



МЕТОДИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО ПО РЕАЛИЗАЦИИ В КОМПАНИЯХ ПОЛИТИКИ

КОРПОРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА СОБЛЮЖДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА



Government of
the Netherlands



LPRC
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЯ
ПРАВОВОЙ ПОЛИТИКИ

МЕТОДИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО

ПО РЕАЛИЗАЦИИ В КОМПАНИЯХ ПОЛИТИКИ

КОРПОРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Алматы
2016



Government of
the Netherlands



Настоящий материал подготовлен и опубликован Центром исследования правовой политики при технической поддержке посольства Нидерландов в Казахстане. Мнение экспертов не обязательно отражает официальную точку зрения Посольства.

Общественный Фонд «Центр исследования правовой политики» (LPRC) – не политический, независимый исследовательский институт, основанный группой казахстанских юристов в апреле 2008 года. Центр находится в Алматы (Казахстан) и функционирует на Центрально-Азиатский регион. Центр является аналитической организацией, направленной на продвижение принципа верховенства права и либеральных ценностей путем осуществления научно-исследовательской, издательской и образовательной деятельности в области правовой политики. Центр работает по вопросам верховенства права, международных стандартов и механизмов по правам человека, общественной политики, основанной на правах человека. Больше информации о центре можно получить на официальном сайте: www.lprc.kz.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ПРЕДНАЗНАЧЕНИЕ РУКОВОДСТВА	4
ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ ОТ БИЗНЕСА	6
ПУТЕВОДИТЕЛЬ ПО РАЗЛИЧНЫМ СТАНДАРТАМ В ОТНОШЕНИИ БИЗНЕСА	7
ГЛАВА I: КОРПОРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА	15
ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ КОРПОРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА	15
ЧТО ТАКОЕ «ПРАВА ЧЕЛОВЕКА»?	16
ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА, НА КОТОРЫЕ БИЗНЕС МОЖЕТ ОКАЗАТЬ ВЛИЯНИЕ	17
ЗАЧЕМ БИЗНЕСУ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА?	19
ГЛАВА II: ЭТАП 1 – ПРОГРАММНОЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВО	22
НАЛИЧИЕ СФОРМУЛИРОВАННОЙ ПОЛИТИКИ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА	22
ГЛАВА III: ЭТАП 2 – ОЦЕНКА РИСКОВ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА	25
ГЛАВА IV: ЭТАП 3 – ИНТЕГРАЦИЯ	32
ГЛАВА V: ЭТАП 4 – МОНИТОРИНГ	37
ГЛАВА VI: ЭТАП 5 – ПРОЦЕДУРЫ ВОЗМЕЩЕНИЯ УЩЕРБА	41
ПРИЛОЖЕНИЯ	44

ВВЕДЕНИЕ

ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ПРЕДНАЗНАЧЕНИЕ РУКОВОДСТВА

По мере интеграции экономики Казахстана в глобальные экономические процессы, в страну увеличивается поток не только инвестиций, новых технологий и возможностей, но и стандартов в отношении поведения всех игроков на рынке. Казахстан, выдвинув амбициозные цели войти в тридцатку конкурентоспособных стран, тем самым должен быть готов внедрять международные нормы и лучшие мировые практики в сфере государственного управления. Аналогично, казахстанские компании, расширяющие свои международные связи и планы, должны быть хорошо информированы о новых подходах и требованиях к бизнесу.

«Корпоративная социальная ответственность», «ответственное ведение бизнеса», «корпоративная ответственность за соблюдение прав человека», принципы Глобального договора, отчетность по устойчивому развитию - это всего лишь несколько примеров международных концепций, которые в настоящее время влияют на регулирование предпринимательской деятельности и способствуют развитию бизнес стандартов нового поколения. В их основе лежит принцип ответственности бизнеса за влияние, которое его деятельность оказывает на индивидуальные права человека и на развитие общества в целом.

Важным моментом конвергенции и согласованности в отношении того, что является ответственным ведением бизнеса,

было единогласное одобрение в 2011 году Советом ООН по правам человека Руководящих принципов ООН для бизнеса по правам человека. Все остальные глобальные документы были приведены в соответствие с Руководящими принципами ООН, в том числе Руководящие Принципы ОЭСР для Многонациональных Предприятий, Руководство ИСО 26000 по социальной ответственности, Стандарты деятельности Международной Финансовой Корпорации (группа Всемирного Банка), и Рекомендации Совета ОЭСР об общих подходах к официально поддерживаемым экспортным кредитам и природоохранной и социальной комплексной экспертизе.

В настоящее время эти документы определяют глобальный стандарт ожидаемого поведения в отношении бизнеса в независимости от того, где они осуществляют свою деятельность. В частности, бизнес должен стремиться соблюдать права человека, то есть не допускать нарушения прав человека и устранять негативные последствия в случае их возникновения. Для реализации этих требований компании должны проводить, так называемую оценку рисков по правам человека – Human Rights Due Diligence. Оценка рисков предусматривает проведение оценки фактических и потенциальных последствий в отношении прав человека, анализ полученных результатов, принятие соответствующих мер и их отслеживание, а также

информирование всех заинтересованных сторон.

В настоящее время Оценка рисков по правам человека становится частью систем управления рисками многих компаний. Финансовые институты и инвестиционные компании требуют наличие такой экспертизы, как один из критериев оценки при финансировании бизнес проектов. Мировые фондовые биржи переходят к стандартизации требований об отчетности по показателям корпоративной социальной ответственности для компаний при осуществлении первой публичной продажи акций для акционерных обществ. В целом на глобальном уровне наблюдается тренд постепенного перехода регулирования вопросов ответственного ведения бизнеса из сферы добровольных стандартов в сферу юридических обязательств.

В связи с этим наблюдается активное развитие сферы образовательных и консультационных услуг по вопросам внедрения стандартов ответственного ведения бизнеса, и в частности проведения оценки рисков по правам человека. Существует широкое разнообразие инструментов и методологий комплексных экспертиз, различающихся по ряду факторов, таких как сектор бизнеса, практическая цель, время проведения, исполнители, виды показателей и др. Большое количество инструментов осложняет компаниям выбор наиболее эффективных для их бизнеса методологий. Необходимо отметить, что основная масса информации, находящейся в публичном доступе представлена на английском языке.

Для того, чтобы помочь казахстанским компаниям разобраться в практических вопросах, связанных с проведением оценки рисков по правам человека и соблюдению международных стандартов по ответственному ведению бизнеса, Центр исследования правовой политики провел анализ существующих международных методологий и адаптировал информацию для казахстанской аудитории.

[Кому предназначено данное руководство?](#)

Данное руководство адресовано всем казахстанским компаниям в независимости от размеров, направлений деятельности, сектора экономики, выпускаемой продукции и предоставляемых услуг. Внутри компаний, руководство может быть полезно руководящим и управляющим звеньям по вопросам корпоративной ответственности, оценки рисков, безопасности, охране труда и окружающей среды, юридическим отделам, отделам по связям с общественностью.

[Какие задачи могут быть достигнуты с помощью руководства?](#)

Руководство поможет компаниям выявить потенциальные и существующие риски, связанные соблюдением прав человека, определить степень их влияния, и интегрировать результаты оценки в систему управления компанией. Руководство содержит информацию для самостоятельной оценки, а также рекомендации по осуществлению внешней оценки независимыми экспертами.

ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ СО СТОРОНЫ БИЗНЕСА

Что такое права человека?

Под правами человека обычно понимаются такие права, которые присущи человеку с самого рождения. Понятие прав человека предполагает, что каждый отдельный человек может пользоваться своими правами человека независимо от расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или других взглядов, национального или социального происхождения, имущественного положения, родителей или другого статуса. Право в области прав человека обязывает органы власти принимать определенные меры и запрещает им другие действия. Это руководство содержит подробное описание основных документов и принципов по правам человека, а также объяснение каким образом бизнес может оказывать на них влияние.

Разве это не государство должно заботиться о правах человека?

Совершенно верно. Основная правовая обязанность по обеспечению прав и защите в случаях нарушения лежит на государстве и органах власти, в том числе обязательство предотвращать нарушение прав третьими лицами. Именно поэтому государство разрабатывает законы в области уголовных, административных и гражданских правоотношений, которые защищают права от нарушения не только со стороны государственных органов, но и физических и юридических лиц. В современном международном праве, появилось новая норма, которая устанавливает корпоративную ответственность за соблюдение прав человека. Она рассматривается как всеобщая норма ожидаемого поведения

любого бизнеса, в независимости от места осуществления деятельности. Она не зависит от поведения государства соблюдать свои обязательства по правам человека, и существуют помимо обязанности соблюдать национальное законодательство.

Не достаточно ли того что бизнес соблюдает законодательство?

Действительно должное соблюдение национального законодательства поможет бизнесу избежать прямого негативного воздействия на права человека, так как государство интегрировала защиту прав в свои законы. Например, соблюдение нормативов по безопасности и охране труда позволить избежать нарушения права на жизнь, право на безопасную рабочую среду и право на здоровье. Тем не менее, потенциально бизнес может иметь негативное воздействие на права человека, даже если его деятельность находится в соответствии с национальными законами. Во-первых, иногда закон может гарантировать только минимальный уровень защиты, который не полностью соответствует международному праву; во-вторых, негативное влияние может проявляться не в прямых действиях бизнеса, а через поведение поставщиков, клиентов, или других деловых партнеров. Проведение комплексной экспертизы помогает определить возможные области и степень влияния на права человека, а также необходимые меры для предотвращения и/или восстановления нарушенных прав.

Это принесет выгоду?

Бизнес, безусловно будет иметь преимущества, в результате осуществления такой деятельности. Возможно, выгоды проявятся не сразу, а постепенно. Во-первых, это связано с выявлением и предотвращением рисков от потенциальных нарушений, до того, как они станут более серьезными и более дорогими. Также, это повлечет такие выгоды, как улучшение имиджа и репутации компании, повышение удовлетворенности сотрудников своей

работой, что отразится на производительности и эффективности труда. Наличие политики по правам человека будет способствовать положительному решению по вопросам привлечения инвестиций, новых профессиональных кадров, и новых клиентов при освоении новых рынков. Необходимо, однако, помнить, что соблюдение прав человека является легитимным требованием в отношении бизнеса и его ответственностью, в независимости от наличия финансовых выгод.

