

Ричард ДИОН,
Независимый эксперт, Магистр постсоветских учений
Школы Славянских и Восточно-Европейских исследований
Университета Лондона

Реализация прав человека в компании План действий¹

Сокращения

КСО - Корпоративная социальная ответственность

СП - Совместное предприятие

МПГПП - Международный пакт о гражданских и политических правах

МПЭСКП - Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах

МФК - Международная финансовая корпорация (часть Группы Всемирного банка)

МОТ - Международная организация труда

ОЭСР - Организация экономического сотрудничества и развития

СИЗ - Средства индивидуальной защиты

СПГС - Специальный представитель Генерального секретаря ООН по бизнесу и правам человека (профессор Джон Рагги)

ГД ООН - Глобальный договор ООН

ВДПЧ - Всеобщая декларация прав человека

Соблюдение Прав человека - часть ведения бизнеса

В развивающемся сложном мире бизнеса, органы государственного управления и власти и гражданское общество выступают за улучшение политики и практики бизнеса.

За последние несколько лет, все больше внимания было сосредоточено на соблюдении прав человека в компаниях. Некоторые громкие дела включают в себя:

- Фоксонн, основной поставщик компьютеров компании Apple, использовали детский труд (14-16 лет) на китайском заводе в конце 2012 года;
- Заводские условия Nike, привели к рассмотрению политики и практики в области Прав человека компании;
- Деятельность Шелл Петролеум Девелопмент Корпорейшн (Shell Petroleum Development Corporation) в Нигерии была в центре внимания в течение 15 лет, что



Посольство
1 Великобритании
Астана

Настоящее заключение подготовлено Центром исследования правовой политики при поддержке посольства Великобритании в Казахстане. Мнения и взгляды, содержащиеся в заключении, не отражают точку зрения Посольства Великобритании в Казахстане.

приводит к значительным перерывам в добыче нефти и газа и многомиллионным внесудебным соглашениям по обвинению в нарушении прав человека.

В 2005 году Организация Объединенных Наций назначила профессора Гарвардского университета Джона Рагги в качестве Специального представителя по вопросам Бизнеса и Прав человека, чтобы разработать концепцию, которая поставила бы действия компании в призму прав человека, не возлагая на какое-либо государство обязанности. Концепция профессора Рагги «Защита, Соблюдение и Средства защиты» была одобрена не только органами государственного управления и власти и гражданским обществом и утверждена Организацией Объединенных Наций, но что еще более важно, бизнесом, устанавливая роли и правила, в которых компании должны действовать, принимая во внимание Права человека.

Права человека не являются мимолетным увлечением. Они являются частью процесса, в современном обществе, которое ожидает повышения производительности компаний. Процесс превратился из антикоррупционных мер и воздействий на окружающую среду в социально-экономические воздействия и воздействия на здоровье. В своей работе профессор Рагги специально старался уделять все больше внимания предпринимательству и правам человека с одновременным переписыванием нескольких важных международных стандартов и руководящих принципов. Влияние концепции Рагги можно увидеть в Руководящих принципах ОЭСР, Стандартах Международной финансовой корпорации Группы Всемирного банка (МФК), среди прочего, решение проблемы таким способом, чтобы Концепцию невозможно было игнорировать. Игнорирование Концепции Рагги будет большим риском для компаний. Эти стандарты и руководящие принципы очень важны, потому как они будут применяться **ко всем** субъектам предпринимательской деятельности, действующим в Республике Казахстан.

Структура и использование настоящего документа

Установление «Концепции Рагги»- это процесс, который может занять несколько месяцев. В некоторых компаниях с большой зоной размещения и сложными операциями, это может занять годы. Несмотря на то, как долго это будет длиться, введение уважения прав человека приведет к менее уязвимому, более благоприятному и, в конечном счете, более прибыльному бизнесу.

Этот документ предназначен обеспечивать **широкий план** для включения человеческих прав в политику компаний, надлежащую проверку и его процесс оценки воздействия. Он представляет план требований и идей для реализации политики.

Данный документ - не единый подход, но детализирует некоторые из ключевых компонентов в процессе, чтобы позволить компании взяться за дело без промедления и добиться быстрого прогресса.

А. Бизнес-модель Права человека

Ряд существенных причин существует для реализации в масштабах всей компании программы по Правам человека.

Судебные дела - ряд резонансных судебных дел, не только в так называемых "принимающих" странах (где действует международная компания), но и в стране "происхождения" (где международная компания имеет свою штаб-квартиру), показали, что

нарушения прав человека (или предполагаемые нарушения) могут иметь тяжелые последствия. Многие НПО оказывают помощь жертвам нарушений прав человека в судебных делах, не только в государстве, в котором предполагаемые нарушения имели место, но и за рубежом. Дела так же слушались в Соединенных Штатах, где Закон о правонарушениях в отношении иностранных граждан обеспечил слушание дела для пострадавших людей. Внесудебные соглашения, уже в миллионы долларов, имея надежную программу по правам человека, могут значительно снизить судебные дела связанные с нарушениями прав человека. Кроме того, цена акций компании может существенно пострадать от таких судебных дел.

Стандарты проектного финансирования / Руководящие принципы ОЭСР - сейчас права человека это часть Руководящих принципов ОЭСР для многонациональных предприятий, которые **де-факто** заставят компании соблюдать Концепцию Рагги. Обновленные, в 2011 году, руководящие принципы о компаниях и правах человека, включают следующее:

1. Уважать права человека, что означает, что они должны избегать посягательств на права человека и должны устранить неблагоприятные влияния на права человека, в контексте той деятельности, которой они занимаются.
2. В рамках своей деятельности, избегать вызывания или способствовать неблагоприятным воздействиям на права человека и устранять такие последствия при их возникновении.
3. Искать пути для предотвращения или смягчения отрицательных воздействий на права человека, которые непосредственно связаны с хозяйственной деятельностью, продукцией или услугами, деловыми отношениями, даже если они не способствуют этим последствиям.
4. Иметь политическое обязательство уважать права человека.
5. Провести должную проверку соблюдения прав человека в соответствии с их размером, характером и контекстом операций и тяжести рисков неблагоприятных воздействий на права человека.
6. Обеспечить или совместно действовать через законные процессы в восстановлении неблагоприятных воздействий на права человека, где они определяют, что их вызвало или что способствовало этим воздействиям.

Нарушение Руководящих принципов, не финансово дорогостоящих самих по себе, может занять значительное количество времени, затрачиваемое на управление, и может серьезно повлиять на репутацию компании.

Права человека также являются частью норм и правил выполнения работ ЕБРР и стандартов Международной финансовой корпорации Всемирного банка. Стандарты МФК гласят следующее о правах человека:

Бизнес должен уважать права человека, а значит избегать ущемления прав человека и устранять неблагоприятные воздействия на права человека, которые может вызвать или способствовать бизнес. Каждый из Стандартов имеет элементы, связанные с аспектами прав человека, с которыми проект может столкнуться в ходе деятельности. Надлежащая проверка этих Стандартов позволит клиенту решить многие актуальные вопросы прав человека в своем проекте (Стандарты МФК, страница 10)

Эти два стандарта являются безошибочными показателями для международного финансирования проекта, и почти все большие финансовые институты и институты финансирования изучают деятельность в финансовых предложениях и политику прав человека в проекте. Гражданское общество и профсоюзы все чаще используют механизмы

подачи жалоб в отношении нарушения этих стандартов, чтобы (как минимум) менять проекты или (как максимум), закрыть их из-за проблем связанных с нарушением прав человека.

Требования к управлению/листингу фондового рынка - биржи фондового рынка, по всему миру, все чаще делают права человека и так называемые "нетехнические" риски неотъемлемой частью оценки компании. Социально ответственные инвесторы (СОИ), те, кто инвестирует в прогрессивные компании, были позади этого движения. Хотя эти СОИ обычно не держат значительную часть акций компании, их влияние распространяется на круги гражданского общества и инвесторов, при поддержке ряда крупнейших финансистов мира. В период после 2008 года регулирование бизнеса увеличилось, в тех аспектах, которые выводят многонациональные компании за пределы их национальной юрисдикции.

Трудовая дисциплина - восприятие нарушений прав человека снизит морально-психологический климат персонала, что приведет к снижению производительности и уменьшит круг потенциальных сотрудников компании. Никто не хочет работать в компании, которая нарушает права человека.

