басуға мәжбүр болуы не болмауы мүмкін. Кейбір компанияларда адам құқықтарын бұзған деген айыптар мәселесі болған, олардың байланыс саясаты адам құқықтарын қамтығанымен, жергілікті тәжірибеде сөздердің соңынан үлгермей қалды.

Компания саясатын өзгертіп, жергілікті тәжірибесі жақсарғанына сенімді болса да, жетістіктері туралы тым көп мәлімдеудің керекгі ЖОҚ. Осы салада саясатқа ие болу соңы емес, басталуы ғана.

С. Адам құқықтарына тиісті қамқорлық жасау

"Сыртқы мүдделі тараптардың компания адам құқықтарын сақтаудан бас тартқанға жауабы ретінде атап көрсетіп, ұялту болып табылады. Компанияларды қадірлеу адам құқықтарына тиісті қамқорлық жасау арқылы жүзеге асатынын көрсету керек "

Арнайы өкіл Джон Рагги

- Адам құқықтарын көрсетуден нақты шараларды жүзеге асыруға дейін жетуі компанияның ілгері басқанын атап көрсетеді. Жүзеге асыру барысында бірқатар шешілмеген мәселелер туындаса, саясатты өзгертуді де қарастыру керек болатын шығар.
- Ең қатты мұқтаждарға негізделген екі жобаларда тиісті шеңберді сынауға ұсыныс береміз.
- Адам құқықтары ұзақ мерзімді жобаға қалай енгізілуі мүмкін екенін көрсететін жобаның бар болуы.
- Жаңа жобалар басталуынан адам құқықтарына қалай қарайтындарын зерттеу үшін жаңа бизнес жоба жүзеге асыру.

Тұжырымдаманы түсіну

Адам құқықтарына тиісті көзқарас дегеніміз компания өз қызметі барысында адам құқықтарын бұзбайтынын қамтамасыз ету процесі. Бұл процеске:

- адам құқықтарны қорғау саясаты;
- әсерді бағалау;
- интеграция;
- нәтижелілікті тақылау жатады.

Заңгерлік сараптама ағымдағы адам құқықтары саясатын бейімдеуге бірінші қадам болып табылады. Процестің екінші сатысы әсерді бағалау болып табылады, ол жаңа жобаларды дамыту мен қазіргі жобаларды қарауға мақсатталған. Адам құқықтары компанияның корпоративтік басқаруы мен қоршаған орта сияқты интеграция процесінің бір бөлігі болып табылады. Және де, компания өнімділігін бақылау ілгері басуды қадағалауға мүмкіндік береді.

Қоршаған орта мен корпоративтік басқару мәселелеріне ұқсас, адам құқықтары да қоғамға енгізіліп, компания мәдениетінің бөлігі болуы тиіс. Осы процестерді ескеру бұл мәселеге ұзақ мерзімді де жүйелі түрде қарағанның кепілі болмақ.

Бұл проеестердің кейбіреулері адам құқықтары жобаларда қаралғанына кепіл беру үшін шағымдарды қарау механизмі мен тиісті мамандарды жалдауды қамтиды. Бұл процесс сонымен бірге заңға қатысты немесе жеке өмірге ие болу құқығы өте маңызды мәселе болатын жаңа бизнесті (мысалы, ақпараттық технологиялар) дамытуға қатысты кездейсоқ өзгерістерді де қамтиды. Соңында, компаниялар іс жүзінде адам құқықтары сақталуын қамтамасыз ету үшін қандай шаралар қолдануы тиіс екенін көрсетуге дайын болулары тиіс. Процесті сырттай «судьялардың» қатысу потенциалы азаматтық қоғаммен кез келген қарым-қатыстарды жақсартып, оған бизнестің қтындығы мен шектелген қаржылық және уақыт шеңберіменде қабылдануы тиіс қиын шешімдерді көруге мүмкіндік береді. Бұл көрсетілім ізгі ниет пен кемшіліктерді мойындау аясында өтіп, жоба құндылығын арттыру ғана емес, абыройды да жақсарту үшін істелуі тиіс.

Адам құқықтары қауіптерін ескеру

Адам құқықтарына тиісті көзқарасы өнер мен ғылымның қосындысы болып табылады. Бірақ, оған материалдық емес тұжырым ретінде қарауға болмайды. Компанияның барлық шешімдерінде қауіптердің сараптамасы бар. Қауіп саяси, экономикалық, қаржылық, геологиялық және экологиялық болуы мүмкін. Компанияға бұл жобаны жалғастыру керек екенін сараптағанда, осы қауіптердің түрлері тізіліп, зерттелуі тиіс. Адам құқықтары да сондай. Мысалы, инженерге адам құқықтарын түсіндіру оңай, өйткені, олар қауіптің не екенін түсінеді. Дертке ие болу қауіпін азайту үшін немесе оны толығымен жою үшін не істейді. Кейбір қызметтерде қауіптерді көріп, бағалап, жоба әлі де экономикалық болып табылатынын көреді. Егер компания қоршаған ортаны ластаса, ол үшін төлеуге тура келеді. Егер үкімет салық саясатын өзгертсе, компания көбірек төлейтін болады.

Компания адам құқықтарына тиісті көзқарасқа ие болу үшін санасын өзгертуі тиіс. Кейбір қызметкерлер құқықтарына әсер етуі мүмкін адамдардың орнына өздерін қоюы тиіс.

- жергілікті қауымдастық көлік жүруі көбейгеннен шаң мен шудың қатты әсерін алуы мүмкін. Осыны қалай өзгертуге болады? Мүмкін, балаларды мектепке бара жатқанда қорғау үшін күндізгі уақытта және мектеп үзілістері кезінде ғана?
- қызмет орындаушы өз қызметкерлеріне ең төменгі өсір сүру деңгейін қамтамасыз етуге немесе еңбектің қауіпсіз жағдайын жасауға құқылы емес. Мүмкін, қызметкермен басты қызмет орындаушының өрт қауіпсіздігі, демалыс үзілістері және құжаттары туралы айту керек шығар? Әлде олар қызмет орындаушының жұмысшыларына қалай қарайтыны туралы «даладан» ести ме?

Көптеген жағдайда компания осы мәселелер туралы ешқашан ойлаған жоқ. Компания жергілікті деңгейде жұмыс істейтінін түсіну баяу тамыр салуда. Бұл түсінік «құндылықтар теориясын» іс жүзіне енгізуі тиіс.