ПУТЕВОДИТЕЛЬ ПО РАЗЛИЧНЫМ СТАНДАРТАМ В ОТНОШЕНИИ БИЗНЕСА

В отношении поведения бизнеса и его ответственности в обществе говорят о таких стандартах как: социальная корпоративная ответственность, ответственное ведение бизнеса, корпоративная ответственность за соблюдения прав человека. Все эти понятия, безусловно, взаимосвязаны, и ни в коем случае не противоречат друг другу. Для четкого понимания и использования этих терминов, необходимо описать их источники, содержание и распространение.

Социальная ответственность бизнеса или корпоративная социальная ответственность (КСО) – концепция о роли бизнеса в обществе, получила свое развитие в 1950-х годах в западных экономиках. Бизнес стал рассматриваться как участник общественных отношений, чья ответственность распространяется за пределами корпоративных финансовых показателей и включает обязательства осуществлять свою деятельность в согласии с ценностями и интересам общества.

Традиционно, бизнес рассматривал КСО как единичные мероприятия, в основном в сфере благотворительности, никак не связанные с корпоративной деятельностью. Современное понятие КСО, которое на данный момент принято международными организациями и механизмами, подразумевает - процесс интеграции социальных, экологических, этических вопросов, включая права человека и потребителей, в бизнес операции и основную стратегию, в тесном сотрудничестве с заинтересованными сторонами.

На сегодняшний день существуют множество международных инициатив и механизмов, которые ставят своей задачей конкретизацию требований к КСО и распространение этой практики. Некоторые из этих стандартов были инициированы компаниями, другие правительствами и международными организациями. Некоторые сосредоточены только на одном вопросе, в то время как другие охватывает весь спектр социальных, экологических и

управленческих вопросов. Они также отличаются по форме и представляют собой либо кодексы поведения, либо набор принципов, руководство для управления, руководство по инвестициям или показатели для отчетности. Внизу приведены главные международные инструменты, раскрывающие стандарты корпоративной социальной ответственности:

А) РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ ОЭСР ДЛЯ МНОГОНАЦИОНАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР)— это международная межгосударственная организация экономически развитых стран, признающих принципы представительной демократии и свободной рыночной экономики. ОЭСР является форумом, в рамках которого правительства стран-членов имеют возможность обсуждать, разрабатывать и координировать экономическую и социальную политику, обмениваться опытом, искать способы решения общих проблем и выработать согласованную внутреннюю и внешнюю политику.

В рамках ОЭСР осуществляется регулирование практически всех важнейших вопросов глобального развития, анализируются и прогнозируются тенденции развития отдельных стран, ведется разработка теоретических и практических подходов к решению мировых экономических проблем, которые впоследствии кодифицируются в международных соглашениях и договорах.

Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий являются наиболее комплексным набором, поддерживаемых правительствами рекомендаций по ответственному ведению бизнеса. Ответственное ведение бизнеса означает соблюдение бизнесом

законов, в независимости от общей правоприменительной практики, регулирующих реализацию прав человека, включая вопросы защиты окружающей среды, трудовых отношений, а также финансовой отчетности, и учет социальных ожиданий, которые передаются различными каналами, помимо законов.

Главы Руководящих Принципов ОЭСР для Многонациональных Предприятий

I. Концепции и принципы

Первая глава Руководящих принципов определяет концепции и принципы, на основе которых все рекомендации даны в контексте последующих глав. Данные концепции и принципы (например, соблюдение национального законодательства является первым обязательством предприятий) являются основой Руководящих принципов и подчеркивают фундаментальные идеи, лежащие в основе Руководящих принципов.

II. Общая политика

Данная глава является первой главой, содержащей конкретные рекомендации для предприятий в форме общих политик, которые задают тон и создают структуру общих принципов для последующих глав. Она содержит важные положения, такие как комплексная экспертиза, противодействие негативным последствиям, вовлечение заинтересованных лиц и другие.

III. Раскрытие информации

Четкая и полная информация о предприятии важна для различных пользователей. Данная глава требует от предприятий обеспечить прозрачность их хозяйственной деятельности и реагирование на все более сложные общественные запросы на получение информации.

IV. Права человека

Предприятия оказывают влияние фактически на весь спектр прав человека, признаваемых в мире. Поэтому важно, чтобы они выполняли свои обязанности. Данная новая глава Руководящих принципов базируется на Структуре ООН «Защищай, уважай, исправляй» и вводящих в действие эту структуру Руководящих принципов ООН для бизнеса по правам человека и согласована с этими документами.

V. Трудовые и производственные отношения

Международная Организация Труда является уполномоченным органом по установлению и применению международных стандартов труда и продвижению фундаментальных прав в сфере труда, как это закреплено в Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» 1998 года. Данная глава сфокусирована на роли, которую играют Руководящие принципы в продвижении соблюдения многонациональными предприятиями международных стандартов труда, разработанных МОТ.

VI. Охрана окружающей среды

Глава об охране окружающей среды содержит ряд рекомендаций для многонациональных предприятий по повышению их экологических показателей и помогающих усилить их вклад в охрану окружающей среды за счет усовершенствования внутреннего управления и планирования. Данная глава широко отражает принципы и цели Рио-де-Жанейрской декларации по окружающей среде и развитию, и Повестке дня на XXI век.

VII. Борьба со взяточничеством, подстрекательством к даче взятки и вымогательством взятки

Взяточничество и коррупция оказывают разрушительное воздействие на

демократические институты и управление корпорациями. Предприятия играют важную роль в борьбе с этими практиками. ОЭСР осуществляет руководство глобальными усилиями по уравниванию правил игры для международного бизнеса посредством борьбы, направленной на искоренение коррупции. Рекомендации, содержащиеся в Руководящих принципах, основаны на обширной работе, которую ОЭСР уже проделала в этом направлении.

VIII. Интересы потребителей

Руководящие принципы предписывают предприятиям применять справедливую деловую, маркетинговую и рекламную практики и обеспечить качество и надежность производимой ими продукции. Данная глава основана на работе Комитета ОЭСР по политике в области защиты прав потребителей и Комитета ОЭСР по финансовым рынкам, а также иных международных организаций, включая Международную торговую палату, Международную организацию по стандартизации и ООН.

IX. Наука и технологии

Данная глава подтверждает, что многонациональные предприятия является основным источником трансграничной передачи технологий. Она нацелена на стимулирование передачи технологий в принимающие страны и расширение их инновационных возможностей.

X. Конкуренция

Данная глава сфокусирована на важности осуществления многонациональными предприятиями своей деятельности в соответствии с применимыми законами и положениями о конкуренции во всех юрисдикциях, в которых их деятельность может иметь антиконкурентные последствия. Предприятия должны воздерживаться от антиконкурентных соглашений, которые подрывают

эффективное функционирование национальных и международных рынков.

XI. Налогообложение

Руководящие принципы являются первым международным документом в сфере корпоративной ответственности, охватывающим вопросы налогообложения, основанным и почерпнувшим значительный опыт в сфере налогообложения, в основном из Модельной налоговой конвенции ОЭСР и Модельной конвенции ООН об избежании двойного налогообложения, рекомендуемой к заключению между развитыми и развивающимися странами. Данная важная глава охватывает фундаментальные рекомендации в сфере налогообложения.

Б) ГЛОБАЛЬНЫЙ ДОГОВОР ООН:

Глобальный договор – это добровольная международная инициатива, поощряющая крупные и малые компании разрабатывать социально и экологически ориентированные мероприятия, а также отчитываться о результатах своей деятельности по данным направлениям.

В основе Глобального договора лежат десять принципов, охватывающих четыре области:

- права человека;
- трудовые отношения;
- охрана окружающей среды;
- противодействие коррупции.

Цель Глобального договора – содействие внедрению методов ответственного корпоративного управления, обеспечение участия деловых кругов в решении наиболее острых проблем глобализации. Договор не является механизмом жесткого регулирования; он представляет собой инициативу, которая основана на добровольной отчетности, публичности и открытости, и преследует цель дополнить

собой традиционные методы управления и создать основу для инноваций в сфере общественного развития.

Глобальный договор призывает деловые круги интегрировать Десять принципов в основную деятельность компаний, а также осуществлять проекты и корпоративные мероприятия, которые содействуют претворению в жизнь принципов и общих целей ООН. Одна из главных задач Договора – включение принципов и методов социальной ответственности бизнеса в стратегию корпоративного управления, процессы принятия решений, цепочки создания ценностей компаний.

Десять принципов

Десять принципов Глобального договора из области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией пользуются всеобщим консенсусом и основаны на:

- Всеобщей декларации прав человека
- Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах на производстве
- Рио-де-Жанейрской декларации по окружающей среде и развитию
- Конвенции ООН против коррупции

Права человека

Принцип 1: Компании должны поддерживать и уважать защиту провозглашенных на международном уровне прав человека; и

Принцип 2: Компании не должны быть причастны к нарушениям прав человека.

Трудовые отношения

Принцип 3: Компании должны поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров;

Принцип 4: Компании должны выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда;

Принцип 5: Компании должны выступать за полное искоренение детского труда; и

Принцип 6: Компании должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.

Окружающая среда

Принцип 7: Компании должны поддерживать подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности;

Принцип 8: Компании должны предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды; и

Принцип 9: Компании должны содействовать развитию и распространению экологически безопасных технологий.

Противодействие коррупции

Принцип 10: Компании должны противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество.

В) МЕЖДУНАРОДНЫЙ СТАНДАРТ ИСО 26000

ISO 26000 - это руководящие указания по социальной ответственности, которые представляет собой гармонизированные, всемирные руководящие указания для организаций всех типов частного и общественного сектора, основанные на международном консенсусе между экспертами различных заинтересованных сторон.

ISO 26000:2010 это рекомендации, а не требования, поэтому по данному стандарту не может быть проведена сертификация, в отличие от некоторых других хорошо известных стандартов ИСО. Этот документ помогает понять, что такое социальная ответственность, как

предприятиям и организациям переводить принципы в эффективные действия и пользоваться передовым опытом в области социальной ответственности, в глобальном масштабе.

ИСО 26000 основано на 7 принципах социальной ответственности: подотчетности, прозрачности, этического поведения, уважение интересов заинтересованных сторон, соблюдение главенства закона, соблюдение международных норм поведения и соблюдение прав человека.

Данный стандарт устанавливает, что эффективным способом определения социальной ответственности организации является анализ проблем социальной ответственности по следующим семи основным темам: организационное управление; права человека; трудовые практики; окружающая среда; добросовестные деловые практики; проблемы, связанные с потребителями; и участие в жизни сообществ и их развитие.