Репутация - репутация компании может быть описана как разница между ее активами и стоимостью ее акций. Безупречная репутация компании открывает двери, предоставляя доступ к лицам, принимающим решения. Она подает личный пример. Многие компании видят, что их репутация повышается за счет успешной работы с и в сферах, где они действуют. Нужно много лет, чтобы создать себе репутацию - и мгновение, чтобы уничтожить ее.

Концепция Джона Рагги – Что это такое, чем она не является Международные обязательства по Правам человека для бизнеса

Хотя десятки документов, деклараций и договоров существуют в области прав человека, профессор Рагги выделил несколько, в частности те, которые имеют отношение к частному бизнесу:

- Международную декларацию прав человека, которая была принята в 1948 году, и 30 прав, включая право на справедливые и благоприятные условия труда, эффективное средство правовой защиты, свободу выражения мнений и свободу от пыток, жестокого и бесчеловечного обращения;
- Международный пакт о гражданских и политических правах;
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах;
- «Основные» Конвенции Международной организации труда, касающиеся детского и принудительного труда и борьбы с дискриминацией:

Руководящие принципы ООН выделили концепцию «Защита, Соблюдение и Средства защиты»:

- **Защита** - государство должно защищать своих граждан от нарушений прав человека, принимая упреждающие меры для обеспечения защиты прав человека. Установление законности и порядка и обеспечение надзора за любыми нарушениями, через созданные и функционирующие органы государственного регулирования, являются двумя основными аспектами государственного долга «защищать».
- **Соблюдение** - компания должна уважать права человека тех людей, которые окружают ее деятельность. «Не навреди» это самый простой способ для описания той роли, которую компании должны играть в

соблюдении прав человека. Компании не обязаны принимать упреждающие меры по защите прав человека. Они должны обеспечить, позицию, что своими действиями они не нарушают прав других лиц.

- **Средства защиты** - люди, пострадавшие от нарушения прав человека, должны иметь больше возможностей для устранения этих нарушений через механизмы рассмотрения жалоб. Многие компании, либо умышленно либо неумышленно, прямо или косвенно, нарушали права человека в своей деятельности. Тем не менее, этим жертвам редко удается сообщить свои претензии законному лицу, чтобы эти жалобы рассмотрели. Данный аспект Концепции Рагги заключается только в этом - дать голос немым, выслушивая их жалобы и решая их быстро и справедливо.

Многие компании бурно реагируют, когда используется термин «права человека». Один руководитель компании даже сделал колкое замечание: «Это не моя работа менять правительство Китая». Это демонстрирует непонимание многих руководителей.

Бизнес и права человека касаются действий компании и потенциального воздействия компании на права человека тех людей, которые окружают ее деятельность. Затронутые стороны могут включать в себя местные общины, собственных сотрудников компании, подрядчика в цепочке поставок и тех, кто потребляет продукцию компании.

Частный бизнес влияет на права человека

Компания может иметь несколько воздействий на права человека, предусмотренных и непредусмотренных. Вот несколько примеров:

- Что такое практика найма компании? Включает ли она предпочтение одной этнической группе над другой, или это предубеждение против приема на работу женщин, опасаясь, что они будут заводить семью вскоре после того, как их взяли на работу?
- Есть ли у компании строго сформулированная политика детского труда, и соблюдается ли она? Делает ли она данную политику известной своим субподрядчикам и обеспечивает ли соблюдение политики посредством периодических проверок?
- Мешает ли работа компании местному населению, вести обычный образ жизни, или же загрязнение мешает ему добывать свои средства к существованию (например, отрицательно влияющие на животноводство)?
- Использует ли компания труд мигрантов, и если да, тогда полностью ли понятны правила и условия контракта рабочим до въезда в страну?
- Может ли контракт компании о кейтеринге косвенно поддерживать детский труд в стране, где работающие дети (сбор фруктов и овощей) являются обычным явлением?
- Должно ли правительство принудительно выселять какое-либо сообщество, чтобы освободить место для строительного городка компании? Возмещали ли убытки населению на основе международных принципов и стандартов расселения? Или просто сказали упаковать свои вещи ?
- Снабжает ли компания бульдозер кондиционером при 40 градусах жары? Имеет ли водитель бульдозера достаточное количество перерывов на отдых во время экстремальных погодных условий?
- Оказывает ли найм компанией преподавателей/переводчиков и врачей, для собственного персонала, слишком большое давление на услуги образования и здравоохранения для удовлетворения потребностей местного сообщества?
- Позволяет ли компания создать профсоюз или форум, на котором сотрудники могут

озвучить свои опасения по поводу работы? Есть ли у компании эквивалентный форум для местного сообщества?

Приведенные выше примеры демонстрируют широкие аспекты прав человека, в рамках бизнес-сектора и их функции. Некоторые руководители критиковали «появление» прав человека в бизнесе. Тем не менее, это ложная характеристика. Права человека были установлены частью международного права со времен Второй мировой войны, а вообще, со времен Великой хартии вольностей (13 век). Все возрастающее внимание к правам человека в бизнесе и правам человека вообще представляет пробуждение, в отношении все более и более изощренных и сложных способов, которые бизнес может осуществить в отношении нарушения прав человека.

Риски в области Прав человека в Казахстане

В Казахстане частный бизнес должен сосредоточиться на ряде вопросов касательно прав человека. Из-за своего советского прошлого, многие относящиеся к труду права человека имеют крепкую традицию и, таким образом, защищены.

Здоровье, безопасность и окружающая среда

Число погибших в аварии на шахте подчеркнуло **право на безопасные условия труда**. Безопасность все еще требует улучшения, и она должна улучшаться (например, нарушение права на безопасные условия труда). Вот некоторые основные проблемы безопасности:

- Имеет ли каждый сотрудник средство индивидуальной защиты (СИЗ)?
- Прошел ли работник соответствующее обучение для выполнения его/ее работы?
- Имеет ли (и берет ли) каждый сотрудник необходимое количество перерывов на отдых?
- Имеют ли те позиции, которые требуют тяжелой работы, дополнительное оборудование безопасности и перерывы на отдых?

Рабочие-мигранты

Казахстан привлек значительное количество трудовых мигрантов на несколько своих крупных нефтяных и газовых проектов. Застройка Астаны за эти годы и планы по модернизации многих городов будут продолжать привлекать тысячи мигрантов для удовлетворения требуемого спроса на рабочую силу на этих проектах. Однако, правила, по которым эти мигранты будут наняты (и поселены), остаются неясными.

- Будут ли они должны подписать контракт с четкими сроками и условиями? Могут ли они прочитать контракт и объясняли ли его им? Понимают ли они контракт?
- Куда их поселять? Сколько человек на комнату?
- Сколько часов работы и перерывов у них будет?
- Паспорт будет у них или у компании на «безопасном хранении». Если компания сохраняет паспорт, то она нарушает право на свободу передвижения. На международном уровне, многие бы назвали это подневольным трудом.

Детский труд

Многие компании говорят, что детский труд не влияет на их деятельность. Тем не менее,

потенциал воздействия может быть в следующих областях:

- Имеет ли подрядчик компании заготовленные фрукты и овощи из мелких хозяйств, тех, которые обычно нанимают детей?
- Принимают ли молочные пункты сбора молоко, надоенное детьми?
- Мешает ли занятость ребенка ему или ей ходить в школу?

Компании должны быть осведомлены о непреднамеренных последствиях, когда имеют дело с детским трудом, который обычно влечет за собой увольнение ребенка. Хотя, это действие избавляет компанию от проблемы и приводит к потере средств к существованию семьи. Существуют различные варианты в решении проблемы. Это, как правило, наем совершеннолетнего родного брата или родной сестры или даже потенциального родителя, если это возможно. Таким образом, проблема будет решена, с наименьшим количеством вреда для обеих сторон, семье и компании.

Вопросы цепочки поставок

Компания будет обычно чувствовать себя комфортно касательно первого уровня ряда подрядчиков - тех устоявшихся подрядчиков «Проектирование-Закупки-Строительство», которые имеют силы и средства для обработки больших рабочих мест. Экономическая выгода для этих крупных проектов, особенно в нефтяной и газовой промышленности, сосредоточена вокруг местного содержания - закупки местных товаров и услуг. Некоторые цепочки поставок обширные, и более чем пятью уровнями отделены от основного подрядчика.