Адам құқықтарын бұзылып, кейін жергілікті қауымдастыққа ақша төлеп, түзетілуі мүмкін емес. Өткен уақытта кейбір компаниялар жергілікті қауымдастықтардың құқықтарын бұзып, содан кейін әлеуметтік инвестициялар арқылы бұзушылықтарды «түзетуге» тырысқан. Қауымдастықтың ақпарат алу құқығын бұзу (қызметтің болжамды салдары туралы ашық айтпау), сосны мектеп салу компанияның зауыт қаншалықты қоршаған ортаны ластайтыны туралы ақпарат алу құқығын бұзғанын өзгерте алмайды.

Бәрі жағымсыз емес

Менеджерлер адам құқықтарын ауыр мәселе деп санайды. Бірақ, процесс басталғаннан кейін көптеген басшылар адам құқықтарына көп үлес қосқандарына таң қалуы мүмкін. Бірнеше мысалдар келтірейік:

- Қауіпсіз еңбек жағдайын жасау
- кемсітуге қарсы белсенді саясат жүргізу
- қауымдарға өздеріне ықпал етуі мүмкін жобалар бойынша өз пікірлерін айту мүмкіндігі
- Қызметкерге отбасында бала туғаннан кейін көбірек уақыт беру

Жүйелі болу

Тиісті көзқарасты түсіну жүйелі көзқарасты талап етеді. Компаниялар әдеттегідей адам құқықтарына тиісті көзқарас пен бизнеске қатысты оқыту жүргізеді.

Графика түрінде негізгі конвенциялар мен бизнестің барлық қырларын зерттеу үшін үлкен құжат жасайды (мысалы, Microsoft Excel қолданып), бірақ ол қателерді түзетуге аз орын қалдырады. Бала еңбегіне (ХЕҰ № 182-конвенциясына) тиісті көзқарасты келтіру үшін мынадай кесте жасауға болады:

Бизнес тараптары	Мүмкіндік	Расталуы	Кейінгі керекті шаралар	Жүйелі түрде жүзеге асырыла ма?
Тікелей қызметкерлер	Жоқ	Жиналған барлық туу туралы куәліктер	<input type="checkbox"/> Келешекте адам құқықтарына қатысты ақпараттандыру науқанын қамтиды. <input type="checkbox"/> Контрактілер мен сатып алу қызметіне қауіптерді енгізу үшін адамдық ресурс	Талап етілмейді
Контракторлар	Төмен	Контрактінің ішінде	<input type="checkbox"/> Негізгі контракторлармен жыл сайын талқылау, <input type="checkbox"/> Тармақ жақсартылып, субконтракторларға қолданымды болды, <input type="checkbox"/> Келешек аудит жасау құқығын талқылау, <input type="checkbox"/> Анықтау туралы слайд презентациясы. <input type="checkbox"/> "қауіптегі" контракторларға сәйкес келтіру үшін 3 ай берілді	<input type="checkbox"/> Қазіргі кезде жүзеге асырылатын үлгіні тармаққа енгізу, <input type="checkbox"/> Компанияның жоғарғы басшыларына ақпараттандыру науқанын өткізу <input type="checkbox"/> Енді адам құқықтары бонустарды санаудың бір бөлігі
Өнім – компания бала еңбегі/мәжбүрлі еңбек бар елдерде жасалған ұсақ-түйекті	Түсініксіз – өнім көзі белгісіз болуы мүмкін.	Пайда болуы тиіс	<input type="checkbox"/> Сатушы мен өнім көзін анықтау <input type="checkbox"/> Компания бала еңбегі пайдаланбайтынын қамтамасыз ету үшін қандай шара қолданады? <input type="checkbox"/> Жоғарғы басшылық	<input type="checkbox"/> Сынақ мерзімінен кейін ілгері басу жоқ болса, онда келісімді бұзу және биліктерге хабарлау.

сата ма?			контраткорға сынақ мерзімін тағайындайды
----------	--	--	--

Барлығы дерлік компаниялар кәмелетке толмаған балалардың еңбегін пайдаланбатынына сенім болады және ақталу үшін саясатқа сілтейді. Бас сараптама саясатты жүзеге асыру мәселелерін көтерсе де, жиі жағдайда дәл осылай болады. Компания бала еңбегі жоғына сенімді болса да, қызмет етушілер шеңберінде қауіп бар. Тамақтандыру уақытша жұмысшыларды талап ететін бизнестің бір бөлігі, сондықтан ол тексерілуі тиіс. Компанияның бала еңбегіне әсер етудің тағы бір жағы нені сататынын қамтиды. Мүмкін, ол негізінен Қытайда жасалған ұсақ-түйек сататын шығар. Көптеген жақсы жасалған тауарлар Қытайдан келгенімен, жанармай сатнасасында сатылатын өте арзан өнімдер (шарлар, ойыншықтар, шамдар) кәмелетке толмағандардың қолымен жасалуы мүмкін. Көптеген жағдайда «Қытайда жасалған» дегеннен басқа жасаған зауыт белгісіз болып қалады. Қызметкерлер қауіптерді бағалағанда реалист болып, тиісті шараларды қолдануы тиіс.

1. Саясатты қабылдау

Ойын шарттары туралы құжат дайындала салысымен саясатқа қатысты бірнеше сұрақтар пайда болады. Осы саясат қалай енгізімек және компания құрылымына байланысты қандай міндетіне сәйкес келеді.

Адам құқықтары компания құрылымы мен мәдениетінде қайда енгізіледі? Кейбір шешімдерге мынадай жатады:

- Сақтау – пара беру және жемқорлықпен күресу кеңдеу саясатын бақылау, қауіптерді басқару және бірқатар бақылау органдарымен ынтымақтасу.
- Этика – адам құқықтарына моральдік мәселе ретінде қарау, мүмкін, Атқарушы емес кеңес тарапынан
- Денсаулық, қауіпсіздік және қоршаған орта/тұрақты даму – адам құқықтарын қоршаған ортамен, әлеуметтік жұмыс пен денсаулық және қауіпсіздікпен араластыру.
- Заңгерлік басқарма – компанияға қиындық туғызуы мүмкін сот істерінің елеулі санын қарап, зерттеу.

Көптеген кіші компаниялардың адам құқықтары қайда орналасуы керек екенін шешу үшін керекті күші жоқ. Кіші компаниялар үшін ол бас директордың кеңесшісі немесе көптеген компаниялар үшін Копоративтік басқару/сәйкес келу бөлімі болуы мүмкін. Кіші компаниялардың жетістігі ірі компанияларға қарағанда, адам құқықтарын жылдамырақ енгізе алатындығында.