Г) ГЛОБАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА ПО ОТЧЕТНОСТИ (GLOBAL REPORTING INITIATIVE, GRI)

GRI была создана в 1997 г. Коалицией за экологически ответственный бизнес (Coalition for Environmentally Responsible Economies, CERES) в партнерстве с Программой ООН по окружающей среде (United Nations Environmental Programme, UNEP) для того, чтобы повысить качество, строгость и полезность отчетности в области устойчивого развития. Инициативу поддержали и приняли в ней активное участие представители бизнеса, некоммерческих групп, специализирующихся в области учета, профсоюзов, инвесторов и многих других организаций.

Глобальная Инициатива по Отчетности является основным международным стандартом по нефинансовой отчетности. Нефинансовая отчетность способствует более успешному и устойчивому развитию организации за счет своевременного удовлетворения информационных потребностей заинтересованных сторон по экономическим, социальным и экологическим вопросам. Заинтересованными сторонами являются «отдельные лица или группы, которые зависят от организации в достижении своих целей и от которых, в свою очередь, зависит организация».

Руководство по GRI использует показатели для отчетности по следующим категориям:

- показатели экономической результативности,
- показатели экологической результативности,
- показатели результативности подходов к организации труда и достойного труда,
- показатели результативности: права человека,
- показатели результативности: взаимодействие с обществом
- показатели результативности: ответственность за продукцию

Д) СТАНДАРТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕЖДУНАРОДНОЙ ФИНАНСОВОЙ КОРПОРАЦИИ (IFC)

Стандарты деятельности Международной финансовой корпорации являются из основных элементов стратегического обязательства МФК по оказанию содействия устойчивому развитию.

Они обязательны для исполнения всеми клиентами МФ, т.е. компаниями, которые получают инвестиций МФК для крупных инфраструктурных проектов.

Стандарты деятельности содержат рекомендации по выявлению рисков и

воздействий в рамках проектов. Они призваны оказать клиентам помощь в предотвращении рисков и неблагоприятных воздействий, смягчении их последствий и управлении ими в целях устойчивого ведения бизнеса и прописывают обязанности клиента по взаимодействию с заинтересованными сторонами и раскрытию информации о деятельности на уровне проекта.

В совокупности Стандарты деятельности устанавливают требований по восьми направлениям, которые клиент должен соблюдать на протяжении всего жизненного цикла инвестиционного проекта МФК:

Стандарт деятельности 1: Оценка и управление экологическими и социальными рисками и воздействиями

Стандарт деятельности 2: Рабочий персонал и условия труда

Стандарт деятельности 3: Рациональное использование ресурсов и предотвращение загрязнения окружающей среды

Стандарт деятельности 4: Охрана здоровья и обеспечение безопасности населения

Стандарт деятельности 5: Приобретение земельных участков и вынужденное переселение

Стандарт деятельности 6: Сохранение биологического разнообразия и устойчивое управление живыми природными ресурсами

Стандарт деятельности 7: Коренные народы

Стандарт деятельности 8: Культурное наследие

Стандарт деятельности 1 придает значение i) общей оценке, позволяющей определить экологические и социальные воздействия, риски, а также потенциал в рамках проектов; ii) эффективному взаимодействию с местным населением посредством раскрытия связанной с

проектами информации и проведения консультаций по непосредственно затрагивающим их вопросам; iii) управлению экологическими и социальными аспектами проектов на протяжении всего их жизненного цикла.

Стандарты деятельности 2–8 определяют цели и требования по предотвращению, минимизации и по компенсации/возмещению вреда и ущерба, нанесенного рабочим, местным сообществам и окружающей среде.

Е) ООН: РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В АСПЕКТЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

В июне 2011 года, Совет по правам человека Организации Объединенных Наций одобрил Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, которые были представлены Специальным представителем ООН по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, и других предприятиях, профессором Джоном Рэгги.

Этот шаг установил Руководящие принципы как мировой стандарт практики в отношении бизнеса и прав человека, соответствие которому теперь будет ожидаться от всех государств и корпораций. Хотя юридически они и не имеют обязывающей силы, Руководящие принципы основываются на существующих стандартах и практиках в отношении государств и бизнеса и включают в себя вопросы, широко регламентированные в международном и национальном праве.

Руководящие принципы отражают и основываются на трех предпосылках:

- обязанность государств обеспечивать защиту прав человека;

- корпоративная ответственность за соблюдение прав человека;
- обеспечение широкого доступа потерпевших к средствам правовой защиты.

Они включают 31 принцип, которые описывают меры, предпринимаемые государствами для содействия соблюдению прав человека со стороны бизнеса, предоставляют модель для компаний по контролю угроз нарушения прав человека и предлагают набор критериев для оценки заинтересованными сторонами соблюдения прав человека со стороны корпораций. Руководящие принципы получили значительную поддержку со стороны предпринимателей, общественных организаций, а также государств. Основные международные и региональные организации отобразили руководящие принципы в своих стандартах, в том числе вышеуказанные ОЭСР, МФК, GRI, ISO 26000.

Принципы и подходы, общие для всех международных инструментов:

- признается особая роль бизнеса в достижении целей устойчивого развития;
- наблюдаются повышенные требования в отношении отчетности и предоставления информации;
- взаимосвязь и сотрудничество с заинтересованными сторонами является признанным компонентом всех стратегий;
- ответственность, прозрачность и этическое поведение – основы корпоративной системы управления;
- права человека занимают центральное место в определении подходов к оценке влияния бизнеса на общество;
- уважение трудовых прав, как одно из прав человека, выделено в отдельную

категорию, из-за наиболее интенсивного и непосредственного влияния бизнеса;

- цепочка поставок рассматривается как территория, на которую также распространяется ответственность бизнеса;
- наблюдается значительное расширение содержания корпоративной ответственности бизнеса в плане охраны окружающей среды;
- реализация политики оценки рисков по правам человека позволит бизнес компаниям выполнить свои обязательства по выявлению, предотвращению, смягчению последствий и представления отчетности о том, как компании

устраняют свое неблагоприятное воздействие на права человека.

Данное руководство основывается на Руководящих Принципах ООН по вопросам Предпринимательской Деятельности в Аспекте Прав Человека, как наиболее всестороннего документа, в котором отражены все элементы корпоративной ответственности за соблюдение прав человека, в том числе описание процедуры оценки рисков по правам человека

Внедрение этих процедур обеспечит выполнение компаниями основных требований по ключевым инструментам корпоративной социальной ответственности (ОЭСР, МФК, GRI, ISO 26000).

ГЛАВА I: ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ КОНЦЕПЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА СОБЛЮЖДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ КОРПОРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА СОБЛЮЖДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Руководящие Принципы ООН по вопросам Предпринимательской Деятельности в Аспекте Прав Человека предписывают следующие действия компаниям в рамках корпоративной ответственности за соблюдение прав человека:

I. НАЛИЧИЕ СФОРМУЛИРОВАННОЙ ПОЛИТИКИ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА

- 1: Привлечение ключевых звеньев управления в разработку и утверждение политики компании в области прав человека.
- 2: Выявление и оценка существующих документов об обязательствах.
- 3: Проведение общего обзора потенциальных рисков в области прав человека.
- 4: Привлечение в процесс внутренних и внешних заинтересованных сторон.
- 5: Информирование всех звеньев бизнес процесса о реализации политики в области прав человека.

II. ПРОВЕДЕНИЕ ОЦЕНКИ РИСКОВ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА

- 6: Оценка потенциального воздействия на права человека.
- 7: Использование процесса и результатов существующих инструментов управления рисками.
- 8: Измерение рисков для соблюдения прав человека.
- 9: Определение приоритетных действий по смягчению рисков.
10. Интегрирование результатов в бизнес процесс.

А) внедрение

- 11. Назначение ответственных сотрудников за обеспечение прав человека.
- 12. Сделать права человека неотъемлемой частью корпоративной культуры.
- 13. Включение прав человека в кадровую политику.
- 14. Обучение ключевых менеджеров и сотрудников.
- 15. Создание стимулов и препятствий.
- 16. Наращивание потенциала для реагирования при возникновении споров и непредвиденных обстоятельства.

Б) Мониторинг исполнения и отчетность

- 17. Мониторинг и подготовка отчетности.
- 18. Разработка ключевых показателей эффективности.
- 19. Отслеживание эффективности поставщиков и других бизнес партнеров.
- 20. Измерение эффективности с использованием различных инструментов.
- 21. Выработать стандарты отчетности.

III. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

- 27. Проведение анализа пробелов в существующих механизмах рассмотрения жалоб.
- 29. Приведение внутренних механизмов рассмотрение жалоб в соответствие с международными требованиями и улучшение эффективности.
- 30. Интегрирование механизмов рассмотрения жалоб в управление заинтересованных сторон.

ЧТО ТАКОЕ «ПРАВА ЧЕЛОВЕКА»?

Перед тем, как формулировать политику по правам человека, необходимо понимать, что включает в себя это понятие «права человека».

Права человека — это основные стандарты международного права, направленные на обеспечение достоинства и равенства для всех. Права человека присущи всем людям, независимо от их национальности, места жительства, пола, национального или этнического происхождения, цвета кожи, религии, языка, или любой другой статус.

Всеобщая декларация прав человека (Всеобщая декларация прав человека), Международный пакт о гражданских и политических правах (МПГПП) и два факультативных протокола, и Международный пакт об экономических, социальных и культурных Правах (МПЭСКП) составляют Международный билль о правах человека, в котором отражены около 30 прав человека и основных свобод.

Все права человека наделены следующими характеристиками: универсальность, неотчуждаемость, неделимость и взаимозависимость.

- Универсальность: Все люди рождаются с и имеют право на те же права человека, независимо от национальности, места жительства, пола, расы, национальности, религии и культурного наследия.
- Неотъемлемость: права человека не должны быть отняты или обусловлены чем либо, за исключением особых ситуаций и в соответствии с надлежащей правовой процедурой.
- неделимость: Все права человека должны быть в равной степени считаются. Гражданские и политические права имеют равное значение экономических, социальных и культурных прав.
- Взаимозависимость и взаимосвязанность: права человека являются взаимодополняющими. Реализация одного права иногда опирается полностью или в части на другие права. Аналогичным образом, вмешательство в одно права нередко негативно влияет на другие права человека.

Недискриминация также является сквозным принципом международного права в области прав человека.