Так как многие компании идут вниз по цепочке поставок, некоторые из основных проблем прав человека включают в себя:

- В каком размере и как часто работник получает его/ее зарплату? Работник получает «жизненную» заработную плату, способную поддержать его/ее при его/ее зарплате?
- Сколько часов работает работник и, каковы условия его/ее работы?
- Соответствует ли его/ее завод всем местным правилам здоровья, безопасности и окружающей среды (в частности, переполненности и пожарной безопасности, например, многочисленно отмеченные пожарные выходы и огнетушители)?

Многие компании доверяют своим субподрядчикам, но во многих случаях они имеют мало знаний о том, что на самом деле происходит дальше по цепочке поставок. Часто, они просто не хотят знать. К сожалению, многие руководители просто хотят, чтобы их продукт был доставлен в сроки и в рамках бюджета. Такое отношение может иметь серьезные финансовые и правовые последствия для компании.

Не ожидается, что основная компания-подрядчик всеведущая. Тем не менее, ожидается, что она практикует **должную проверку соблюдения прав человека** (см. раздел С) для тех подрядчиков, которые рассматриваются как потенциально нарушающие права человека.

Поддержка частным бизнесом концепции Джона Рагги

Десятки международных компаний и бизнес, и отраслевые ассоциации приняли Концепцию Рагги, потому как она впервые выделила обязательства по соблюдению прав человека компании. Частный бизнес активно участвовал в процессе Концепции Рагги с 2005 – по 2011 года, и это участие привело к тому, что Концепция является приемлемой для бизнеса.

Международная торговая палата (МТП), Всемирный предпринимательский совет по устойчивому развитию (ВПСУР) и некоторые из крупнейших многонациональных корпораций мира, действующие в Казахстане, например, ENI, Total, Chevron, Total и Arcelor Mittal приняли Концепцию Рагги и включают права человека в свою политику и деятельность.

Кроме того, сотни компаний со всего мира присоединились к Глобальному договору ООН, платформе, которая способствует ответственному бизнесу. Эти компании (например, Kaz Temir Zholy, Kazkommertsbank, Samruk Energy и KazMunayGaz) подписали до 10 принципов Глобального договора, которые касаются прав человека, труда, окружающей среды и борьбы с коррупцией. Шесть из десяти принципов, касаются прав человека:

Права человека

- || Принцип 1: Субъекты предпринимательской деятельности должны поддерживать и уважать защиту провозглашенных на международном уровне прав человека; и
- || Принцип 2: убедитесь, что они не причастны к нарушениям прав человека.

Труд

- || Принцип 3: Субъекты предпринимательской деятельности должны поддерживать свободу ассоциаций и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров;
- || Принцип 4: ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда;
- || Принцип 5: выступать за полное искоренение детского труда; и
- || Принцип 6: ликвидацию дискриминации в области труда и занятий.

С определенной и принятой основой, компании должны соответствовать своим конкурентам и реализации стратегии в области прав человека.

В. Реализация стратегии в области Прав человека

Реализация стратегии в области прав человека требует лидерства, времени и бюджета.

Руководство и видение генерального директора будет гарантировать, что данная стратегия получает необходимые людские трудовые и бюджетные ресурсы. «Главенствующий настрой» генерального директора имеет решающее значение для любого процесса изменения - возможно, тем более для прав человека учитывая нежелание некоторых в частном бизнесе. Должна быть создана рабочая группа по правам человека, состоящая из высокопоставленных руководителей по человеческим ресурсам, контрактам и закупкам, здоровью, безопасности и окружающей среде, правовой, социальной производительности и безопасности. **Рабочая группа должна включать в себя тех, кто в бизнесе, и не рассматриваться в качестве деятельности корпоративной штаб-квартиры.** Бизнес участие будет также гарантировать поддержку для реализации стратегии, и что она точно отражает потенциальные вопросы по правам человека.

Рабочая группа должна чаще встречаться в начале, а после создания плана работы - реже. Бюджет может включать в себя посещение, чтобы узнать об оперативном воздействии, сохранении внешней экспертизы, подготовки соответствующих кадров, а также общение с сотрудниками о значимости человеческих прав для компании.

Кроме того, руководство пошлет четкий сигнал для всей организации, что права человека должны быть приняты серьезно и могут существенно повлиять на благополучие компании. Видение генерального директора также включает в себя внешний мир, где осведомленность о правах человека может укрепить репутацию среди потенциальных клиентов и аналогичных компаний. Также это может привести к компании, являющейся «предпочтительной

компанией» в рамках сектора.

Лидерство и видение не могут всё-таки сделать это в одиночку. Действие и последующая деятельность во множестве областей гарантируют заполнение политических пробелов и не исключено, что новые методы станут правилом.

Важность внешней экспертизы

Независимо от того, что необходимо, компании должны взять краткосрочную внешнюю экспертизу, позволяя компаниям учиться у других вопросам реализации стратегии. Привлечение внешнего эксперта также предупреждает компанию от срезания углов и, реализации стратегии, сфокусированной больше на связях с общественностью и меньше на исправлении погрешностей соблюдения прав человека. Существует конфликт интересов в попытке взяться за эту работу, поскольку компании могут преуменьшать серьезность любых возможных нарушений. И, наконец, внешний консультант будет также предоставлять легитимность стратегии компании в области Прав человека.

Приступая к работе - Документ «Состояние дел»

Как только рабочая группа создана, важно понять, на каком этапе сейчас находится компания и как далеко она должна идти к осуществлению своих обязательств по правам человека. Может быть, компания имеет большой опыт в трудовой практике, но с учетом характера ее деятельности, она озабочена своей цепочкой поставок. Возможно, это владение бизнесом, где конфиденциальность данных имеет решающее значение (например, поставщик услуг мобильной связи). Документ «Состояние дел» не предназначен для углубленного изучения проблем компании. В нем изложены соответствующие функции в области прав человека, он дает краткий обзор политики и практики, рекомендации о том, где начать решать изменения в политике и практике, и составляет стратегию, чтобы выполнить их. Это сопоставление потенциальных рисков и проблем, и их приоритизация позволят компании узнать, на чем она должна сосредоточиться.

Коммуникация и обучение

Внутренние

Коммуникация является важнейшим аспектом включения прав человека в политику и практику компании. В то время, как рабочая группа будет иметь полномочия для реализации стратегии, большинство сотрудников компании могут не понять причины изменений и, каким образом сотрудники должны осуществлять стратегию.

Рабочая группа, проанализировав области своей работы, могут осуществлять права человека по-разному, в зависимости от аудитории.

- Внутреннее письмо от Главы исполнительной власти о создании рабочей группы в области прав человека и определении направления для компании.
- Создать 10-12 слайд-презентаций (с примечаниями), которые обеспечат обзор Концепции Рагги, что это означает для компании и стратегию (и сроки), которые компания выбрала. Представление презентации можно сделать доступным группам управления на их регулярных встречах. Дополнительная слайд-презентация могла бы рассмотреть противоречия соблюдения прав человека другой компании.
- Создание 6-8 дилемм в области прав человека в компании. Это может

способствовать активности среди менеджеров, которые должны будут выполнять и применять адаптированные изменения. Дилеммы не могут разрешаться постоянно, однако, когда они правильно изложены, они способствуют осмыслению и обсуждению, и помещают дилемму в контекст прав человека.

- Когда материал будет представлен, создайте краткий тест (10-15 вопросов с многовариантным ответом) о правах человека, который позволил бы сотруднику проверить себя. **Тесты не должны проводиться в приказном порядке.**
- Высшее руководство потенциально может принять обновления касательно «обеденного семинара» на ежеквартальной основе, где сообщают о прогрессе и сотрудники отвечают на вопросы.
- Используйте День прав человека ООН (10 Декабря) как способ поставить вопрос держать его во главе угла. Это также очень удобное время, чтобы разработать стратегию на предстоящий год.

Некоторые компании делают ежегодные опросы, анкеты на 40-50 вопросов, о компании, ее направлении в бизнесе, уверенности в ее управлении, а также вопросы касательно условий труда. Постановка нескольких вопросов о правах человека обеспечит хороший обзор настроения сотрудников:

- «Двигает ли принятие стратегии в области прав человека компанию в правильном направлении?»
- «Вы смогли увидеть изменения в политике и практике с момента принятия стратегии?»