Жоғарыда айтылғандай, бірнеше саясат құжаттары өзгертілуі тиіс. Бұл құжаттарға үлес туралы құжат, бизнес ұстамдары, сәйкес келу және қауіптер құралы жатуы мүмкін. Осы құжаттардың өзгертілу жолы өте маңызды болып табылады. Көптеген компаниялардың негізгі құндылықтары болады, мысалы, «басқаларды қадірлеу» немесе сондай құндылықтардың басқа біреуі. Мысалы, Royal Dutch/Shell халықты қадірлеп, силайды. Осыған қоса, компаниябизнесінде қолданатын үлгілі келісімдер мен контрактілерді тексеруі тиіс. Осы контрактілер әдеттегідей, үлгі түрінде болып, жаңартылуы тиіс, сонымен бірге, оларға адам құқықтары жөніндегі негізгі құжаттарға, мысалы, Рагги шеңбері, бала және мәжбүрлі еңбекке қатысты ХЕҰ негізгі конвенцияларына сілтеме жасап, болашақта аудит өткізу құқығын бекіту тиіс. Осылай істегенде, контрактіге қол қоятын компания өзгертулер туралы хабардар болып, келісімге келетін компания үшін нені білдіретінін білуі тиіс.

Тәжірибелік саясатқа және құжатқа қадірлеуді енгізу ойдағыдан қатаң болуы мүмкін. Адам

құқықтарын заңгерлік сараптамаға енгізу осы саяси шешімдерді жүзеге асыру мақсатында қабылданған тәжірибелік шаралардың көрінісі болып табылады (төменде қараңыз).

Көптеген компаниялар өз қызметкерлері құпиялы түрде компания ішіндегі әдепсіз мінез-құлық туралы хабарлай алатын байланыс телефонына ие болады. Осы байланыс адам құқықтарын сақтау, жемқорлық пен мүдделер қайшылығына байланысты әдепсіз мінез-құлыққа мақсатталады. Байланыс телефонның өзі әдеттегідей, ішкі мақсаттарға арналған, мысалы, бір қызметкердің басқа қызметкердің күдікті жүріс-тұрысы туралы хабарлау үшін. Осындай байланыс телефондары (қызметкерлерді тиісті дайындықтан өткізіп) компания ішінде де, одан тыс та адам құқықтарын бұзу туралы ақпаратты алу үшін көбейтілуі мүмкін.

2. Бағалау әсері

Барлық ірі жобалар үшін қоршаған орта мен әлеуметке келтірілетін әсерді бағалау (ҚӘӨБ) талап етіледі. Рагги Басшылыққа алынатын ұстамдар компанияны өз жобаларының адам құқықтарына әкелетін әсеріне енгізуге тырысады. Әдеттегідей, ҚӘӨБ жоба аяқталғанша қоршаған ортаға және әлеуметтік әсерді зерттеу бойынша бірнеше кеңесшілер болады, өйткені, олар қауымдастықтармен кеңесе отырып, жағымды әсерді көбейту және жағымсыз әсерді азайту арқылы мәселелерді шешіп, кеңестерді бере алатынын түсінеді. Басшылыққа алынатын ұстамдарға сәйкес, компаниялар жобаның адам құқықтарына тигізетін әсерді зерттеу үшін енді адам құқықтары бойынша сарапшыларды алуға міндетті. Адам құқықтары мен әсерді бағалауға байланысты бірқатар мәселелер мен баламалар бар.

Жобаның “сараптама құжаты”

Жоба жүзеге асырылу алдында кейбір негізгі мәселелерді қарайтын сараптама құжат жазылуы тиіс. 15-20 беттен аспайтын және жалпы сарапшылармен жазылған шеңберлік құжат компанияға жобаның келешек әсерін түсініп, оның дамуына тиісті уақыт пен қаржы бөлуге көмектеседі. Мұнай, газ және кен байыту жобалары үшін қоршаған орта, әлеуметтік және адам құқықтары мәселелері бола береді. Көптеген мәселелердің арасында адам құқықтары мәселелері ретінде ақпарат алу құқығы мен таза қоршаған ортаға ие болу құқығы болуы мүмкін. Кіші қалалар үшін тоқыма өндірісі қатысуымен жобасы негізіндегі экологиялық және қызмет көрсету шеңбері мәселелері аз болуы мүмкін, онда қауіпсіз еңбек жағдайына көбірек көңіл бөлу керек. Шеңберлік құжат осы мәселелерді атап көрсетіп, әсерді бағалау барысында нақтылау қаралатынына кепіл береді.

Әсерді бағалаудағы сыртқы сараптама

Көптеген компаниялар қоршаған ортаның сараптамасына адам құқықтары жөніндегі сарапшыны міндетті түрде енгізетін болады. Бірақ, қазіргі уақытта көптеген кеңесшілердің адам құқықтарына әсерді бағалау үшін жеткілікті тәжірибесі жоқ. Бұндайда адам құқықтары бойынша сыртқы кеңесшіні пайдалану керек. Бұл маман жобаны жақсартып қана емес, оны заңдастыра алады. Компанияларға әсерді бағалау барысында «көлеңкедегі» сарапшы қызметкердің болуына басты кеңес береміз. Ол кейбір тәжірибесін компанияға қайта әкеледі. Адам құқықтары бойынша сыртқы сарапшының бар болуы жоғарғы басшылыққа пай әкеліп, компанияның адам құқықтарына әсер етуін талқылап, тең дәрежеде білімді таратуға және бүкіл компания шеңберінде басқа да тәжірибе бар екенін түсінуге мүмкіндік береді. Қызметкердің адам құқықтарына әсерді түсіну қабілеті артқан соң компания келешекте өз қызметкерін жобалардың адам құқықтарына тигізетін әсерді бағалау үшін пайдалана алады.

Адам құқықтары үлес ретінде

ҚӘӘБ процесі және оның мақсаттары кең тәжірибеге негізделген. Қауымдастықтар саны, олардың өмір сүру құралдары мен химиялық заттардың миллионға бір бөлігін ауаға жіберу көрсеткіші (PPM) нақты жазылады. Жоба географиясы да нақты болады, мысалы, лагерьдің 2500 шаршы метрі немесе құбырдың бір километрі. Дегенмен, адам құқықтарына көрсетілетін әсер әртүрлі көрсеткіштер арқылы қаралуы тиіс. Фермердің мал жаю (немесе оның меншігі) көлемінің азаюын соққы ретінде қарауға болады, бірақ бұл жеткілікті өмір сүру деңгейі мен меншік құқығын бұзу болып та саналуы мүмкін. Егер компания француз тілі басым жерде болса, онда саны аз топтың өз мәдениетін ұстану құқығы бұзулуы мүмкін. Компания осы мәдениеттің ғайып болмауы үшін белсенді шара қолданады.