Став участниками международных договоров, государства берут на себя обязательства по международному праву уважать, защищать и обеспечивать права человека.

- Обязательство «уважать» означает, что государства должны воздерживаться от вмешательства или ограничения реализации прав человека.
- Обязательство «защищать» требует от государств обеспечить защиту отдельных лиц и/или групп против нарушений прав человека.
- Обязательство «обеспечивать» означает, что государства должны принимать меры с целью содействовать соблюдению основных прав и свобод человека.

Все государства ратифицировали хотя бы один из девяти основных договоров по правам человека и 80 процентов государств ратифицировали четыре или более конвенции.

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА, НА КОТОРЫЕ БИЗНЕС МОЖЕТ ОКАЗАТЬ ВЛИЯНИЕ

- Право на труд
- Право на благоприятные условия труда
- Право на справедливое вознаграждение
- Свобода от детского труда
- Свобода от принудительного труда
- Равная оплата за равный труд
- Недискриминация
- Права на участие в профсоюзах
- Право на забастовку
- Свобода объединений
- Право на оплачиваемый отпуск

- Право на жизнь
- Право на достаточный жизненный уровень
- Право на воду
- Право на здоровье
- Право на здоровую окружающую среду
- Право на питание
- Право на жилище
- Право на личную неприкосновенность
- Право на неприкосновенность частной жизни
- Свобода передвижения
- Права коренных народов
- Право на собственность
- Свобода от унижающего достоинство обращения и пыток
- Свобода от произвольного ареста
- Свобода мысли
- Свобода выражения
- Свобода собраний
- Свобода вероисповедания
- Право на образование
- Право на общественное, политическое участие

РИСКИ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В КАЗАХСТАНЕ

В Казахстане, многие относящиеся к труду права человека имеют крепкую традицию, из-за советского прошлого. Несмотря на развитие законодательства и правоприменительной практики в сфере трудового права и охраны здоровья, продолжают происходить случаи, которые приводят к существенному вреду здоровью и жизни рабочих. Бизнес должен проводить самостоятельную оценку рисков и выявлять проблемные моменты. Например, вот некоторые проверочные вопросы для определения проблем 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 технические позиции, которые требуют тяжелой работы, дополнительное оборудование безопасности и перерывы на отдых?

РАБОЧИЕ-МИГРАНТЫ

Казахстан продолжает привлекать иностранную рабочую силу для своих крупных нефтяных и газовых проектов. Застройка Астаны за эти годы и планы по модернизации многих городов будут продолжать использовать труд тысячи мигрантов для удовлетворения требуемого спроса на рабочую силу. Однако, на практике, условия привлечения трудовых мигрантов различаются, и часто проводятся с нарушениями. Необходимо проследить следующие моменты:

- Имеют ли иностранные рабочие контракт с четкими сроками и условиями трудоустройства на доступном им языке?
- Имеет ли работодатель информацию об условиях проживания иностранных рабочих?

- Требуют ли работодатели предоставить им паспорта для «сохранности»? (В соответствии с международным правом, любое ограничение в виде удержания паспортов является нарушением права на передвижение, и может квалифицироваться как подневольный труд)

Детский труд

Многие компании заявляют, что они не используют детский труд. Однако компании не проверяют всю производственную цепь своих поставщиков, на предмет привлечения детского труда. Обычно именно в этих второстепенных процессах возможны нарушения, которые, тем не менее, влияют на головную компанию. Например:

- Имеет ли подрядчик компании заготовленные фрукты и овощи из мелких хозяйств, которые обычно нанимают детей?
- Принимают ли молочные пункты сбора молоко, полученное с использованием детского труда?

ЗАЧЕМ БИЗНЕСУ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА?

Наличие политики корпоративной ответственности по соблюдению прав человека имеет существенные преимущества, которые напрямую связаны с финансовыми показателями компаний:

❖ ЗАЩИТА РЕПУТАЦИЯ И БРЕНД ИМИДЖА

В современных международных рынках репутация компании и качество человеческого капитала имеет больше ценности, чем основной капитал, оборудование, имущество и другие. Сейчас наблюдается прямая корреляция между репутацией компании и стоимостью ее акций, что делает фирмы очень уязвимыми к скандалам и обвинениям в правонарушениях. Такие компании, как Shell, Нестле и Nike все испытали это воздействие. Порой достаточно только обвинений авторитетными организациями по правам человека, не говоря уже уголовных дел, чтобы компании понесли ущерб.

❖ ПОЛУЧИТЬ КОНКУРЕНТНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО

Учитывая широкое внимание, которое в настоящее время уделяется этическим, социальным, и экологическим вопросам, компании, которые ввели стандарты ответственного отношения к правам человека, могут рассчитывать на получение конкурентного преимущества на рынке. Например, в Великобритании, так называемый рынок «Этического потребления» составляет по оценкам экспертов GBP 20 млрд. фунтов в год.

❖ УЛУЧШИТЬ ПРОЦЕСС НАБОРА ПЕРСОНАЛА И ЕГО ЛОЯЛЬНОСТИ

Привлечение сотрудников высокого калибра — это проблема в современном деловом мире. Компании должны использовать все стратегии в их распоряжении, чтобы привлечь и удержать таланты, от которых зависит производительность.

Ответственное ведение бизнеса, в том числе прозрачность и политика в области прав человека, являются убедительными средствами убеждения сотрудников и потенциальных сотрудников, чтобы выбрать именно эту компанию над своими конкурентами.

❖ СНИЗИТЬ БРЕМЯ РАСХОДОВ

Соблюдение прав человека в хозяйственной деятельности поможет снизить вероятность дорогостоящих судебных разбирательств

❖ ВЫПОЛНИТЬ ТРЕБОВАНИЯ ИНВЕСТОРОВ

Ответственное ведение бизнеса, в частности, политика по правам человека, поможет улучшить доступ к международным финансам и позволяют фирмам соответствовать новым инвестиционным условиям, установленных международными финансовыми институтами.

Соответственно, игнорирование вопросов соблюдения прав человека компаниями в краткосрочном периоде, приведет к повышению рисков для бизнеса в долгосрочной перспективе.

ПОСЛЕДСТВИЯ НЕСОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

- ✘ Затраты на забастовки, когда рабочие чувствуют, что их права не соблюдаются.
- ✘ Судебные издержки от исков, связанных с нарушениями прав человека.
- ✘ Снижение морального состояния сотрудников в связи с причастностью их компании к нарушениям прав человека.
- ✘ Негативный имидж и репутация у общественности и потребителей.
- ✘ Затраты на финансирование, например, увеличение расходов проектного финансирования при отмене или задержке финансирования.
- ✘ Форс-мажорные претензии подрядчиков, ведущие к пересмотру цен или отмене договоренностей.
- ✘ Невозможность получить продукты на рынке в запланированное время.
- ✘ Ограниченные возможности для роста из-за нежелания правительства предоставлять новые лицензии и разрешения.
- ✘ Возможность списания или пересчет выручки в случае отмены или задержки проекта.
- ✘ Ограниченный доступ к рынкам акционерного капитала в результате негативной оценки социально ответственных инвесторов.

Выгоды, которые получит бизнес от реализации политики корпоративной ответственности за соблюдение прав человека можно измерить и использовать, как свое конкурентное преимущество. Более того, важно осознавать и предвосхищать общий тренд развития регулирования. Такие макроэкономические события, как вступление в ВТО, а также потенциальное членство в ОЭСР, выведет казахстанский бизнес на новые уровни

сотрудничества. Наличие политики корпоративной ответственности за соблюдение прав человека будет дополнительным существенным атрибутом зрелости и компетентности компании.

ВЫГОДЫ ДЛЯ БИЗНЕСА

- Сотрудники более мотивированы, что ведет к увеличению производительности и более высокий коэффициент устойчивости кадров.
- Компания, которая уважает права человека, является привлекательным работодателем на рынке труда.
- Политика надлежащего соблюдения прав человека приводит к положительному вниманию общественности и оценки в СМИ.
- Меньше внешних ограничений, связанных с финансированием проектов, потому что компания имеет положительный рейтинг в связи с наличием политики надлежащего соблюдения прав человека.
- Компания может стать более привлекательной в качестве клиента для подрядчиков, поставщиков и других бизнес партнеров.
- Увеличение знаний и возможностей для учета потребностей и предпочтений потребителей при выпуске продуктов/услуг.
- Расширение доступа к государственным контрактам (например. Голландское правительство требует 100% устойчивости общественных подрядчиков, в том числе обеспечения уважения прав человека).

ГЛАВА II: ЭТАП 1 - ПРОГРАММНОЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВО

НАЛИЧИЕ СФОРМУЛИРОВАННОЙ ПОЛИТИКИ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА

Первым элементом корпоративной ответственности за соблюдение прав человека является разработка программного заявления компании.

Это наиболее простое требование, которое компании должны выполнить для того, чтобы подтвердить свою приверженность политике корпоративной ответственности за соблюдение прав человека. Такое заявление должно быть доступно для общественности и всех заинтересованных сторон.

Процесс формулировки подразумевает проведение определенных шагов и консультаций и выходит за рамки простого написания документа. В целом это означает:

- 1) Выражение приверженности соблюдению прав человека и четкая коммуникация обязательств компании внешним и внутренним заинтересованным сторонам;
- 2) Инструкция и руководство для исполнителей с целью эффективной реализации сформулированной политики.

1. ПРИВЛЕЧЕНИЕ КЛЮЧЕВЫХ ЗВЕНЬЕВ УПРАВЛЕНИЯ В РАЗРАБОТКУ И УТВЕРЖДЕНИЕ ПОЛИТИКИ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Очень важно, чтобы высшее руководство выразило позицию, что уважение прав человека серьезно воспринимаются данной компанией и оказало содействие в разработке стратегического заявления. Такая поддержка сигнализирует всем остальным звеньям управления мотивацию об обязательном соблюдении этих принципов.

2. ВЫЯВЛЕНИЕ И ОЦЕНКА СУЩЕСТВУЮЩИХ ДОКУМЕНТОВ ОБ ОБЯЗАТЕЛЬСТВАХ

Многие компании уже являются участниками Глобального договора или уже содержат упоминание прав человека в своей миссии. Это может быть не прямым упоминанием термина «права человека», а косвенной ссылкой на соблюдение конкретных принципов, например «недискриминации», «безопасности продукции», «защиты здоровья» работников и т.д. Как только существующие документы были определены, необходимо оценить насколько они являются эффективными в руководстве действиями компании по соблюдению прав человека.