Эти виды деятельности повысят знания компании о правах человека. Некоторые функции и персонал будут нуждаться в дополнительном тренинге (см. ниже раздел о надлежащей проверке) для полного понимания последствия некоторых решений касательно прав человека. Примеры могут включать:

- Разработка нового бизнеса - те, кто в первых рядах создания бизнеса для компании должны будут понять сложность и потенциальные обязательства по правам человека, в основном за счет должной проверки и процесса оценки воздействия.
- Правовая функция - понимание судом юрисдикции и основы подобных случаев в бизнесе компании.
- Людские ресурсы - понимание последствий труда мигрантов и право на вступление в профсоюз (и понимание тонких способов предотвращения свободы объединения в профсоюзы).
- Безопасность - компании с крупными установками (например, завод или фабрика), полное понимание «правила задействования сил и средств» и использование «соответствующей силы» должны включать, для нарушителей, специальное обучение на Добровольных принципах на правах человека и безопасности (<http://www.voluntaryprinciples.org/>).
- Социальное исполнение/ТБОЗ и ООС - создание хорошо функционирующего механизма рассмотрения жалоб в соответствии с Концепцией Рагги, которая позволяет местным общинам подавать жалобы, которые компания обрабатывает быстро и справедливо.

Внешние

В зависимости от истории компании в сфере прав человека, на нее можно или нельзя подействовать, чтобы она общалась по вопросам принятия политики или о прогрессе, который она имеет. Некоторые компании уже сталкивались с такой проблемой обвинения в нарушениях прав человека, поэтому они должны были, активно общаться в сфере,

охватывающей права человека, но практика расходиться с риторикой.

НЕ рекомендуется внешне общаться относительно прогресса компании, если только компания уверена не только в необходимых изменениях в политике, но и, что на этом основании практика была реализована. Наличие политики в этой сфере это начало, не конец.

С. Надлежащая проверка соблюдения Прав человека

«Публичная огласка» является реакцией внешних заинтересованных сторон на отказ компаний уважать соблюдение прав человека. Знания и демонстрация это принятие уважения самими компаниями, посредством должной проверки соблюдения прав человека» - Специальный представитель Джон Рагги.

Переход от визуализации прав человека к осуществлению конкретных мер демонстрирует прогресс компании. Если ряд нерешенных проблем и вопросов возникает в ходе реализации, то изменения в политике, возможно, придется пересмотреть.

Рекомендуется испытать процесс проверки соблюдения прав человека в осуществлении двух проектов, основанных на самых предполагаемых потребностях.

- **Существующий проект**, чтобы продемонстрировать, как права человека могут быть интегрированы в длительную операцию проекта.
- **Новый бизнес-проект**, чтобы изучить, как новые проекты рассмотрят права человека с самого начала проекта.

Понимание концепции

Проверка соблюдения прав человека это процесс гарантирования, что компания не нарушает права человека в своей деятельности. Процесс включает в себя следующее:

- Политику защиты прав человека;
- Оценку воздействия;
- Интеграцию;
- Отслеживание эффективности.

Первым шагом надлежащей проверки является адаптация текущей политики - знать право человека. Второй этап процесса, оценка воздействия, концентрируется на развитии новых проектов и рассмотрении существующих проектов. Интеграция детализирует процесс, в котором права человека становятся частью компании, так же, как корпоративное управление и окружающая среда стали частью компании. И, наконец, отслеживание эффективности позволяет компании следить за прогрессом.

Приравненные к окружающей среде и вопросам корпоративного управления, права человека также должны быть интегрированы в компанию и стать частью культуры компании. Активизация этих процессов будет гарантировать проведение систематического, долгосрочного подхода к этому вопросу.

Некоторые из этих процессов будут включать в себя механизм рассмотрения жалоб и найма соответствующих специалистов, чтобы гарантировать, что права человека рассматриваются в проектах. Этот процесс будет также включать случайные корректировки благодаря законодательству или развитие нового бизнеса (такого, как информационные технологии),

где право на неприкосновенность частной жизни становится очень важным вопросом. Наконец, компании должны быть готовы продемонстрировать - на самом деле «знания и демонстрацию» - какие меры были ими приняты для обеспечения соблюдения прав человека. Потенциальное участие внешних сторон "судить" процесс улучшит любые напряженные отношения с гражданским обществом и позволит ему увидеть сложности бизнеса и трудные решения, которые должны быть сделаны в соответствии с ограниченным временем и финансовыми рамками. Эта демонстрация, проведенная добросовестно и признанные недостатки должны окупиться не только добавленной финансовой стоимостью к проекту, но и лучшей репутацией.

Обдумывание рисков в области Прав человека

Надлежащая проверка соблюдения прав человека это сочетание искусства и науки. Однако, это не следует рассматривать как непостижимую концепцию. Во всех решениях компании, есть экспертиза рисков. Риск может быть политическим, экономическим, финансовым, геологическим и экологическим. При расчете следует ли компании продолжать проект, эти виды рисков выстраиваются и исследуются. Права человека являются точно такими же. Объяснить права человека инженеру легко - он/она понимает риск. Что они делают, чтобы уменьшить этот риск и что они делают, чтобы ликвидировать его вообще? Некоторые операции столкнутся с различными рисками, оценят их и посмотрят, является ли проект до сих пор экономически выгодным. Если компания загрязняет что-либо, ей придется заплатить. Если политика налогов правительства меняется, тогда компании придется платить больше.

Для должной проверки соблюдения прав человека, компания должна принять другой менталитет. Некоторые сотрудники должны поставить себя на место тех, которые могут быть затронуты.

- Местное сообщество может подвергаться воздействию значительного количества пыли и шума за счет существенного увеличения дорожного движения. Как это можно изменить? Может быть, только в течение дня и во время занятий в школе, чтобы защитить любого ребенка от удара, когда он или она идет в школу?
- Субподрядчик может не оплачивать своим работникам прожиточный минимум или иметь безопасные условия труда. Может ли разговор с сотрудником быть начат о пожарной безопасности, перерывах на отдых и документах его основных субподрядчиков? Слышат ли они что-нибудь «на улице» о том, как субподрядчик относится к своим сотрудникам?

Во многих случаях компании НИКОГДА не приходилось думать о любом из этих вопросов. Медленно, понимание того, как компания действительно работает локально, начнет пускать корни. Это понимание должно установить «теорию» ценностей на практике.

Права человека не могут быть нарушены, а затем «исправлены», возмещением финансового вреда местному сообществу. Раньше некоторые компании нарушали права местных общин, а затем «исправляли» нарушения посредством социальных инвестиций. Нарушая права на информирование сообщества (умалчивая касательно возможных последствий операции), а затем занимаясь постройкой школы не меняет того факта, что компания нарушила право на информирование сообщества о том, сколько завод может загрязнить.

Есть и положительное

Руководители считают соблюдение прав человека трудной задачей. Однако, как только начнется процесс, многие руководители будут приятно удивлены, узнав, как много они уже вносят в соблюдение прав человека. Вот несколько примеров:

- Обеспечение безопасных условий труда
- Активное проведение антидискриминационной политики
- Предоставление общинам возможности высказать свои замечания по проекту, что может повлиять на них
- Предоставление работнику больше времени отдыха после рождения в семье ребенка

Работать систематично

Проявление должной осмотрительности требует системного подхода. Компании обычно проводят изучение политики должной осмотрительности в вопросах о потенциальных правах человека и бизнеса.