Адам құқықтарының тілі және аудиториясы

Адам құқықтары өте сезімтал шарт болып, компанияны да, үкіметті де жауап беруге итермелеуі мүмкін. Адам құқықтары кез келген аудиторияда айтылмайды. Жергілікті қауымдастықтарға кеңес беру «Осы компания сіздің жеткілікті өмір сүру деңгейіне ие болу құқығыңызды бұза ма?» деген сұрақтан көрі әлдеқайда көп ақпарат әкеледі. Адам құқықтарына тигізетін әсерді назарға алу үшін тиісті тәжірибеге ие болу маңызды. Үкіметпен кеңесу өзгеше болады, бірақ дәл сондай түсініспеушілікке тап болуы мүмкін. Адам құқықтары мәселелері бойынша бөлім бастығының алдында сөз сөйлеу экологиялық, әлеуметтік және медициналық салдарды талқылауға қарағанда, соншама нәтижелі болмайды.

Кіммен кеңесу керек?

Рагги шеңбері жоба әсер етуі мүмкін құқық иелерімен сөйлесу керек екенін анық көрсетеді. Осы құқық иелерін жиі жағдайда фабрикада немесе қауымдастық арасында тануға оңай болады. Кейбір жағдайда бұл сондай анық емес болады. Ірі жобалар әдеттегідей, еңбек мигранттарын талап етеді. Анық көрінгенмен, компания кіммен кеңесу тиіс? Осындай жағдайда бұл мәселемен таныс халықаралық ұйымдар (Халықаралық еңбек Ұйымы) немесе ҰЕҰ-мен кеңесу осы топтарға тигізетін әсер салдарын жақсы түсінуге мүмкіндік береді. Осыдан басқа, секс-бизнес қызметкерлері әдеттегідей, ірі инфрақұрылымдық жобалардың бір бөлігі болып табылады. Компаниялар осыны ескере отырып, кейбір үкіметтік емес ұйымдармен кеңесу ең жақсы балама болып табылмайтынын білу тиіс. Көптеген халықаралық ҰЕҰ-р жергілікті қауымдастықтардың жалған өкілдері ретінде болуы мүмкін, мысалы, Ресейдің түпкі аумақтары мен Құрама Штаттардағы Аляскада.

ҚӘӘБ жоспарлау және енгізу

Адам құқықтарына тигізілетін әсерді бағалауға қарағанда, ҚӘӘБ-да реттеу талаптары мен мерзімдері болады. Адам құқықтарына тигізілетін әсерді ҚӘӘБ-ға бастапқыдан енгізу дұрыс, бұл кеңесуді үйлестіру мен келешек салдарды жұмсарту бойынша елеулі жұмыс көлемін азайтуға мүмкіндік береді. Екі бөлек процесті ұйымдастыру мүдделі жақтарды шаршатуы мүмкін. Олар тең дәрежеде жоба сапасына сауал қоюы мүмкін. Екі процесті басқару уақыт пен қаржыны тартып алады. Одан басқа, ҚӘӘБ басты талап ретінде жобаны алға бастыру үшін жасалуы тиіс бірқатар әрекеттерді жүзеге асырады. Адам құқықтарын тигізілетін әсер реттеу органына берілмеуі тиіс. Дегенмен, олар әрекет жасау үшін адам құқықтарын компанияның ҚӘӘБ

жоспарына енгізу қажет болуы мүмкін.

3. Енгізу

Адам құқықтары саласындағы стратегияның ұзақ мерзімді әсері саясатты және компаниядағы процестерді бақылау рәсімдерін енгізуде болады. Егер адам құқықтары жақсы енгізілсе, олар компания ДНҚ-ң бір бөлігі болып, жемқорлыққа қарсы және табиғатты қорғау шаралары сияқты үйреншікті жағдайға айналады. Компания сонымен бірге адам құқықтары жөніндегі сарапшыларды жалдау бағасын білетін болады. Төменде іс жүзінде енгізу өтіп жатқанына көзін жеткізуге мүмкіндік беретін бірнеше тәсілдер келтірілген.

Ынталандыру және кедергілер

Кейбір қызметкерлер ортақ игілікке дереу жұмыс істеуге кіріспейді, сондықтан, қызметкерлерді көбірек істеуге ынталандыру керек болуы мүмкін. Бонустарды санау жүйесіне адам құқықтары мен әлеуметтік мәселелерді қарауды қосу «жұмсақтау» шешім болып табылады. Адам құқықтарын сақтау аясында моральдік мәселе ғана емес, адам құқықтарын қадірлеудің сөзсіз қаржылық жағы болуы тиіс. Бұл ақырында тұрақты да қаржы жағынан нәтижелі жобаны қамтамасыз ете алады. Кедергілер де анық көрсетілуі маңызды. Қаржы пайдасы үшін адам құқықтарын бұзуға жол берілмейтіні және дереу, қатаң шешілетіні туралы ақпарат жіберу керек. Жемқорлық пен парақорлыққа қарсы күресу үшін де сондай саясат бар.

Жалдау

Адам құқықтары жаңа қызметкерлердің басты ойы болмайды. Осыған қарамастан, ашық айтпастан, істің мәнін талқылаудың басқа да маңызды амалдары бар.

- Мұнайшы инженерге жақындағы мекенге бұрғылаудың қысқартылуы қалай әсер етуі мүмкін туралы сұрақ қобға болады.
- интервьюер жоба менеджеріне үміткерді шағым қарау/байланыс телефоны механизмнің ең жақсы шарты қандай болу керек деген сұрақты қоюы мүмкін.
- Адам ресурстары бөліміне үміткерден ұжымдық келіссөз жүргізуді жеңілдету үшін компания не істей алады деп сұрауға болады.
- Компания ешқашан үміткерге отбасын құру туралы сұрақ қоймауы тиіс, өйткені бұл жүкiтiлк пен тууға қатысты қосымша шығындар үшін кемсітуге әкеліп соғуы мүмкін.

Қызметкерлер адам құқықтары туралы білімді бизнеске шектеулі қол жеткізе алатын «адам құқықтары» бөлімінде ғана емес, бүкіл ұйымға таратуы тиіс. Компанияға енгізуді жеңілдету үшін адам ресурстары бөлімі адам құқықтары желісін құруды рәсімдеп, мүдделі қызметкерлерді жинап, тәжірибе алмасу және желіні кеңейту тиіс.