Формулировки в документах, отражающих корпоративную политику в области прав человека, не должны повторять дословно перечни из международных нормативных актов, а отражать то, что действительно важно и нужно для компании, то, что она уже сейчас готова делать.

3. ПРОВЕДЕНИЕ ОБЩЕГО ОБЗОРА ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ РИСКОВ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Заявление по правам человека будет более продуманным и эффективным, если оно содержит упоминание конкретных прав, на которые бизнес потенциально оказывает влияние. Например, IT компании будут так или иначе влиять на сохранность персональных данных. Для этого необходимо сделать обзор или карту потенциальных рисков по правам человека, которая имеет данная компания. Это может быть сделано самостоятельно или с привлечением посторонних экспертов.¹

4. ПРИВЛЕЧЕНИЕ В ПРОЦЕСС ВНУТРЕННИХ И ВНЕШНИХ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

Очень важно, чтобы все заинтересованные стороны были привлечены в процесс разработки программного заявления по правам человека, и чтобы их мнения были учтены в этом процессе. Заинтересованными сторонами могут быть работники, потребители товаров и услуг, сообщества, где оперирует бизнес, менеджеры средних звеньев, в дальнейшем ответственных за выполнение политики на практике и др. В целом это должны быть непосредственно «правообладатели». Определение всех групп правообладателей является важной задачей этого этапа.

5. ИНФОРМИРОВАНИЕ ВСЕХ ЗВЕНЬЕВ БИЗНЕС ПРОЦЕССА О РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Очень важно, что есть четкая связь с заявлением на высоком уровне и с принципами ведения бизнеса. должно быть максимально простым и прямолинейным. Это может подразумевать «перевод» понятий, связанных с правами человека на язык бизнес операций. Подробное руководство в функциональных областях на каждом уровне, инструктаж менеджеров и т.д.

Вот примеры, только нескольких мероприятий и обязательств, которые компании готовы брать на себя и предоставлять своим работникам, как самой основной заинтересованной стороной, подвергающейся прямому влиянию компанией.

- Поддержка образовательных, практических программ для молодежи,
- Предоставление равных возможностей,
- четкие и ясные критерии оплаты труда,
- свобода объединений,
- развитие персонала,
- совершенствование системы мотивации работников,
- развитие корпоративных социальных программ,

¹ Смотрите Приложение А, где указаны ресурсы для проведения самостоятельной оценке.

- создание социально-бытовых и производственных условий, соответствующих передовым нормам,
- развитие корпоративной культуры,
- обеспечение социальной стабильности и благоприятного морально-психологического климата в трудовых коллективах.²

ИНДИКАТОРЫ ИЗМЕРЕНИЯ

- ❖ Компания имеет публичное заявление/программу, которая, поддерживает международно-признанные нормы области прав человека которая,
- ❖ Соответствует конкретным обстоятельствам, деятельности компании.
- ❖ Заявление/программа в области прав человека утверждается генеральным директором компании или советом директоров.
- ❖ Заявление/программа признает права всех заинтересованных сторон и содержит конкретные обязательства компании.
- ❖ О программе в области прав человека сообщается всему персоналу, поставщикам, сторонам, состоящим в деловых отношениях с компанией и другими сторонами, непосредственно связанными с ее деятельностью, продукцией или услугами.

НАВОДЯЩИЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ

- Доступна ли программа в области прав человека, например, на веб-сайте компании или по запросу?
- На какие международные нормы в области прав человека она ссылается?
- В достаточной ли мере она покрывает все значимые нормы, учитывая отрасль и регион, в котором работает компания?
- Определяет ли программа в области прав человека ожидания от персонала, партнеров по бизнесу и других сторон, непосредственно связанными с ее деятельностью, продукцией или услугами?
- Была ли она одобрена на высшем уровне руководства компании (например, генеральным директором/директором/советом компании)?
- Было ли сообщено о ней всем сотрудникам, партнерам по бизнесу, другим значимым сторонам (например, службам безопасности государства; инвесторам; потенциально затронутым заинтересованным сторонам)?
- Согласуются ли другие программы и процессы коммерческой деятельности с заявлением в области прав человека, например, обеспечивает ли компания, что ее налогообложение, правовая политика и политика в области закупок не подрывают соблюдение прав человека?
- Существует ли пункт о соблюдении прав человека в контрактах между компанией и партнерами по бизнесу?

² Бизнес и права человека: практическое пособие - М.: Агентство социальной информации, 2009. 160 с.

ГЛАВА III: ЭТАП 2 - ОЦЕНКА РИСКОВ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА

Руководящий принцип ООН №18 гласит, что «для оценки рисков, связанных с правами человека, предприятиям следует выявить и оценить любые фактические или потенциальные неблагоприятные воздействия на права человека, могущие иметь к ним отношение, как в результате их собственной деятельности, так и их деловых связей».

Подобная оценка должна: а) опираться на имеющиеся у предприятия экспертные знания и/или знания независимых внешних экспертов в области прав человека; б) включать в себя проведение конструктивных консультаций с потенциально затрагиваемыми группами и другими соответствующими заинтересованными сторонами с учетом размеров предприятия и характера и условий его деятельности.

Воздействия на права человека можно оценить, используя различные инструменты и методологии, например, посредством создания общего списка рисков воздействия предприятия на права человека, отдавая предпочтение деловым операциям, где воздействие наиболее сильное, и углубляясь в определенные вопросы, объединяющие аспекты прав человека с существующими оценками воздействия, например, на окружающую среду.

Какой бы метод ни был выбран, процесс должен быть систематическим и непрерывным и должен давать четкое представление о фактическом и потенциальном воздействии на права человека в связи с деятельностью и деловыми связями предприятия.

Официальные оценки, кампании общественных организаций, сводки новостей, выводы экспертов и механизмы рассмотрения жалоб в совокупности также могут внести вклад в процесс оценки. Поскольку права человека являются неотъемлемыми для человека, рекомендуется вовлекать отдельных людей и группы, чьи права могут быть нарушены, или их законных представителей для понимания их точки зрения и потребностей. Это может касаться сотрудников, работников цепочки снабжения, жителей территорий, на которых функционирует предприятие, или потребителей продукции. Особое внимание следует уделять незащищенным и маргинализированным группам.

Оценка воздействия на права человека в идеале должна являться составной частью процесса принятия решения о запуске любого нового проекта.

Такая оценка может производиться на любом этапе проекта, в том числе уже после начала его реализации. Однако оценка воздействия, произведенная до начала определенной

деятельности, является предпочтительной, поскольку предупреждение нарушений прав человека предпочтительнее их исправления.

В зависимости от характера проекта, цели проведения комплексной проверки и иных значимых факторов оценка рисков по правам человека может быть ориентирована либо на конкретное право или на группу прав (например, трудовые права), либо затрагивать целый спектр прав человека, включая, в частности, право на жизнь, уважение частной жизни, здоровье и свободу объединений.

ПОЧЕМУ НЕОБХОДИМО ПРОВОДИТЬ ОЦЕНКУ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ПРАВА ЧЕЛОВЕКА?

Точно так же, как разработка корпоративных правил в области прав человека, систематическое проведение оценки рисков по правам человека является средством достижения следующих целей:

- сокращение риска потенциальной ответственности компании и ее должностных лиц, а также несения существенных убытков в результате негативного воздействия деятельности компании на права человека;
- соблюдение действующего законодательства посредством проведения предусмотренных законодательством определенных видов оценки воздействия на права человека, например, в сфере охраны окружающей среды или социальной защиты;
- демонстрация приверженности компании соблюдению прав человека, что, в свою очередь, предоставляет компании преимущества практического характера и повышает ее репутацию.

Оценка рисков на права человека, как правило, состоит из следующих шагов:

Шаг 1: Подготовительный этап

Шаг 2: Сбор и анализ данных

Шаг 3: Определение приоритетов и выработка плана действий для минимизации рисков

Шаг 4: Публикация отчета

ШАГ 1: ПОДГОТОВКА

Подготовительный этап заключается в изучении практических и правовых вопросов, связанных с бизнес процессами компании и их влиянием на права человека, привлечении всех заинтересованных сторон и вовлечение внутренних и внешних экспертов. Задачей этого этапа является определение списка прав, на которых бизнес потенциально может влиять и соответственно создавать риски.

Целесообразно на этом этапе начать с изучения правовых инструментов в области защиты прав человека, применимы к конкретному бизнесу или проекту. Эти инструменты могут быть международными или национальными, имеющими обязательную юридическую силу или не имеющими таковой, внешними или внутренними.

Международные или региональные инструменты, такие как Международный билль о правах человека, 19 Конвенции МОТ, Международный Пакт о гражданских и политических правах, Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий, часто используются при разработке общих критериев комплексной проверки соблюдения прав человека, особенно в связи с иностранными инвестиционными проектами.

Национальное законодательство уже предусматривает требование для компаний по проведению различных видов оценки воздействия на окружающую среду, местное сообщество и т.д. По возможности, необходимо использовать уже имеющиеся результаты различных оценочных мероприятий.

Необходимо также изучить независимые отчеты общественных организаций о воздействии на права человека определенных видов бизнеса.

Такое изучение правовых документов и практических исследований необходимо для определения списка прав, потенциально подвергающихся влиянию в результате бизнес деятельности. Полезно собрать соответствующих управляющих сотрудников для мозгового штурма с целью выявить наиболее полный список потенциальных прав.

Для проверки адекватности такого списка необходимо провести консультации со всеми заинтересованными сторонами. Для этого важно провести опрос работников, представителей общественных организаций, местного сообщества, органов местной государственной власти.

Анализ заинтересованных сторон требует от компании проанализировать их интересы, затрагиваемые бизнесом для определения наиболее пострадавших или подверженных риску. Это будет полезно в определении приоритетов для взаимодействия с представителями заинтересованных сторон. Соблюдение принципов взаимодействия с заинтересованными сторонами обеспечит наиболее продуктивное сотрудничество.

ПРИНЦИПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Доступность:

Компании должны раскрывать информацию для всех заинтересованных сторон в доступной форме. В частности, техническая информация должны быть представлены в доступном формате и на языке, на котором говорят заинтересованные стороны.

Вовлечение:

Компании должны гарантировать, что любое взаимодействие с заинтересованными сторонами является всесторонним и представительным. В частности, должны быть представлены все уязвимые группы, которые подвергаются влиянию со стороны бизнеса.