Графическое представление основных конвенций и затем изучение всех аспектов бизнеса проводится в больших таблицах (к примеру, в Microsoft Excel), в таком случае ошибки неизбежны. Проявление должной осмотрительности в отношении труда молодежи (Конвенция МОТ № 182 о труде молодежи) можно представить в виде следующей таблицы:

Сторона бизнеса	Вероятность	Поверка	Необходимые требования	Систематический подход
Производственные рабочие	Нет	Все свидетельства о рождении в файле	<input type="checkbox"/> Потенциально ознакомить человека с его правами в компании. <input type="checkbox"/> Человеческие ресурсы для прогнозирования рисков при заключении договора и совершении закупок	Не требуется
Исполнители	Низкая	По контракту	<input type="checkbox"/> Ежегодное собрание основных исполнителей, <input type="checkbox"/> Условия, улучшенные и применимые к субподрядчикам, <input type="checkbox"/> Обсуждения потенциальных прав потребителя, <input type="checkbox"/> Представление в виде слайдов об идентификации, <input type="checkbox"/> Подверженным риску исполнителям дано 3 месяца для выполнения всех указаний.	<input type="checkbox"/> В случае вступления в силу стандартного шаблона, <input type="checkbox"/> Ознакомительные мероприятия для руководителей высшего звена компании, <input type="checkbox"/> Человеческие права теперь часть расчета добавочного дивиденда.
Продукция – компания выставляет	Неясная – место	Устанавливается	<input type="checkbox"/> Установление продавца и места производства, <input type="checkbox"/> Какие меры необходимо	<input type="checkbox"/> Если после испытательного срока нет никакого

на продажу безделушки, сделанные в странах, где есть принудительный детский труд?	производства не известно.		принять компании для искоренения детского труда? <input type="checkbox"/> Проверка высшим руководством поставщика и постановка его на испытательный срок	прогресса, возможно не подписание договора и информирование властей.
---	---------------------------	--	---	--

Почти все компании уверены, что они не используют детский труд, и указывают на политику компании, как оправдание. В большинстве случаев, даже на основных проверках поднимаются вопросы об установлении должной политики. Даже если компания уверена, что детский труд не используется, все же существует ряд рисков, которые участвуют в цепочке поставок. Обслуживание - это часть бизнеса, которой занимаются сезонные рабочие, так что она также должна быть рассмотрена. Еще один вид воздействия компании на детский труд, это то, что она продает. Возможно, она продает безделушки, преимущественно сделанные в Китае. В то время как многие хорошо продуманные продукты поставляются из Китая, существует риск, что совсем недорогие продукты (такие как шары, игрушки, фонарики) могут быть выставлены на продажу несовершеннолетними на заправочной станции. Во многих случаях, кроме тех, где говорят: "Сделано в Китае", место производства неизвестно. Работники должны трезво оценивать риск и принимать соответствующие меры.

1. Формирование поведения

После подготовки Отчета о финансовом положении, необходимо выделить ряд проблем поведения. Как данные правила поведения вводятся, и какие из них оказывают влияние на функциональную часть компании в зависимости от ее структуры.

Права человека в структуре компании и ее культуре. Некоторые из них включают в себя:

- Соблюдение – контроль за политикой по борьбе с взяточничеством и коррупцией, управление рисками и взаимодействие с рядом контролирующих органов.
- Этику - интерпретации прав человека в виде нравственной проблемы, возможно, с Неисполнительным комитетом
- Здоровье, безопасность и окружающую среду / Устойчивое развитие - связь прав человека с окружающей средой, общественной работой, здоровьем и безопасностью.
- Юридический отдел - обработка большого количества судебных дел, с которыми компания не может справиться.

Многие небольшие компании не имеют возможности и необходимых сил, для рассмотрения основ прав человека. Для небольших компаний, может прийти на помощь советник генерального исполнительного директора, а также офис корпоративного поведения/соблюдения. Плюс небольших компаний в том, что они могут реализовать стратегии в области прав человека быстрее, чем крупные компании.

Как упоминалось ранее, должен быть изменен ряд политических документов. Эти документы могут включать в себя декларации ценностей, принципы ведения бизнеса, соблюдение и риск пособий. Очень важно заметить изменения в данных документах. У многих компаний основными ценностями являются, как правило, «уважение к другим» или подобные этой ценности. Основные ценности компании «Роял Датч Шел»: честность, порядочность и уважение к людям. Кроме того, компания должна изучать типовые соглашения и контракты, которыми она пользуется при ведении бизнеса. Эти контракты, как правило, представлены в

виде шаблонов, которые необходимо обновить, для того, чтобы включить в них конкретные ссылки на документы по правам человека, которые Концепция Рагги приводит в качестве влияющих на бизнес аспектов, в частности, основных конвенций МОТ, касающихся детского и принудительного труда, а также дискриминации и потенциальных прав аудита. При этом подрядные компании должны быть осведомлены об изменениях и о конкретных замечаниях для каждой из сторон.

Выдвижение на первый план уважения к человеку в практических рекомендациях и документах могут быть жестче, чем можно подумать. Включение прав человека в предварительный юридический аудит – есть воплощение практических мер, принятых в целях осуществления этих политических решений (см. ниже).

Многие компании имеют «горячую линию», по которой сотрудники компании могут анонимно сообщать о неэтичном поведении внутри компании. Большинство горячих линий сосредоточено на выявлении неэтичного поведения, связанного с подчинением, коррупцией и конфликтами интересов. Многие горячие линии, как правило, доступны для внутренних целей – один сотрудник доносит информацию о сомнительном поведении другого сотрудника. Такие горячие линии может быть расширены (с соответствующей подготовкой персонала), для получения недовольств связанных с правами человека, как внутри компании, так и за пределами компании.

2. Оценка воздействия

Для всех крупных проектов, оценка воздействия на окружающую среду и социальную сферу (ОВОСиСС) не требуется. Руководящие принципы Рагги принимают попытки включения воздействий на права человека в своих проектах. ОВОСиСС как правило, имеют несколько консультантов, занимающихся изучением воздействия на окружающую среду и социальную сферу последствий в течение всей жизни проекта, обменом информации с обществом, вопросами проблем жизнедеятельности и выработкой рекомендаций, для увеличения вероятности положительного исхода и уменьшения отрицательного. Руководствуясь данными принципами, компания должна иметь экспертов по правам изучающих воздействия на права человека. Существует ряд вопросов и характеристик, связанных с правами человека и оценкой воздействий.

Проект «обзорный документ»

Перед тем, как соглашаться на проект, должен быть написан обзорный документ, который будет рассматривать некоторые из основных вопросов. Обзорный документ, написанный главным экспертом по этому вопросу, как правило, имеющий не больше 15-20 страниц, поможет компании понять потенциальное воздействие проекта и выделить подходящее время и бюджетные ресурсы для его развития. Для нефтяных, газовых и горнодобывающих проектов, существуют свои экологические, социальные проблемы и проблемы прав человека. Права человека включают в себя информацию и право на чистую окружающую среду, среди многих других. Для проектов, основанных на меньших городах с участием текстильного производства, проблема будет больше не в окружающей среде, а в возможностях поставки, сосредоточенных на безопасные условия труда. Обзорный документ выделяет эти вопросы, гарантируя, что они рассматриваются более подробно в процессе оценки воздействия.

Внешний опыт в оценке воздействия

Многие компании имеют тенденцию включать эксперта по правам человека, связанного с консультативной деятельностью, относящейся к окружающей среде. В настоящее время многие консультанты, однако, не имеют достаточного опыта для оценки воздействия прав человека. Приходится пользоваться услугами внешнего эксперта по правам человека. Этот специалист не только сделает лучше работу, но также обеспечит проект большей легитимностью. Настоятельно рекомендуется иметь в качестве одного из сотрудников компании «теневое» эксперта во время оценки воздействия прав человека, чтобы работник мог перенести собранный опыт обратно в компанию. Наличие внешнего эксперта по правам человека позволяет высшему руководству вести дискуссии о влиянии компании на права человека в равной степени распространения знаний и понимания в рамках всей компании, гарантируя наличие большого количества информации. Способность работника понять влияние прав человека растет, компания потенциально может использовать своих собственных сотрудников для детализации влияния прав человека на будущий проект.

Права человека как ценность

Процесс ОВОСиСС и его результаты проделаны исходя из большого опыта. Количество сообществ, их средств к существованию и частей на миллион (ЧНМ) выпуска химического вещества в атмосферу будут подробно описаны. География проекта также будет конкретно представлена - например, 2500 квадратных метров лагеря или одного километра трубопровода. Тем не менее, влияние права человека должно рассматриваться через различные линзы. Потенциальное сокращение пастбищной площади фермера (или его/ее имущества) можно рассматривать как ударное воздействие, которое может включать в себя нарушение права на достаточный жизненный уровень и право на собственность. Если компания доминирует на лингва-франка, то права меньшинства в своей собственной культуре могут быть нарушены. Компания будет принимать активные меры для обеспечения того, чтобы эта культура не исчезла.