Үйрету

Үйрету бірнеше жолмен жүргізілуі мүмкін – интернет, сыртқы презентациялар немесе қосалқы жобалар арқылы. Осы тақырып бойынша ең бай ақпарат беретін интернет-сайттардың бірі Бизнес пен адам құқықтары орталығы (www.business-humanrights.org, ағылшын тілінде) болып табылады. Қызметкерге веб-сайттан жүйелі түрде үйренуге және оны әртүрлі бөлімдерге таратуға рұқсат беру оның түсінуіне, рухани тұрғысына және компанияның төменгі қызметкерлерінің өнімділігіне өте пайдалы болмақ. Бұл үйретудің ең арзан жолы. Бейтарапты

сыртқы сарапшылар компанияның ілгері басуын «тексеру» үшін шақыртылуы мүмкін. Сонымен бірге, ол компания қызметкерлерін түсініксіз және бөтен әлемге апарды. Ақырында, жоба сайтын зерттеу адам құқықтары үшін жауапты қызметкерлерге ақпаратты бірінші қолдан алуға мүмкіндік береді. Цехте серуендеу өрт қауіпсіздігі, еңбек жағдайы мен жеткілікті демалу уақыты мәселелерін көтеруі мүмкін. Бұрын айтылғандай, адам құқықтары компания табысы мен келешек адам құқықтарын бұзушылықтар арасында тепе-теңдікті табу қызметкерлерге осы мәселеге сыни көзқараспен қарауға мүмкіндік береді.

Шағым беру механизмі/байланыс телефоны

Рагги шеңберінің үшінші тірегі анық, дер кезінде және нәтижелі шағымдарды қарау механизмін құру болып табылады. Көптеген компаниялар өз қызметкерлеріне шағым беру мүмкіндігін береді, бірақ, барлығы дерлік компаниядан тыс адамдарға ондай мүмкіндік бермейді. Көптеген компаниялар сыртқы механизмдер тым көп жұмысты талап етеді және елеулі шағымдар санына әкеліп соғады деп сендіріп айтады. Шағымдардың көбеюі механизм басталғанда болуы мүмкін, бірақ уақыт өткеннен кейін олардың саны әдеттегідей, күрт азаяды. Егер шағымдар саны сақталса, онда компанияның жүйелі мәселесі бар. Алдын ала айтсақ, шағымдарды қарау жақсы механизмі компанияның ертеден алдын алу жүйесі ретінде істеп, елеулі уақыт пен қаржыны үнемдей алады. Мақалда айтылғандай, "дер кезінде жасалған тігіс тоғызға тұрарлық».

4. Нәтижелікті бақылау

Бірнеше айдан кейін, саясат пен тәжірибе арасындағы айырмашылық көрініп тұруы керек. Сыртқы кеңесші компания осы кезге дейін стратегияны қаншалықты жақсы жүзеге асырғанын шынайы түсіндіруді қамтамасыз ету үшін осы өзгерістерді өлшеу тиіс.

Мәліметтер адам құқықтарын өзгертудің маңызды бөлігі болып табылады. Бұл компанияның қай жерден бастап, қайда бару керек екенін түсінуді қамтамасыз етеді. Төменде бақылануы тиіс кейбір сауалдар келтірілген:

- Жаңа контрактілердің неше пайызы адам құқықтарына (мәжбүрлі немесе бала еңбегін жоюға) тиісті сілтеме жасайды? Жаңа контрактілер жеткілікті түсінікті болуы тиіс. Ескі контрактілерді, мүмкін, келесі жылдың басында қайта қарау немесе өзгерту керек болатын шығар. Тиісті сілтемелерді енгізу үшін барлық контрактілердің мерзімдері қандай?
- Қанша менеджерлер адам құқықтары және бизнес саласында білім алды? Үйрену олардың даму жоспарларының бөлігі болып тыбыла ма және адам құқықтарына қауіп бар жұмыс орындарына қабілетті қызметкерлер алынды ма?
- Қызмет түрлерінің қаншасы шағым беру механизмін құрған? Шағым механизмдері барлық жаңа жобаларға міндетті ме? Заңгерлік емес шағым беру механизмі көзделген бе? Барлық қызметтердің мерзімі қандай?
- Мердігер компания қанша шағым алды? Кей кезде шағымдардың жоқтығы қызметтің жақсы жүргізілуін көрсетпейді, өйткені қауымдастық шағым беру механизмі туралы білмейді немесе шағымдарды жазу тым қиын болады.

Профессор Рагги компанияларға адам құқықтары туралы айтқанда, «білу және көрсету» керек деп атап көрсетті. Бұл мәселені түсіну ғана емес, адам құқықтарын сақтауға шара қолдануға қабілеттілікті көрсетеді.

Қиын шешімдер

Юрисдикция айналасындағы әртүрлі сауалдар, қамтамасыз ету және өңдеу мәселелеріндегі ақпаратсыздық пен қабылдаушы елдің үкіметімен жанды мәселелерді талқыламауды ескергенде, адам құқықтары мен бизнесті жүзеге асыру айналасында бірқатар өзекті мәселелер бар.

Мердігерге ықпал ету – мердігердің көзқарасын өзгерту

Компания басшылығының өнімнің шығу жерін сұрауға немесе төменгі мердігермен жай сөйлесуге де батылы бармайды. Бірақ, осы мәселені төменгі мердігермен талқыламау бірнеше жыл бұрын заңды ақталу болған шығар, ал, қазіргі уақытта мәселе деңгейіне сәйкес жол берілмейді, сонымен бірге, компания абыройына жағымсыз ықпал етеді. Мұнда Apple туралы сөз етпекпіз, оның Қытайдағы төменгі мердігері 2012 жылдың аяғында бала еңбегіне жол берген. Жауапты компаниялардың бала еңбегіне еш қатысы жоқ. Бала еңбегі анықталған жағдайда осы мәселені қосымшада сілтеме жасалған Әсер ету ережелерін пайдаланып, шешу өте маңызды болып табылады.

Компанияның адам құқықтарын бұзуы мүмкін басқа компаниямен жасасқан келісім-шарты қаншалықты ірі? Компанияға келтірілетін әсері қандай? Егер келісім-шарт басқа компанияның бизнесінің 2% құраса, онда әсері аз. Бірақ, контракт бойынша басқа компанияның пайдасы бүкіл табысының 30% құраса, онда компанияға елеулі ықпал етіп, көзқарасты өзгертуі мүмкін.

Аға менеджерлер ықпал етуге қобалжиды. "Біз олардың бизнесіне араласа алмаймы!" немесе "Олардың саясаты мен тәжірибесіне қалай араласпақпыз?" Қысқаша жауап - "Қалай қатыса алмайсыз?"

Болжамды шешімдердің бірі жыл сайын 10 ең ірі мердігерлерді жинап, компанияның адам құқықтары стратегиясы мен оларды сақтауға қандай шара қолданатынын талқылау. Рагги шеңберін шолу және мердігерлер үшін нені аңғаратынын, пайдалы екенін түсіндіру. Бұл мердігерлер тап болатын мәселелер туралы көбірек біліп, әуелі кейбір қиын мәселелер туралы ойлануға мүмкіндік береді.