Прозрачность:

Компании должны гарантировать, что они держат заинтересованные стороны в курсе всех планов, разработок и изменений. В частности, компании должны уведомить заинтересованных лиц, о каких-либо решениях, принятых на основе их обращений.

ШАГ 2: СБОР И АНАЛИЗ ДАННЫХ

Для определения воздействия и рисков в отношении каждого права, нужно разработать соответствующие индикаторы и способы их измерения. Существуют уже разработанные индикаторы по стандартному списку прав, некоторые из которых описаны в *ПРИЛОЖЕНИИ 1*. Данные индикаторы могут быть применены как при самостоятельной оценке, так при привлечении внешних специалистов.

Консультации с внешними специалистами, возможно, понадобятся для разработки индикаторов с целью измерения более узких прав, которые были определены, как потенциально подверженные влиянию бизнеса.

Проведение такой оценки воздействия может потребовать участия специалистов в различных сферах, включая юристов, технических специалистов, научных работников и т.д.

Сбор данных для измерения индикаторов осуществляется посредством изучения документов компании, а также интервью сотрудников и заинтересованных сторон. При выявлении рисков, необходимо определить следующие аспекты:

1. Источник рисков и воздействий

Компания должна определить первопричины, триггерные точки, и ответственные стороны, влияющие на появление рисков (например, сотрудники самой компании, возможные подрядчики/поставщики, или представители государственных органов)

2. Затронутые стороны

Кто пострадал или может пострадать в результате деятельности бизнеса и негативных последствий на права человека (например, работники, местные сообщества, коренные народы, уязвимые лица, группы или общины, потребители, клиенты и т.д.)? В чем может выразиться или заключается такой вред?

3. Стадия бизнес цикла

Компания должна определить основные этапы на протяжении жизненного цикла проекта или бизнес деятельности (например, дизайн, строительство, эксплуатация, вывод из эксплуатации и закрытие и т.п.), когда скорее всего возможны, произошли или происходят риски и последствия в области прав человека.

ШАГ 3: ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРИОРИТЕТОВ И ВЫРАБОТКА ПЛАНА ДЕЙСТВИЙ ДЛЯ МИНИМИЗАЦИИ РИСКОВ

Основываясь на эмпирических данных компаниями необходимо выяснить следующие показатели:

- количество и виды рисков для прав человека и их воздействие;
- содержание рисков и воздействий на права человека и их взаимосвязь с деятельностью компании;
- статус воздействия на права человека (в прошлом/происходит/потенциальный);
- количество заинтересованных сторон, подвергающихся влиянию;
- условия, сопровождающие риски/воздействия (например, отсутствие механизмов защиты, контроля, информации и знаний и т.д.).

Традиционный подход при оценке рисков – это приоритизировать их в зависимости от вероятности их возникновения. Для каждого риска выявляется вероятность его возникновения, а также денежное выражение последствий для компании. Однако с правами человека дело обстоит сложнее. Во-первых, оцениваемые риски выявляются в отношении реализации самих прав, а не только в отношении компании. Во-вторых, традиционное управление рисками рассматривает краткосрочные периоды времени, тогда как, риски для прав человека, могут иметь долгосрочные перспективы.

В решении этого вопроса, компании могут привлечь консультантов по правам человека, которые в соответствии с международным правом и опытом помогут расставить приоритеты и рекомендовать мероприятия по минимизации рисков.

Вот только несколько критериев, на основе, которые можно приоритизировать риски по правам человека:

По статусу, затронутого права: в соответствии с международным правом, определенные права имеют наивысшую степень защиты; их ограничения и нарушения не допускаются ни под каким предлогом. К таким правам относятся, право на жизнь, право на свободу от пыток и жесткого обращения и другие. Нарушения этих прав требуют адекватного наказания виновных и эффективной компенсации жертв. Риски для таких прав должны быть незамедлительно рассмотрены с целью принятия мер по предотвращению и восстановлению нарушенных прав

По статусу затронутых сторон: некоторые группы, являются наиболее уязвимыми и воздействия от нарушения прав человека могут иметь для них более существенных характер. Например, это могут быть дети, пенсионеры, люди с ограниченными возможностями, бедные слои населения, национальные меньшинства и т.д.

По определенным функциям компании: определенные циклы бизнес процесса могут иметь более существенное значение из-за их потенциального влияния на фундаментальные права человека. Например, вопросы безопасности труда, или сохранности объектов повышенной опасности, могут быть более приоритетны нежели вопросы управления персоналом.

Для образца, представляется пример таблицы по изучению и приоритизации рисков:

РИСКИ	ЗАТРОНУТЫЕ ПРАВА	СУЩЕСТВУЮЩИЕ МЕРЫ	ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ
Компания использует опасные для жизни вещества в производстве	Право на жизнь	Политика компании в отношении средств безопасности	- Дополнительное обучение работников - Неожиданные проверки
Субподрядчики не пользуются постоянно средствами безопасности (шлемы) на производстве	Право на безопасный труд Право на здоровье	Нет какой-либо политики в отношении субподрядчиков	- Включить вопросы обязательной безопасности в контракты с субподрядчиками - Обсудить вопросы о срочных мерах с управляющими субподрядчиков
Компания сохраняет данные о клиентах	Право на личную жизнь	Политика в отношении личных данных Политика в отношении обращения с личными данными	Существующие меры адекватны
Высокий риск	Средний риск	Низкий риск	

ШАГ 4: ПУБЛИКАЦИЯ ОТЧЕТА

Информация регистрируется в отчете об оценке рисков по правам человека, который должен быть доступен для всех сотрудников компании, а также для широкой общественности.

Отчет должен отражать все права, на которые бизнес влияет в результате своей деятельности. Также отчетность должна учитывать все потенциальные заинтересованные стороны.

При подготовке отчета, важно определиться с эффективным форматом. При оценке информации могут собираться большие массивы информации, со множеством фактов и цифр. В зависимости от аудитории, форма изложения материала должна быть доступной, ясной и прозрачной.

Компания может опубликовать отдельный отчет по оценке рисков для прав человека или совместный с другими видами оценки рисков.

ИНДИКАТОРЫ ИЗМЕРЕНИЯ

- ❖ Компания выявляет риски и воздействия, которые она может совершать или способствовать возникновению в своей деятельности, или которые могут быть непосредственно связаны с ее деятельностью, продукцией или услугами, ее деловым отношениям.
- ❖ Компания проводит регулярные оценки, чтобы оценить свои потенциальные воздействия.
- ❖ Компания опирается на имеющиеся у предприятия экспертные знания и/или знания независимых внешних экспертов в области прав человека для оценки воздействий.
- ❖ Компания консультируется со всеми потенциально затрагиваемыми группами правообладателей до начала своей деятельности, чтобы выявить и предотвратить негативные воздействия.
- ❖ Компания проводит регулярные консультации с потенциально затрагиваемыми, поскольку риски для прав человека могут меняться с течением времени и деятельности компании.
- ❖ Правообладатели подтверждают, что они были вовлечены в процесс обеспечения должной заботы о правах человека, что информация была предоставлена им на их языке и предоставлено достаточно времени, чтобы принять обоснованное решение, а также, что они смогли принять участие в работе всех заседаний и слушаний.
- ❖ Компания распространяет информацию о том, как она устраняет риски для прав человека и какие стратегии она использовала, чтобы предотвратить их появление.

НАВОДЯЩИЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ

- Разработала ли компания процессы для оценки своего воздействия на права человека?
- Выявляет ли оценка правообладателей и другие заинтересованные стороны, которые затрагиваются деятельностью компании? Все ли заинтересованные стороны учтены?
- Использовали ли компания объективный и всесторонний подход при выявлении рисков в отношении всех прав человека, подвергающихся влиянию в результате бизнес деятельности?
- Консультировалась ли компания в ходе оценки воздействия с потенциально затрагиваемыми сторонами и проинформировала ли их о возможных воздействиях? Консультируется ли компания с ними на постоянной основе?
- Собирается ли компания распространить информацию о потенциальных рисках для прав человека, связанных с ее деятельностью?

ГЛАВА IV: ЭТАП 3 – ИНТЕГРАЦИЯ

Проведение оценки рисков помогает выявить потенциальные проблемы в области прав человека и может подсказать возможные решения. Однако ее проведение не гарантирует, что эти проблемы могут не повториться.

Поэтому, после проведения оценки рисков по правам человека и обработки результатов, компаниям необходимо приступить к разработке плана по управлению рисками и интеграции выводов исследования в операционную деятельность.

ПЛАН ПО УПРАВЛЕНИЮ РИСКАМИ

В отношении рисков, выявленных в ходе оценки, рекомендуют принять меры по их устранению или уменьшению, в соответствии со следующей иерархией инструментов управления:

Предотвращение

- Меры по устранению рисков, возникших в результате действий компании

Уменьшение

- Меры по уменьшению негативного воздействия

Восстановление

- Меры по восстановлению нарушенных прав

Компенсация

- Возмещение вреда, возникшего в результате нарушения прав

При выборе соответствующего инструмента управления, компании должны руководствоваться информацией о характере, тяжести, распространённости и других показателях, которые выявляются в ходе оценки рисков по правам человека.

Итак, воздействия на права человека, которые представляют значительную и непосредственную угрозу для здоровья, безопасности и жизни заинтересованных сторон требуют комплексного подхода и выработки мер по предотвращению продолжающегося воздействия, или уменьшению такого воздействия и восстановлению прав.

В случае если права человека пострадавшей заинтересованной стороны были значительно ухудшены негативным влиянием бизнеса, компании должны рассмотреть компенсацию в дополнение к другим мерам по смягчению последствий.

Меры по управлению рисками могут потребовать значительных людских и финансовых ресурсов, которые должны быть выделены для их реализации и мониторинга. Чтобы уменьшить такие расходы в будущем, компаниям рекомендуют интегрировать риски в области прав человека и потенциальные последствия в систему управления компаниями. Это поможет компаниям предвосхитить возникновение каких-либо рисков и воздействий по правам человека в своих будущих операциях и, следовательно, сделать подход компании к правам человека более устойчивым и экономически эффективным.