Права человека на язык и слушателя

Права человека могут касаться очень эмоциональной среды, провоцируя экспрессивные ответы, как от компаний, так и правительств. О правах человека не стоит говорить в любой аудитории. Обращение к местным жителям о последствиях проекта принесет гораздо больше информации, чем "Как вы думаете, эта компания или этот проект установит Ваши права на достаточный уровень жизни"? Важно иметь соответствующий ораторский опыт, чтобы перевести разговор на воздействие прав человека на проект. Беседы с правительством будут немного отличаться, но, вероятно, также включать недостаток понимания. Выступления перед начальником отдела по вопросам прав человека, не будут столь продуктивными, как обсуждения экологических, социальных и медицинских последствий.

К кому обратиться?

Концепция Рагги предпочитает говорить с правообладателями, чьи права затрагиваются проектом. Этих правообладателей часто легко распознать на фабрике или в обществе. В некоторых случаях, это будет не так-то просто. Крупные проекты обычно требуют рабочих-мигрантов. Хотя это очевидно, к кому компания должна обратиться? В подобных ситуациях,

обращение к международным организациям (Международная организация труда) или НПО, знакомых с предметом деятельности, станет важной заинтересованной стороной в понимании последствий этих групп. Кроме того, работники секс-бизнеса, как правило, являются частью крупных инфраструктурных проектов. Компании должны также иметь в виду, что, обращение к некоторым представительным организациям, не всегда лучший вариант. Многие международные НПО представляют местные сообщества, например в случаях нефти и газового бурения в отдаленных регионах России или на Аляске в Соединенных Штатах.

Сроки и интеграция ОВОСиСС

В отличие от оценок воздействия на права человека, ОВОСиСС будет иметь нормативные требования со временем ограничения. Интеграция воздействия прав человека на ОВОСиСС с самого начала желательна, она позволит сэкономить значительный объем работы по координированию консультаций и меры по смягчению последствий в будущем. Организация двух отдельных процессов может быть выполнена заинтересованными сторонами. Они могут в равной степени владеть профессионализмом и обладать всеми знаниями, касающимися проекта. Управление двумя процессами уменьшает доходы и количество времени. Кроме того, ОВОСиСС, как требование, предусмотренное законом, будет иметь ряд действий, которые необходимо выполнить для реализации продвижения проекта. Воздействия прав человека не должны быть переданы в регулирующий орган. Тем не менее, было бы неплохо включить права человека в план действий по ликвидации последствий ОВОСиСС, так чтобы они могли быть задействованы.

3. Интеграция

Долгосрочное влияние стратегии в области прав человека будет заключаться в объединении политики и процедур проверки процессов компании. Если права человека хорошо интегрированы, то они могут стать частью ДНК компании, позволяя им стать такими же естественными, как антикоррупционные и природоохранные мероприятия. Компания также заинтересована в найме работников, специалистов по правам человека. Ниже приведены несколько способов, чтобы удостовериться, что слияние на самом деле происходит.

Стимулы и препятствие

Некоторые сотрудники не будут работать сразу на общее благо, но это может быть необходимым для стимулирования сотрудников больше работать. Добавление более «мягких» вопросов таких, как права человека или социальные проблемы в расчетах бонуса являются хорошим началом. Существует не только моральная проблема вокруг соблюдения прав человека, но и бескомпромиссный финансовый аспект к уважению прав человека, который, в конечном счете, позволяет обеспечить более устойчивые и финансово успешные проекты. Препятствия, а это не менее важно, должны быть введены. Отправка сообщения о нарушении прав кем-либо во имя финансовой выгоды не будут допускаться, и будут решаться быстро и жестко. Такая же политика существует для борьбы с взяточничеством и коррупцией.

Наем

Права человека будут доступны для большинства новичков. Тем не менее, есть специальные методы, благодаря которым можно изъясняться, без упоминания о них открыто:

- Можно спросить у инженера-нефтяника о влиянии сокращения бурения скважины вблизи поселения.
- Интервьюер может спросить заявителя менеджера проекта о том, что было бы лучшими критериями для механизма рассмотрения жалоб/горячей линии.
- претендента на позицию управляющего персонала можно спросить о том, что компания может сделать, чтобы облегчить ведение коллективных переговоров.
- Компания никогда не должна просить заявителя о создании семьи, которая может привести к дискриминации из-за дополнительных расходов на декретный отпуск.

Сотрудники, обладающие знаниями о правах человека, должны быть раскинуты по всей организации, а не скапливаться в одном отделе «прав человека», где они будут иметь ограниченный доступ к бизнесу. Для облегчения всей компании интеграции, человеческие ресурсы должны закрепить создание сети человеческих прав для сбора заинтересованных сотрудников для обмена опытом и расширения сети.

Обучение

Обучение может принимать различные формы – с помощью интернета, внешних презентаций или через проект «хоровода». Один из наиболее информативных интернет-сайтов на тему бизнеса и Центра документации прав человека (www.business-humanrights.org, на английском). Открывая сотруднику структурированный подход к обучению с веб-сайтов, а также деление уроков по задачам будет чрезвычайно полезно для понимания работника, поднятия его/ее моральный духа и производительности нижней ступени компании. Это очень дешевый подход к обучению. Объективные внешние эксперты могут быть привлечены по случаю «проверить» и проконтролировать прогресс компании. Данный подход позволяет сотрудникам узнать что-то новое, ранее неизвестное. Наконец, просмотр сайта проекта позволит лицам, ответственным за права человека, получить информацию для изучения из первых рук. Инспекции по заводскому цеху могут вызвать вопросы о пожарной безопасности, условиях труда и достаточном времени отдыха. Как упоминалось ранее, создание дилеммы о правах человека – как бы вы сбалансировали прибыль компании с возможным нарушением прав человека - также помогает сотрудникам критически мыслить о предмете.

Механизмы рассмотрения жалоб/Горячие линии

Третьей идеей Концепции Рагги является создание механизма рассмотрения жалоб, который является прозрачным, своевременным и эффективным. Многие компании могут подавать жалобы на своих собственных сотрудников, но почти все они не имеют возможности подать жалобу на тех, кто находится за пределами компании. Многие компании утверждают, что внешние механизмы слишком много работают и приводят к значительным числам жалоб. Всплеск жалоб может произойти в тот момент, когда механизм впервые представили, однако их число, как правило, резко падает после короткого периода времени. Если жалобы сохраняются, то у компании есть комплексная проблема. Забегая вперед, хорошо сработанный механизм рассмотрения жалоб позволит сэкономить значительное количество времени и стоимости, действуя в качестве системы раннего предупреждения для компании. Как гласит старая пословица, "Один стежок, сделанный вовремя, стоит

девяти».

4. Отслеживание эффективности

После нескольких месяцев, различия в поведении и практике должно быть видно. Внешний эксперт должен измерить эти изменения для обеспечения честного толкования того, насколько хорошо компания реализовала стратегию до определенного момента.

Данные являются важной частью преобразования прав человека. Они обеспечивают понимание того, где компания начала свой путь и куда ей двигаться дальше. Ниже приведены некоторые вопросы, которые необходимо отследить:

- Сколько менеджеров прошло обучение в области прав человека и бизнеса? Является ли обучение частью их плана развития и положения, о рисках прав человека должны знать сотрудники?
- Сколько действующих предприятий создало механизмы рассмотрения жалоб? Обязательные ли механизмы рассмотрения жалоб для всех новых проектов? Есть программы поведения для внесудебных механизмов жалоб? Каковы сроки для всех операций?
- Какое количество жалоб получила компания на протяжении своей работы? Отсутствие жалоб не обязательно говорит о том, что дела на предприятии идут хорошо – штат может не знать о механизме рассмотрения жалоб или процесс подачи жалобы может быть слишком сложным.

Профессор Рагги указал на необходимость для компаний правила «знать и показать», когда речь идет о правах человека. Это не только понимание сути, но и состояние продемонстрировать меры по соблюдению прав человека.

Комплексные решения

Существует ряд острых вопросов вокруг осуществления прав человека и бизнеса, учитывая различные аспекты вокруг юрисдикции, отсутствие осведомленности в вопросах поставок и обработки щепетильных ситуаций с правительством принимающей страны.