Одан басқа, келісім үлгісінде Рагги шеңберіне сілтеме жасап, кішігірім өзгертулер жасауға болады, мысалы, бала және мәжбүрлі еңбек туралы, компанияның саясаты бар болуы және оның қатаң сақталуы, аудиттің мүмкіндігі туралы нақты ережелер көзқарастың өзгеруіне әкелуі әбден мүмкін. Адам құқықтарын тендерлердің алдын ала шарты ретінде белгілеу де мердігердің күдікті жүріс-тұрысын өзгертеді.

Бәрі бірден шешілмейді, бірақ мердігердің адам құқықтарына сәйкес келу мерзімдерін енгізу талап етілетін мақсат болуы тиіс. Бұл да жабық мәселені жарыққа шығарады.

Үкіметке қатысты болудан аулақ болу

Елге өте маңызды активтері немесе жобасы бар компаниялар үкіметке қатысты болып қалуы мүмкін. Қатысты болу компанияның мемлекет тарапынан адам құқықтарын бұзуға жанама қатысы бар болуын аңғартады. Мынадай мысалдар келтірейік:

Үкімет ірі инфрақұрылымға (мысалы, зауыт немесе жол салуға) орын босату үшін ауылдарды жойып, олардың тұрғындарын өтемақысыз қуады,

- Құқық қорғау органдары жоба қарсыластарының пікір білдіру еркіндігін бұзады,
- Қарсылық кезінде инфрақұрылымды қорғау үшін компания шақырған қауіпсіздік күштері өлімге әкеліп соққан қарсыластарды бағындыру үшін асыра күш қолданады.

Бұндай жағдайда үкіметтің әрекеттері туралы, жауапты да тиісті шаралардың қолдануы туралы ашық айту маңызды. Старк компанияның «елдегі адам құқықтарына байланысты құқықбұзушылықтардан» аулақ болғысы келетіні нәтижелі болмайды деп сенімді айтады. Жоғарыда келтірілген жағдайлар мынадай түрде таралып, қаралуы мүмкін:

- Ірі инфрақұрылым үшін мысал - "бұл адамдарға тиісті өтемақы беріліп, халықаралық үлгілерге не қоғам үмітіне сай қоныс аударылды ма?" "Осыны қалай көрсете аламыз?" Егер компания оны тиісті түрде өтегісі келмесе, онда ол тұрғындарға өтеу тиіс.
- Жоба қарсыластары үшін - "бұл адамдардың пікір білдіруіне қалай кепіл береміз және бұл жоба қоғам үшін жақсылық болатынына қалай сендіреміз?"
- Қауіпсіздік үшін - "бұл жағдайды ешкімді жараламай, қалай шешеміз?"

Пайдалану үшін "элеуметтік" лицензиялар – қоғамдық немесе коммуналдық түрде бекітілген жоба бойынша шешуші маңызға ие. Қарсыластарды бөгеп, басқаша ойлауды басу (немесе тұншықтыруға тырысу) жобаға ұзақ мерзімді болашақта көмектеспейді. Бұл пікір көптеген министрліктер мен ведомстволар беретін «қалыпты» қызмет лицензиясы, сансыз рұқсаттар мен бекітулердей маңызды.

Егер компанияның жоба акцияларының 50% астамын иеленіп, жоба бойынша жұмыс жалғасса, онда ол халықаралық үлгілерді қолдануы тиіс. Адам құқықтары саласында стратегияны жүзеге асырмаған мемлекеттік кәсіпорынмен (МК) бірлескен кәсіпорын құру қиын шешімге әкеліп соғады. Жобада 30% үлеске ие болу қиындау болады және МК-мен және үкіметтік қызметкерлермен келіссөз жүргізуді талап етеді.

Халықаралық үлгілер және ұлттық ережелер

Өртүрлі юрисдикцияларда жұмыс істейтін компанияларға бірқатар заңдар мен нормативтік актілерді орындау қиын. Кейбір елдерде үкімет адам құқықтарының бұзылуына кедергі жасайды. Қудаланатын топтардың мысалы ретінде әйелдер, жергілікті халықтар мен сығандарды келтіруге болады. Осындай жағдай үшін Рагги шеңбері былай дейді:

Кез келген жағдайда кәсіпорындар: а) барлық істегі заңдарды орындап, қызмет ету орнына қарамай, халықаралық мойындалған адам құқықтарын сақтау тиіс; б) қарама-қайшы талаптарға тап болғанда, халықаралық мойындалған адам құқықтары ұстамдарын орындау тәсілдерін табу тиіс.

Комментарий: Нақты ел мен жергілікті жағдай кәсіпорын қызметі мен іскерлік қарым-қатынастарына байланысты адам құқықтарына қауіпке ықпал ету мүмкін болғанымен, барлық кәсіпорындар қызмет жүргізу орнына қарамастан, адам құқықтарын сақтау үшін тең жауапты. Елдегі жағдай осы міндетті толық көлемде орындауға мүмкіндік бермеген жағдайда кәсіпорындар осы жағдайда қолдан келетін дәрежеде халықаралық мойындалған адам құқықтарын сақтап, осы бағытта қолданған шараларды көрсете алады деп күтілуде.

Рагги Басшылыққа алынатын ұстамдары, 23-тармақ

Бұл ұзақ процесс болуы мүмкін, бірақ, ықпал ету мүмкіндіктерін адам құқықтарының халықаралық үлгілерге сәйкес зерттеу үшін уақыт бөліп, монымен бірге, үкіметке қатысты болудан кез келген түрінен аулақ болу жобаңыз бен компанияңызға елеулі қаржылық шығындар

мен абыройға зиян келтіруге жол бермейді.

Тұжырым

Осы құжат адам құқықтарын кіші және орташа кәсіпорынға енгізудің жоспарын ұсынды. Бизнес түрі мен оның салдарын зерттегеннен кейін әр компания адам құқықтары бойынша өз міндеттемелерін және толтыру керек кетіктерін түсіне бастайды.

Компания саясаты мен тәжірибесінің өзгеруі бірнеше айға созылуы мүмкін. Бір еуропалық көпұлттық негізінде бұл неше жылдар (және өте қымбатқа түскен бірқатар сот істері) бойы құрылды. Процесті «таза беттен» және сыртқы қысымсыз бастау компанияға нақты болып, келешекте көп жылдарға баратын нәтижелі стратегияны құруға мүмкіндік береді. Тым тез стратегиялар ұлттық не халықаралық үлгілерге қатысты құбылмалы жауап беруі мүмкін. Ол сонымен бірге компанияны бөліп, адам құқықтарына корпоративтік көзқарасты бизнеске тағы бір кедергіге айналдыруы мүмкін.