ПЛАН ПО ИНТЕГРАЦИИ

Компаниям рекомендуют принять следующие долгосрочные меры по интегрированию вопросов прав человека в систему управления:

- Назначение ответственных по вопросам за обеспечение прав человека
- Включение вопросов прав человека в кадровую политику
- Интегрирование вопросов прав человека в корпоративную культуру
- Тренинг ключевых менеджеров и сотрудников
- Создание стимулов и препятствий
- Наличие потенциала для реагирования на нарушения и непредвиденные обстоятельства

Назначение ответственного персонала по вопросам прав человека позволит обеспечить эффективный процесс интеграции и использование ресурсов на управление рисками по правам человека. Специалист должен быть соответствующую квалификацию и опыт работы по вопросам управления рисками по правам человека. В зависимости от наличия ресурсов, на специалиста могут быть возложены и другие функции внутри компании. Специалист должен отчитываться руководству по широкому кругу вопросы в этой области, таким как:

- Оценка негативных и позитивных последствий в области прав человека, которые требуют немедленного внимания и тщательного мониторинга.
- Разработка планов по смягчению последствий вреда и рисков для прав человека и совершенствование действий по их реализации.
- Оценка потенциальных последствий для компании, в случае неэффективного управления рисками.
- Разработка рекомендаций по совершенствованию критических этапов бизнес процесса, где присутствуют повышенные риски нарушения прав человека.

Помимо этого, специалист может быть ответственен за все вопросы взаимодействия и выстраивания диалога с заинтересованными сторонами, чьи права подвергаются потенциальному влиянию со стороны компании.

Включение вопросов прав человека в кадровую политику повышает уважение к правам человека со стороны персонала компаний. При отборе персонала, компании могут задавать вопросы о знании таких вопросов, как влияние деятельности компаний на различные права и связанные с этим риски для компаний. Например, у кандидатов на IT позиции могут просить о его знании вопросов охраны частных данных, которые требуются по

законодательству. Или у инженера-технолога по добыче нефти и газа могут спросить, каким образом можно оптимизировать процесс добычи с учетом рисков для местного сообщества и экологии, и т.д.

Интегрирование вопросов прав человека в корпоративную культуру является важным требованием для повышения эффективности внутренней политики компании по вопросам прав человека. Способы интеграции культуры прав человека в деятельность компании может включать в себя следующие меры:

- Включение вопросов соблюдения прав человека в процедуры оценки качества работы персонала, учебные программы, курсы стажёров, мероприятия по организационному развитию и т.д. для демонстрации ожиданий компании.
- Анализ лучших практик внутри компаний и поощрение их распространения среди персонала.
- Разработка внутренних процедур для обратной связи, которые регистрируют важную информацию от сотрудников, партнеров и других заинтересованных сторон о рисках и последствиях вреда.
- Повышение осведомленности в рамках всей компании на важность рассмотрения вопросов прав человека, и как риски в области прав человека могут повлиять на производительность компании.

Тренинг ключевых менеджеров и сотрудников. Многие компании проводят обучение своих сотрудников на знание бизнес принципов и кодексов поведения. Такие обучающие программы могут включать в себя обсуждение проблемных вопросов и ситуаций, связанных с правами человека, которые обычно происходят в повседневной деятельности работника. Целесообразно также провести отдельный тренинг по вопросам прав человека.

При проведении таких тренингов необходимо принять во внимание следующие вопросы:

1. Определение целевых групп для тренингов. На данном этапе нужно определить, кого необходимо обучить в первую очередь. Возможно, какие-то структурные подразделения стоит обучать совместно (например, если они тесно взаимодействуют и комплексно выполняют одну производственную задачу), а какие-то – наоборот обязательно разделить (особенно это касается контролирующих подразделений). Важно подключить в процесс обучения и бизнес-партнеров, чтобы объяснить им подходы компании к вопросам прав человека.

2. Определение формы проведения тренингов. На данном этапе необходимо учитывать несколько факторов. Во-первых, это **психологические особенности целевой группы**. Действительно эффективные тренинги должны учитывать специфику подразделения компании. Не может одинаково проводиться тренинг для сотрудников отдела по работе с персоналом и службы безопасности. Задача, стоящая перед соответствующей группой будет отличаться в зависимости от характера деятельности. Так, обязанности топ-менеджеров в области защиты прав человека отличаются от тех, которые ставятся, например, перед супервайзерами. Соответственно – иные раздаточные материалы, другая форма подачи, другие примеры.

Создание стимулов и препятствий обеспечивают долгосрочное соблюдение политики уважения прав человека, что в свою очередь минимизируют риски компании в этой области. В основе этой системы лежит разработка нефинансовых показателей, по которым оценивается деятельность персонала и департаментов и которые привязываются к системе бонусов. Аналогично, нарушение и низкие показатели по таким параметрам, должны быть подвержены определенному наказанию. Речь идет прежде всего о финансовых последствиях, например, штрафы или исключение из списка претендующих на бонусы и т.д.

Наличие потенциала для реагирования на нарушения и непредвиденные обстоятельства. Компании часто сталкиваются с непредвиденными проблемами, сложными ситуациями и даже кризисами, особенно при работе в различных региональных условиях. Чтобы успешно реагировать на такие проблемы, компании учреждают различного рода органы, которые способствуют эффективному рассмотрению таких ситуаций в соответствии с политикой компании. Примерами таких органов могут быть: Комитеты по Бизнес Этике, Комитеты по Рискам и Ответственности, Комитеты по вопросам ответственного ведения бизнеса и т.д.

- ❖ Для малого бизнеса, предложенные стратегии должны быть адаптированы с учетом возможностей компании. Необходимо использовать преимущества, выраженные в укороченной цепочке коммуникаций, для интегрирования политики прав человека в корпоративную культуру. Также, влияние малого бизнеса может быть ограниченным и затрагивать узкий круг прав. Приоритетами могут быть определены один или два права, которые требуют повышенного внимания для предотвращения рисков в будущем. Такие компании могут использовать внешние услуги по обучению персонала в вопросах корпоративной политики по правам человека.

ИНДИКАТОРЫ ИЗМЕРЕНИЯ

- ❖ Компания разработала план по управлению рисками с обозначением различных мер по предотвращению, уменьшению, восстановлению и компенсации.
- ❖ Компания разработала план по интеграции полученных выводов об оценке рисков по правам человека в систему управления, выраженный в мерах по внесению изменений в существующие бизнес операции (например, изменения в условия договоров, повышения контроля за своими производственно-сбытовыми цепями, введение новых полномочий, организация специальных тренингов и т.д.).
- ❖ Правообладатели подтверждают, что потенциальные неблагоприятные воздействия были предотвращены, или фактические негативные воздействия были устранены, а также возмещен причиненный ущерб.

НАВОДЯЩИЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ

- Разработала ли компания план по управлению рисками в соответствии с результатами оценки рисков по правам человека?
- Разработала ли компании долгосрочный план по интеграции результатов оценки рисков по правам человека?
- Все ли рекомендации отчета по оценке рисков по правам человека были учтены в соответствующих планах?
- Были ли учтены мнения персонала компании и заинтересованных сторон (правообладателей) при разработке соответствующих планов.

ГЛАВА V: ЭТАП 4 – МОНИТОРИНГ

Четвертый этап реализации политики Корпоративной ответственности за соблюдение прав человека это отслеживание выполнения своих программных обязательств, планов по управлению рисками и интеграции вопросов прав человека в бизнес операции.

Мониторинг предполагает разработку мер по следующим направлениям:

- Разработка ключевых индикаторов эффективности компаний.
- Отслеживание эффективности поставщиков и других бизнес партнеров.
- Проверка эффективности мер на практике, используя различные инструменты.
- Отчет о результатах деятельности.

РАЗРАБОТКА КЛЮЧЕВЫХ ИНДИКАТОРОВ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОМПАНИЙ

Существуют общие индикаторы по правам человека, разработанные в рамках различных инициатив и организаций. Для примера, внизу приведены индикаторы, которые использовались в процедуре Глобальной Инициативы по Отчётности в области устойчивого развития – GRI (третья версия):

РУКОВОДСТВО ПО ОТЧЕТНОСТИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ – GRI 3

ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ: ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

АСПЕКТ: ПРАКТИКИ ИНВЕСТИРОВАНИЯ И ЗАКУПОК

- HR1** Процент и общее число существенных инвестиционных соглашений, включающих положения об обеспечении прав человека или прошедших оценку с точки зрения прав человека.
- HR2** Доля существенных поставщиков и подрядчиков, прошедших оценку с точки зрения прав человека, и предпринятые действия.
- HR3** Общая совокупная продолжительность (в часах) обучения сотрудников политикам и процедурам, связанным с аспектами прав человека, значимыми для деятельности организации, включая долю обученных сотрудников.

АСПЕКТ: НЕДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ

- HR4** Общее число случаев дискриминации и предпринятые действия.

АСПЕКТ: СВОБОДА АССОЦИАЦИИ И ВЕДЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

HR5 Деятельность, в рамках которой право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может быть подвержено существенным рискам, и действия, предпринятые для поддержки этих прав.

АСПЕКТ: ДЕТСКИЙ ТРУД

HR6 Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении детского труда.

АСПЕКТ: ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ И ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ ТРУД

HR7 Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении принудительного или обязательного труда.

АСПЕКТ: ПОДХОДЫ К ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ

HR8 Доля сотрудников службы безопасности, прошедших обучение политикам и процедурам в отношении аспектов прав человека, связанных с осуществляемой деятельностью.

АСПЕКТ: ПРАВА КОРЕННЫХ И МАЛОЧИСЛЕННЫХ НАРОДОВ

HR9 Общее число случаев нарушения, затрагивающих права коренных и малочисленных народов, и предпринятые действия.

Компания на основе выявленных рисков и приоритетов может использовать свои собственные индикаторы, которые отражают влияние на права человека непосредственно от их деятельности. При разработке таких индикаторов, компаниям рекомендуют использовать общий подход, который выражается в измерении 3 видов показателей: индикаторы процесса, индикаторы случаев, индикаторы влияния.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА - описывает процедуры, существующие в компании, которые направлены на решение вопросов, связанных с рисками по правам человека. Например: описание процедуры аудита, описание эффективности механизма обращений и жалоб, и т.д.

ИНДИКАТОРЫ СЛУЧАЕВ – измеряет конкретное количество нарушений различных прав человека во всех сферах деятельности компании. Например: отчет о количестве нарушений правил безопасности труда

ИНДИКАТОРЫ ВЛИЯНИЯ – измеряет эффективность долгосрочных мер по предотвращению нарушений прав человека. Например: динамика изменений в заработной плате между мужчинами и женщинами; динамика влияния на здоровье населения в определенной территории.