Экономический рычаг «Подрядчик» – Изменение поведения субподрядчика

Руководство компании колеблясь, ставит под сомнение происхождение продукта или даже разговор с субподрядчиком. Хотя, не поднимание этой темы с субподрядчиком, возможно, было уважительной причиной несколько лет назад, в настоящее время такие способы не приемлемы, так как могут оказать негативное влияние на репутацию компании. Речь идет о создателях Apple, которые допустили детский труд у одного из его субподрядчиков в Китае в конце 2012 года. Ответственные люди компании никак не связаны с детским трудом. Если детский труд будет найден, то важно устранить его, используя Импакт правила, ссылка на которые есть в оглавлении.

Насколько большая сделка компании А с компанией В, в результате которой может произойти нарушение прав человека? Какое влияние имеет компания А? Если контракт компании А составляет 2% от бизнеса компании В, то она имеет очень маленькое влияние. Однако, если компания А по контракту с компанией В составляет 30% от выручки компании В, то компания имеет значительное влияние, которое может привести к политическим изменениям.

Старшие менеджеры могут колебаться при использовании экономического рычага. "Мы не можем вмешиваться в их бизнес!" Или "Как мы можем позволить себе вмешиваться в их политику и практику?" Короткий ответ: "Как Вы можете позволить себе НЕ принять участие?" Одним из возможных форматов встречи есть ежегодное собрание 10 компаний крупнейших подрядчиков для обсуждения стратегии компании о правах человека и мер, которые необходимо принять для осуществления данной стратегии. Очень важно иметь общее представление о Концепции Рагги и что это означает для рабочих. Это даст возможность узнать больше о вопросах, с которыми сталкиваются работники и решить некоторые из них.

Кроме того, небольшие изменения в шаблоне договора, ссылаясь на Концепцию Рагги, конкретные положения о детском и принудительном труде, информация о том, что у компании есть политика, строго соблюдаемая, а также потенциал для аудита, скорее всего, приведет к изменению в поведении. В связи с установкой прав человека в качестве элемента предварительной квалификации, также будет меняться сомнительное поведение работника.

Не все решится в одночасье, однако во введенные работником сроки, совместимые права человека добьются требуемой цели. Это может привести к закрытию темы о правах человека.

Избегание отношений с правительством

Компании, имеющие активы или проекты, которые имеют большое значение для страны, могут оказаться замешанными в контактах с правительством. Причастность относится к косвенной принадлежности компании к государственным нарушениями прав человека. Вот несколько примеров:

- правительство уничтожает деревню и оставляет ее жителей без средств к существованию, без компенсации, чтобы освободить место для большой инфраструктуры (например, нефтеперерабатывающий завод или дорога),
- правоохранительные органы нарушают свободу выражения мнения противников проекта,
- службы охраны правопорядка, для оказания помощи в обеспечении инфраструктуры во время акции протеста, используют чрезмерную силу при обращении с демонстрантами, в результате – травмы и смерти.

В таких случаях, важно, чтобы компания провела качественную беседу о действиях правительства и том, какие необходимые и соответствующие меры могут быть приняты. Старк настоятельно просит во избежание «быть связанным с нарушением прав человека в стране» не быть продуктивным. Следующие распространенные ситуации могут быть решены следующим образом:

- Пример для больших инфраструктур - "получили ли эти люди должную компенсацию и переселились в соответствии с международными стандартами или это все еще ожидается?" "Как мы можем объяснить это?" Если компания не желает предоставлять должную компенсацию людям, то ее заставят отдать должную компенсацию сельским жителям.
- Противоположный пример - "как мы можем быть уверены, что эти люди имеют свое мнение и убедить их в том, что этот проект будет благоприятен для всего общества?"
- Для обеспечения безопасности - «как мы сможем справиться с данной ситуацией без травм?»

"Социальная" лицензия на эксплуатацию - общественное или коммунальное утверждение проекта - имеет решающее значение. Бестактность с заявителями протеста или подавление инакомыслия не обеспечит проект в долгосрочной перспективе. Это утверждение почти так

же важно, как и «стандартная» лицензия на деятельность, бесчисленные разрешения и утверждения проектов, предоставляемые различными министерствами и ведомствами.

Если компания имеет более 50% акций в проекте, и проект все еще рабочий, то он может использовать международные стандарты. Совместное сотрудничество с Государственным предприятием (ГП), при которой не реализована стратегия в области прав человека, может привести к трудностям в принятии решений. Управление проектом с 30% долей сложнее и потребует переговоров с ГП или с Государственным органом.

Международные стандарты против национальных

Компаниям, работающим в разных юрисдикциях трудно соблюдать ряд законов и нормативных актов. В некоторых странах правительство строго контролирует выполнение прав человека. Примеры преследуемых групп включают в себя женщин, коренные народы и цыган. О таких ситуациях, Концепция Рагги пишет:

Во всех контекстах, коммерческие предприятия должны: (а) соблюдать все применяемые законы и уважать международно-признанные права человека, где бы они ни работали; (б) искать честные пути в принципах международно-признанных прав человека, при столкновении с противоречивыми требованиями;

Комментарий: Хотя конкретная страна и местные условия могут повлиять на права человека на протяжении деятельности предприятия и деловых отношений, все бизнес-предприятия обязаны уважать права человека везде, где они работают. Если местное производство не позволяет удовлетворить эту необходимость полностью, предприятия должны уважать принципы международно-признанных прав человека насколько это возможно в данных обстоятельствах, и иметь возможность продемонстрировать свои умения в данном направлении (Руководящие принципы Рагги, пункт 23).

Хотя это может продлиться довольно долго, трата времени на изучение возможностей вокруг экономического рычага, размышления творчески в соответствии с международными стандартами прав человека, а также во избежание любой причастности к правительству, позволит избежать значительного материального ущерба и подрыва репутации вашего проекта и вашей компании.

Заключение

Данный документ представил план включения прав человека в малую или большую компанию. После того, как был определен тип бизнеса для компании, она начинает понимать степень ее обязательств по правам человека и пробелы, которые необходимо заполнить.

Преобразование политики и практики компании может занять несколько месяцев. В одной европейской международной компании, данная процедура заняла годы (и целый ряд весьма дорогостоящих судебных дел), чтобы качественно изучить предмет. Начало процесса с "чистого листа" и без внешнего давления позволит компании быть более аккуратным в создании действенной стратегии на многие годы. Сделанные наспех стратегии могут давать противоречивые советы, то есть призывать следовать национальным либо международным стандартам. Они также могут дезориентировать компанию при коллективном рассмотрении

прав человека в качестве активов и бизнеса, рассматривая его как еще один барьер для бизнеса.

Разработку программного заявления, оценку воздействия, интеграции и отслеживание эффективности нельзя сделать за один день. Однако, если действовать систематически, можно добиться хороших результатов в короткие сроки и привести к финансовому оздоровлению компании на долгое время с более продуктивной и выделенной рабочей силой. Политика сама по себе не избавляет компанию от нарушений прав. Главные изменения должны произойти на местах.

Февраль 2013 г.

Приложение первое – Соответствующие документы по правам человека и ссылки на них

Ссылки

Бизнес и Центр документации прав человека - www.business-humanrights.org/

Глобальный договор ООН - <http://human-rights.unglobalcompact.org/>

Организации Объединенных Наций управления Верховного комиссара по правам человека.

Права человека в переводе - <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Tools.aspx>

Международный совет по горной промышленности и металлургии-
<http://www.icmm.com/page/225/business-and-human-rights>

Международная ассоциация компаний нефтедобычи в защиту МАНЗОС - тренинг по правам человека, обучающее ПО - <http://www.ipieca.org/focus-area/human-rights>

Датский институт по правам человека – www.humanrightsbusiness.org

Оценка производственной деятельности для восстановления детского труда в промышленных условиях - <http://www.impacttlimited.com/resources/resources-part-3>

Документы:

Всеобщая декларация прав человека (на русском языке) <http://www.un.org/ru/documents/udhr/>

Руководящие принципы по вопросам бизнеса и правам человека: осуществление ООН защиты, уважения и возмещения (на русском языке) - <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-russian-21-mar-2011.pdf>

Приложение второе – Права человека из обновленной в 2011 версии Руководящих принципов ОЭСР для многонациональных предприятий (раздел 4)

Права человека

Государства обязаны защищать права человека. Предприятия должны, в рамках международно-признанных прав человека, международных обязательств по правам человека в странах, в которых они работают, а также соответствующих внутренних законов и правил:

1. Уважать права людей, а именно не ущемлять в правах других людей и не относиться враждебно к правам людей, с которыми работаешь.
2. В рамках своей деятельности, избегать служащих причиной или способствующих факторов неблагоприятного воздействия прав человека, а также устранять проблемы при их возникновении.
3. Искать пути для предотвращения или смягчения негативного воздействия прав человека, которые непосредственно связаны с их хозяйственной деятельностью, производством или услугами, деловыми отношениями, даже если они не участвуют в этих мероприятиях.
4. Вести себя достойно, уважая права других.
5. Провести анализ прав человека в той или иной ситуации в соответствии с размером, характером и сутью операции и тяжестью рисков неблагоприятного воздействия прав человека.
6. Обеспечить или совместно работать через законные процессы по ликвидации последствий неблагоприятных воздействий права человека, где компания определяет источники данных воздействий.