Бағдарлық мәлімдемені дайындау, ықпалды бағалау, енгізу және нәтижелікті бақылау күні-түні өткізілетін рәсім емес. Бірақ, ол жүйелі түрде істесе, онда үлкен жағымды өзгерістерге тез уақытта жеткізіп, компанияның қаржылық денсаулығы мен жұмыс күшін бөлуді жақсартуы мүмкін. Саясаттың өзі адам құқықтары бұзылмайтынына жеткілікті дәлел болмайды. Онда төменгі деңгейде өзгерістер болуы тиіс.

2013 ж., Ақпан

1-қосымша – Адам құқықтарына қатысты құжаттар мен сілтемелер

Сілтемелер

Бизнес және адам құқықтарының ресурстық орталығы - www.business-humanrights.org/

БҰҰ Ғаламдық келісім-шарт - <http://human-rights.unglobalcompact.org/>

Біріккен Ұлттар Ұйымының Адам құқықтары жөніндегі Жоғарғы Комиссарының офісі Аударылған адам құқықтары - <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Tools.aspx>

Жер қойнауын пайдалану және металлдар жөніндегі халықаралық Кеңес - <http://www.icmm.com/page/225/business-and-human-rights>

Әлеуметтік және қоршаған орта мәселелері үшін мұнай және газ өндірістік ассоциациясы IPIECA - Адам құқықтарын оқыту құралы - <http://www.ipieca.org/focus-area/human-rights>

Данияның адам құқықтары Институты – www.humanrightsbusiness.org

7Impactt Operational procedures for the remediation of child labour in industrial contexts - <http://www.impacttlimited.com/resources/resources-part-3>

Құжаттар:

Адам құқықтарының жалпыға ортақ Декларациясы (орыс тілінде) - <http://www.un.org/ru/documents/udhr/>

Бизнес және адам құқықтарына жөнінде басшылыққа алынатын ұстамдар: Біріккен Ұлттар Ұйымының «Қорғау, қадірлеу және жою» шеңберін жүзеге асыру (орыс тілінде) - <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-russian-21-mar-2011.pdf>

2-қосымша – 2011 ж. жаңартылған ЭӘДҰ-ң Көпұлттық кәсіпорындар үшін басшылыққа алынатын ұстамдардағы адам құқықтарына сілтемелер (4-бөлім)

Адам құқықтары

Мемлекеттер адам құқықтарын қорғау тиіс. Кәсіпорындар халықаралық мойындалған адам құқықтары және тиісті ішкі заңдар мен ережелер шеңберінде жұмыс істейтін елдерінде:

1. Адам құқықтарын қадірлеуге, яғни басқа адамдардың құқықтарына қол сұғуға жол бермей, адам құқықтарына келтірілген зиянды түзету тиіс.
2. Өз қызметі шеңберінде адам құқықтарына жағымсыз әсерді бодыртпау және ол болған жағдайда салдарын жою тиіс.
3. Өз қызметіне, өніміне, іскерлік қарым-қатынастарына тікелей байланысты адам құқықтарына жағымсыз әсердің алдын алу немесе жұмсарту жолдарын іздеу тиіс.
4. Адам құқықтарын қадірлеу саясаты бар болуы тиіс.
5. Қызметінің көлеміне, сипатына және жағымсыз ықпал ету қаупіне қарай адам құқықтарына тиісті көзқарас ұстану тиіс.
6. Адам құқықтарына жағымсыз әсер еткен немесе оған жол берген деп белгілейтін заңды процестер арқылы адам құқықтарына келтірілген жағымсыз әсерді жою бойынша бірлесіп жұмыс істеу және оны қамтамасыз ету тиіс.

Адам құқықтары бойынша комментарийлер:

36. Бұл тарау кәсіпорындардың адам құқықтарын қадірлеуге қатысты нақты кеңестер үшін шеңбер қоятын кіріспе бөлімінен басталады. Ол Біріккен Ұлттар ұйымының бизнес пен адам құқықтары үшін «Қорғау, сақтау және қалпына келтіру» Шеңберлік конвенцияға негізделеді және оны жүзеге асыру бойынша Басшылыққа алынатын ұстамдарға сәйкес келеді.

37. Кіріспе бөлім және бірінші абзацы мемлекеттер адам құқықтарын қорғау тиіс екенін және кәсіпорындар өз көлеміне, секторына, шеңбер байланысына, меншігі мен құрылымына қарамастан, адам құқықтарын істейтін жерінде қадірлеуі тиіс екенін мойындайды. Адам құқықтарын қадірлеу мемлекеттің адам құқықтары бойынша өз міндеттемелерін орындау қабілетіне жә/не дайындығына қарамастан, кәсіпорындардан сақталуы күтілетін халықаралық үлгі болып табылады және осы міндеттемелерді азайтпайды.

38. Мемлекеттің тиісті ішкі заңдарды немесе адам құқықтары бойынша халықаралық міндеттемелерін орындаудан бас тартуы немесе оның осындай заңдар мен халықаралық мойындалған адам құқықтарына қарсы әрекет жасай алатыны кәсіпорынның адам құқықтарын қадірлеу керек деген үмітін азайтпайды. Ұлттық заңдар халықаралық мойындалған адам құқықтарына қайшы келетін елдерде кәсіпорындар Тұжырымдама мен ұстамдар туралы тараудың 2-тармағына сәйкес, оларды толық сақтауға және ішкі заңдарды бұзбау жолдарын іздеу тиіс.

39. Елге немесе кәсіпорынның нақыт қызметіне қарамастан, барлық жағдайда Адам құқықтарының жалпыға ортақ Декларациясы мен өзі кодификацияланған негізгі құралдары – Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық Пакті мен экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы Халықаралық Пактіден, сонымен бірге, Халықаралық еңбек ұйымы 1998 жылы Еңбек саласындағы негізгі ұстамдар мен құқықтар туралы Декларацияда бекітілген негізгі құқықтарға қатысты ұстамдардан тұратын Адам құқықтары туралы Халықаралық билльде мазмұндалған халықаралық мойындалған адам құқықтарын кем дегенде атау керек.

40. Кәсіпорындар халықаралық мойындалған барлығы дерлік адам құқықтарына ықпал етуі мүмкін. Іс жүзінде кейбір адам құқықтары басқаларға қарағанда, көбірек қауіпке түсуі мүмкін, ішінара саласында немесе сипатында, сондықтан, ерекше назарға ие болады. Дегенмен, жағдай өзгеруі мүмкін, өйткені, барлық құқықтар мерзімді шолудан өтуі тиіс. Мән-жайға байланысты кәсіпорындарға мүмкін, қосымша үлгілерді қарау керек болатын шығар. Мысалы,

кәсіпорындар құқықтарын бұзуы мүмкін жерлердегі ерекше назар талап ететін белгілі топтарға немесе халықтарға жататын тұлғалардың адам құқықтарын қадірлеу тиіс. Осыған байланысты Біріккен Ұлттар Ұйымы әрі қарай кіші халықтар, ұлттық не этникалық, дәни және тіл жағынан саны аз топтар, әйелдер, балалар, мүгедектер мен еңбекші мигранттар және олардың отбасыларының құқықтары бойынша құжаттарды дайындады. Осыдан басқа, қарулы қақтығыстар жағдайында кәсіпорындар осындай қиын жағдайда жұмыс істегенде жағымсыз әсерді пайда еткізетін немесе қолдайтын қауіптерден құтылуға көмектесуі мүмкін халықаралық гуманитарлық құқық нормаларын сақтау тиіс.