Комментарии по правам человека:

36. Эта глава начинается с вводной части, которая устанавливает рамки для конкретных рекомендаций, касающихся уважения прав человека на предприятии. Она основывается на ООН Модели для бизнеса и прав человека «на защиту, уважение и лечение» и в соответствии с Руководящими принципами для его осуществления.

37. Вводная часть и первый абзац рассказывают, что государства обязаны защищать права человека, и предприятия, независимо от их размера, сектора, оперативной связи, собственности и структуры, должны уважать права человека там, где они работают. Уважение прав человека является мировым стандартом поведения для предприятий независимо от особенностей государств и / или готовности выполнять свои обязательства по правам человека, без уменьшения обязательств.

38. Отказ государства от исполнения соответствующих внутренних законов, или не выполнения международных обязательств по правам человека или обвинение его в том, что он действует вопреки законам и международным обязательствам не говорит о том, что предприятие должно перестать уважать права человека. В странах, где существуют национальные законы и нормативные правила, конфликты с международно-признанными правами человека, предприятия должны решать честным путем, не нарушая правил внутреннего законодательства, в соответствии с пунктом 2, главы о понятиях и правилах.

39. Во всех случаях, независимо от страны или конкретного вида деятельности предприятий, следует помнить как минимум о международно-признанных правах человека, представленных в Международной билле о правах человека, состоящего из Всеобщей декларации прав человека и основных инструментов, через который он был кодифицирован: Международный пакт о гражданских и политических правах и

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, а также принципах, касающихся основополагающих прав, закрепленных в 1998 году Международной организацией труда Декларацией об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

40. Предприятия могут оказывать влияние практически на весь спектр международно-признанных прав человека. На практике некоторые права человека могут быть подвержены большему риску, чем другие, в частности, касающиеся промышленности, и, следовательно, будут находиться в центре повышенного внимания. Тем не менее, ситуация может измениться, так что все права необходимо периодически проверять. В зависимости от обстоятельств, предприятиям может понадобиться рассмотреть дополнительные стандарты. Например, предприятия должны уважать права человека для лиц, принадлежащих к определенным группам или популяциям, которые требуют особого внимания, где может быть на них оказано неблагоприятное воздействие. В связи с этим ООН разработало ряд документов по правам коренных народов, лиц, принадлежащих к национальным или этническим, религиозным и языковым меньшинствам, женщин, детей, инвалидов и трудящихся-мигрантов и членов их семей. Кроме того, в ситуациях вооруженных конфликтов предприятия должны соблюдать нормы международного гуманитарного права, которые могут помочь предприятиям избежать рисков, вызывающих или способствующих неблагоприятным воздействиям при работе в таких сложных условиях.

41. В пункте 1 системы фактических и потенциальных неблагоприятных воздействий прав человека состоят из принятия адекватных мер по их выявлению, предупреждению, где это возможно, и смягчению потенциального воздействия на права человека, исправление фактических воздействий, и рассмотрение неблагоприятного воздействия права человека в процессе. Термин «контрафактный» относится к людям, негативно влияющих на успех компании.

42. Пункт 2 рекомендует предприятиям избегать неблагоприятное воздействие прав человека посредством своей деятельности и устранение этих последствий при их возникновении. «Деятельности» может включать в себя как действия, так и упущения. Если предприятие ущемляет или неблагоприятно воздействует на права человека, оно должно предпринять необходимые шаги, чтобы прекратить или предотвратить это. Если предприятие способствует или может поспособствовать такому воздействию, оно должна принять необходимые меры, чтобы прекратить или предотвратить это, используя свое влияние, чтобы смягчить насколько это возможно любое оставшееся воздействие. Экономический рычаг существует там, где предприятие имеет возможность осуществлять изменения в практике поведения персонала, которые вызывают неблагоприятное воздействие на права человека.

43. Пункт 3 рассматривает более сложные ситуации, когда предприятие не способно остановить неблагоприятное воздействия прав человека, но это влияние, тем не менее, непосредственно связано с ее деятельностью, производством и обслуживанием его деловых отношений с другими лицами. Пункт 3 не предполагает переложить ответственность с лица, вызывающего неблагоприятные последствия для прав человека на предприятие, с которым он имеет деловые отношения. Выполнение условий в пункте 3 повлечет за собой, что предприятие, действующее в одиночку или в сотрудничестве с другими организациями, при необходимости, будет использовать свои экономические рычаги, чтобы повлиять на лицо, вызывающее неблагоприятные воздействия прав человека для предотвращения или смягчения этого воздействия. «Деловые отношения» включают в себя отношения с деловыми партнерами, организациями в своей цепочке поставок, и любыми другими негосударственными или

государственной органами, непосредственно связанными с его хозяйственной деятельностью, производством и обслуживанием. Среди факторов, которые вступают в действие в таких ситуациях есть экономические рычаги предприятия, отвечающие за соответствующие вопросы, насколько важны отношения для предприятия, тяжести последствий, и может ли прекращение отношений с работником само по себе оказать неблагоприятное воздействие на права человека.

44. В пункте 4 предлагается предприятиям выразить свою приверженность уважению прав человека посредством заявления, что политика: (i) утверждена на самом высоком уровне предприятий; (ii), сообщается соответствующими внутренними и / или внешними экспертами; (iii) устанавливает права человека на предприятии с персоналом, бизнес-партнерами и другими сторонами, непосредственно связанными с ее деятельностью, производством или обслуживанием; (iv) является общедоступной и сообщенной внутренне и внешне для всех сотрудников, деловых партнеров и других заинтересованных сторон; (v) отражена в оперативной политике и процедурах, необходимых для их внедрения в масштабе предприятия.

45. В пункте 5 рекомендуется осуществлять права человека на предприятии с должной осмотрительностью. Этот процесс влечет за собой оценку фактического и потенциального воздействия прав человека, интеграции и действуют в соответствии с результатами, отслеживая ответы и делясь результатами. Права человека могут быть включены в более широкие системы управления рисками предприятий при условии, что оно не только выявляет и устраняет существенные риски для самого предприятия, чтобы добавить риска правообладателям. Данное упражнение дает понять, что риски по правам человека могут меняться с течением времени, а также развиваться, как деятельность предприятия и операционные связи. Дополнительные руководящие указания по тщательной проверке, в том числе проверки связи с цепочками поставок, и надлежащее реагирование на риски, возникающие в цепочках поставок, осуществляются в соответствии с пунктами А.10 - А.12 главы об общей политике и их комментариям.

46. Когда предприятия устанавливает через предварительный юридический аудит права человека или другие средства, которые причинили ущерб или способствовали неблагоприятному воздействию, в Руководстве рекомендуется, чтобы предприятия имели средства для исправления последствий. В некоторых случаях требуется сотрудничество с судебными или с государственными несудебными механизмами. Иначе, есть оперативный уровень механизма подачи жалоб для тех, кто имеет потенциальное влияние на деятельность предприятия, это может быть эффективным средством обеспечения для таких процессов, при условии, что они отвечают основным критериям: законность, доступность, предсказуемость, равноправия, совместимость с Руководящими принципами и прозрачность, а на основе диалога и взаимодействия могут найти согласованное решение. Такие механизмы могут быть введены предприятием самостоятельно или в сотрудничестве с другими заинтересованными сторонами и могут быть источником непрерывного обучения. Оперативный уровень механизма подачи жалоб не должен использоваться для ослабления роли профсоюзов в решении трудовых споров, и они не должны исключать механизмы доступа к судебным или несудебным механизмам рассмотрения жалоб, в том числе Национальное координационное бюро, занимающееся написанием руководящих положений.