41. Шешімнің 1-тармағында адам құқықтарына іс жүзінде келтірілген және болжамды жағымсыз әсерін азайту оны анықтау, алдын алу, мүмкіндігінше, адам құқықтарына келтіретін зиянды азайту, оны түзету және есепке алу шараларынан тұрады деп айтылған. Адам құқықтарын «бұзушылар» жағымсыз әсерге жатады.

42. 2-тармақ кәсіпорындарға қызметі арқылы адам құқықтарына жағымсыз әсердің себебі болмай, ол болған жағдайда оның салдарын жоюға кеңес береді. «Қызмет» әрекетті те, қателіктерді де қамтиды. Егер кәсіпорын адам құқықтарына кері әсер тигізсе не тигізуі мүмкін болса, онда ол сол әсерді мүмкіндігінше тоқтатуға немесе жұмсартуға керекті қадам жасау, соған өзінің үлесін тоқтату немесе алдын алу тиіс. Кәсіпорын адам құқықтарына кері әсер тигізетін тұлғаның тәжірибесін өзгерте алса, онда осыны шынайы өзгерту деп санаймыз.

43. 3-тармақта күрделілеу жағдай қаралады, онда кәсіпорын адам құқықтарына кері әсер келтірмегенімен, бірақ, бұл әсер оның қызметіне, өніміне немесе іскерлік қарым-қатынастарына тікелей қатысты. 3-тармақ адам құқықтарына кері әсер тигізетін тұлғадан жауапкершілікті кәсіпорынға жүктеуге арналмаған. 3-тармақтағы үмітті ақтау соңынан жеке немесе басқа ұйымдармен бірлесіп жұмыс істейтін кәсіпорындардың адам құқықтарына кері әсер тигізетін тұлғаларға керек болған жағдайда сол әсердің алдын алу не жұмсарту үшін өз амалдарын пайдалануға әкеледі. «Іскерлік қарым-қатынастар» өз қызметіне, өніміне тікелей байланысты іскерлік серіктестермен, қамтамасыз ету шеңбердегі ұйымдармен, басқа да кез келген үкіметтік немесе үкіметтік емес құрылымдармен қарым-қатынастарды қамтиды. Осындай жағдайда қолданылуы тиіс шараларды белгілеу факторлардың арасында кәсіпорынға көзқарастың қаншалықты маңызды, салдардың ауырлығы, тұлғамен қарым-қатынасты үзудің өзі адам құқықтарына кері әсерді тоқтата ма деген тұрғыдан қарау керек.

44. 4-тармақ кәсіпорындарға адам құқықтарын ұстанатындарын саясатты қабылдап, оның шеңберінде мынадайды сақтайтынын көрсетуге кеңес береді: (i) кәсіпорынның ең жоғарғы деңгейінде бекітілуі; (ii), тиісті ішкі және сыртқы сарапшылармен ақпараттандырылған; (iii) кәсіпорын адам құқықтарына байланысты қызметіне, өніміне тікелей қатысты қызметкерлерінің, бизнес серіктестерінің және басқа да тараптардың үмітін көздейді; (iv) жалпыға қол жетімді және сыртқы да, ішкі де қызметкерлерге, іскерлік серіктестер мен басқа да мүдделі жақтарға ақпарат жеткізілген болып табылады; (v) қызметтік саясатта және кәсіпорын көлемінде енгізуге керекті рәсімдерде көзделген.

45. 5-тармақ кәсіпорындарға адам құқықтарына тиісті көзқарасқа ие болуға кеңес береді. Бұл процесс өзінен кейін адам құқықтарына шынайы және болжамды әсерді бағалауды, енгізу мен нәтижеге сәйкес әрекет жасау, жауаптарды бақылау, сонымен бірге, әсердің қандай екені туралы хабарлауды әкеледі. Адам құқықтарына тиісті көзқарас кәсіпорынның өзіне келтірілетін қауіптерді анықтау және жою шеңберінен шығып, құқық иеленушілерге қауіптерді қосу жағдайда кәсіпорынның қауіптерді басқару кеңдеу жүйелеріне енгізілуі мүмкін. Бұл ағымдағы жағдай, өйткені, адам құқықтарына келтірілетін қауіптер уақыт барысымен өзгеріп тұрады, ал, кәсіпорынның қызметі мен байланыстары дамиды. Тиісті көзқарас, оның ішінде қамтамасыз ету шеңбері бойынша және онда пайда болатын қауіптерге тиісті жауап беру қосымша басшылыққа алу ұстамдары жалпы саясат туралы тараудың А.10-А.12-тармақтарына және комментарийлеріне сәйкес келеді.

46. Кәсіпорындар тиісті көзқарас немесе басқа да құралдар арқылы зиян әлде кері әсер

келтіргенін белгілегенде, Басшылыққа алу ұстамдарында олардың түзету процестерінің бар болуына кеңес беріледі. Кейбір жағдайда сот немесе соттық емес мемлекеттік тетіктермен ынтымақтасу керек болады. Басқа қызмет деңгейлерінде кәсіпорынның қызметі болжамды зиян әкелуі мүмкін тұлғалар үшін шағым қарау механизмі заңдылық, қолжетімділік, болжамдылық, тең құқықтық, Басшылыққа алу ұстамдары мен анықтыққа сәйкес келу, диалог пен ынтымақтасу негізінде келісімді шешім қабылдау сияқты негізгі шарттарына сәйкес келгенде, осындай процестерді қамтамасыз ету үшін нәтижелі құрал болуы мүмкін. Осындай механизмдер кәсіпорынның өзімен немесе басқа мүдделі жақтармен бірігіп енгізілуі мүмкін және үзілмейтін оқыту көзі болуы мүмкін. Қызмет деңгейдегі шағым қарау механизмдері еңбек дауларын шешудегі кәсіподақ рөлін төмендетуге пайдаланбай, соттық және соттық емес шағым қарау механизмдеріне, оның ішінде Басшылыққа алу ұстамдары шеңберіндегі ұлттық байланыс нүктелеріне қол жеткізуді шығармауы тиіс.