Для наглядности, внизу приведены примеры показателей и индикаторов, разработанные компаниями:

Показатель: Охрана здоровья и безопасность

Индикаторы процесса:

- Процент работников обученных по вопросам требований к безопасности
- количество внутренних процедур проверок

Индикаторы случаев/влияния:

- количество травм, инцидентов, нарушений
- количество погибших
- время, потраченное в результате травм

Показатель – мониторинг поставщиков

Индикаторы процесса:

- описание политики в отношении поставщиков (например, политика «нулевой терпимости» и «ограниченной терпимости»)
- количество проведенных проверок
- процент работников субподрядчиков, прошедших обучение
- критерии отбора поставщиков

Индикаторы влияния/случаев:

- количество несоблюдения требований контрактов
- описание нарушений
- количество расторгнутых контрактов

ПРОВЕРКА ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕР НА ПРАКТИКЕ, ИСПОЛЬЗУЯ РАЗЛИЧНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ

Помимо сбора данных очень важно подтвердить аккуратность информации. Это подтверждение можно получить посредством независимого внешнего аудита, который осуществляют различные компании и общественные организации в этой области.

ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В отношении отчётности, вот несколько советов, которые можно дать для обеспечения эффективной отчетности:

1. Определить, какие права человека должны в первоочередном порядке отражаться в отчетности. Относительно прав совет простой – должны быть указаны все права, отраженные в программном обязательстве. Это, позволит проверить, если все цели и задачи, заявленные в политике, были отражены в соответствующих процедурах по снижению рисков.

2. Определить целевую аудиторию. Аудитория для отчетности – это прежде всего все заинтересованные стороны, которые определяется на ранних этапах реализации политики

по надлежащей защите прав человека. Отчетность должна учитывать все выявленные группы.

3. Выбрать эффективный формат подачи материала. Часто это очень сложный этап, так как специалисты, ответственные за контроль процесса, собирают значительные массивы информации. Необходимо, чтобы информация отвечала потребностям и особенностям заинтересованных сторон. Поэтому, целесообразно представить ее в различных форматах, с точки зрения доступности формы изложения, и глубины анализа.

ИНДИКАТОРЫ ИЗМЕРЕНИЯ

- ❖ Компания отслеживает эффективность своего реагирования, используя как качественные, так и количественные показатели.
- ❖ Компания взаимодействует с затрагиваемыми правообладателями в отслеживании своего реагирования для обеспечения эффективного устранения воздействий на права человека.
- ❖ Компания обеспечивает аккуратность информации, посредством проведения проверки третьими сторонами.
- ❖ Компания публикует отчет с указанием всех видов показателей и индикаторов.

НАВОДЯЩИЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ

- Разработала ли компания свои индикаторы на основе результатов оценки рисков по правам человека для измерения эффективности мер, принятых по управлению рисками и интеграции?
- Проводит ли компании независимые верификации данных третьими сторонами?
- Публикует ли компания ежегодный отчет о мониторинге политики компании по корпоративной ответственности за соблюдение прав человека?
- Доступны ли информация для всех представителей заинтересованных сторон?

ГЛАВА VI: ЭТАП 5 – ПРОЦЕДУРА ВОЗМЕЩЕНИЯ УЩЕРБА

Одним из самых важных элементов политики корпоративной ответственности за соблюдение прав человека является наличие эффективных процедур возмещения ущерба.

В случаях возникновения неблагоприятных воздействий на права человека, компания должна активно участвовать в обеспечении средств правовой защиты. Она должна предоставить возмещение ущерба самостоятельно или в сотрудничестве с другими, как, например, государственными органами, инспекторами по труду или другими государственными механизмами правовой защиты.

Согласно Руководящим принципам ООН, одним из способов предоставления возмещения ущерба со стороны компаний является *механизм рассмотрения жалоб* на оперативном уровне. Эти механизмы не только позволяют компаниям эффективно реагировать на жалобы, но и могут служить системой раннего предупреждения и решения вопросов до того, как они увеличатся до нарушения прав человека.

Механизм рассмотрения жалоб, чтобы быть успешным, должен соответствовать бизнес контексту, назначению и целевой группе механизма. Например, существует большая разница между механизмами для сотрудников или для других заинтересованных сторон, таких, как клиенты, или представители местного сообщества. Для работников приемлемым является рассмотрение спора вышестоящим управляющим, тогда, как для внешнего спора, может потребоваться участие независимой стороны.

Есть примерно шесть различных типов процедур для рассмотрения жалоб: прямые переговоры, содействие, примирение, медиация, расследование, судебное рассмотрение спора, арбитраж. Каждый вид предназначен для достижения определенных мер возмещения ущерба.

Например, если жалобы на какие-то мошеннические операции должны быть рассмотрены посредством расследования, то, жалобы на несправедливое обращение могут быть разрешены посредством медиации.

Какой бы механизм или сочетание различных механизмов не были использованы, они должны следовать определенным принципам, чтобы быть эффективными в достижении

поставленной целью предоставления средств правовой защиты и раннего урегулирования споров.

КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ Внесудебных механизмов рассмотрения жалоб

С целью обеспечения эффективности государственных и негосударственных внесудебных механизмов рассмотрения жалоб следует гарантировать:

- a.** легитимность: создание доверия со стороны групп заинтересованных сторон, для которых предназначены эти механизмы, их подотчетность с точки зрения справедливости процессов рассмотрения жалоб;
- b.** доступность: обеспечение информированности всех групп заинтересованных сторон, для которых предназначены эти механизмы, и предоставление надлежащей помощи сторонам, доступу которых препятствуют барьеры особого рода;
- c.** предсказуемость: обеспечение четкой и понятной процедуры с указанием ориентировочных сроков прохождения каждого этапа, а также внесение ясности в отношении имеющихся типов процесса и результатов и способов контроля за выполнением решений;
- d.** справедливость: стремление обеспечить, чтобы пострадавшие стороны имели разумный доступ к источникам информации, консультациям и экспертным знаниям, необходимым для участия в процессе подачи жалобы на основе принципов справедливости, информированности и уважения;
- e.** транспарентность: информирование сторон процесса рассмотрения жалобы о его ходе, и предоставление достаточной информации о результативности механизма с целью укрепления доверия к его эффективности и обеспечения затрагиваемых публичных интересов;
- f.** соответствие нормам в области прав человека: обеспечение соответствия итоговых решений и средств правовой защиты международно-признанным правам человека;
- g.** источник непрерывного обучения: анализ соответствующих мер с целью выявления уроков, необходимых для совершенствования механизма и предотвращения будущих жалоб и причинения вреда в будущем;

МЕХАНИЗМЫ НА ОПЕРАТИВНОМ УРОВНЕ ТАКЖЕ ДОЛЖНЫ БЫТЬ:

- h.** основаны на взаимодействии и диалоге: проведение консультаций с группами заинтересованных сторон, для которых предназначены эти механизмы, по вопросам их формирования и эффективности их функционирования.

ИНДИКАТОРЫ ИЗМЕРЕНИЯ

- ❖ Компания располагает четкими процессами и структурами для реагирования на неблагоприятные воздействия на права человека и обеспечения возмещения ущерба.
- ❖ Компания создала или участвует в механизмах рассмотрения жалоб на оперативном уровне для отдельных лиц и общин, которые могут подвергаться негативному воздействию, в соответствии с критериями эффективности.
- ❖ Механизмы рассмотрения жалоб доступны для тех, кому они предназначены и признаются легитимными и эффективными теми, кто их использует.
- ❖ Компания имеет успешное сотрудничество с государственными органами правовой защиты для обеспечения должного возмещения ущерба в случае неблагоприятного воздействия на права человека.

НАВОДЯЩИЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ

- Располагает ли компания механизмами рассмотрения жалоб на оперативном уровне?
- Как правообладатели оценивают механизмы рассмотрения жалоб? Используют и доверяют ли они им? Почему (нет)? Кто в компании занимается вопросом жалоб?
- Осведомлены ли потенциально затрагиваемые правообладатели о механизмах рассмотрения жалоб на оперативном уровне компании? Принимали ли они участие в их разработке/рассмотрении?
- Разработан ли механизм рассмотрения жалоб на оперативном уровне таким образом, чтобы обеспечить справедливый, независимый и беспристрастный процесс и результаты?

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.³

НЕДИСКРИМИНАЦИЯ

Рекомендованные индикаторы

1. Компания имеет политику о том, что найм, размещение, вознаграждение, продвижение, обучение, дисциплина, выход на пенсию и прекращение договоров основаны только на объективных факторах, и не связаны с полом, возрастом, национальностью, этническим происхождением, расой, цветом кожи, вероисповеданием, психическими или физическими недостатками, организационным членством, состоянием здоровья, семейным положением, сексуальной ориентацией, или иными гражданскими, социальными, политическими характеристиками работников.
2. Компания обеспечивает, что льготы и услуги компании, такие как отпуск по болезни, отпуск, жилье, здравоохранение, транспорт и т.д. предоставляются в недискриминационной манере.
3. Объявления по трудоустройству не ссылаются на характеристики, не связанные с профессиональной подготовкой, например: пол, раса, семейное положение и т.д.
4. Компания реализует политику по заработной плате на основе объективных факторов и на недискриминационной основе.
5. Работники имеют доступ к механизму подачи и рассмотрения жалоб где они могут сообщать о случаях дискриминация, и они знакомы с таким механизмом.
6. Представители работников подтверждают, что практики компании являются недискриминационный.

СВОБОДА АССОЦИАЦИЙ

Рекомендованные индикаторы

1. Компания признает право работников на свободу ассоциаций и организаций для целей ведения коллективных переговоров.
2. Компания не делает различий между рабочими или не предпринимает каких либо неблагоприятных действий против сотрудников в отместку за активность в профсоюзной деятельности

³ Источник: Датский Институт по Правам Человека, «Human Rights Compliance: Quick Check».

3. Компания участвует в коллективных переговорах и проводит регулярные консультации с представителями работников, по вопросам касающимся условия работы, оплаты труда, разрешение споров, внутренние отношения и вопросы, представляющие взаимный интерес.
4. Организации работников подтверждают, что компания признает их позицию, позволяет им доступ к сотрудникам и предприятиям, и добросовестно участвует в процессе коллективных переговоров.

ТРУДОВЫЕ ПРАВА

А. ЗДОРОВЬЕ

Рекомендованные индикаторы

1. Компания имеет эффективную политику и процедуры по обеспечению здоровья и профилактике безопасности, а также возмещения ущерба, которые соответствуют национальным и международным стандартам.
2. Политика компании требует, что все сотрудники проходят обязательное обучение и обеспечены защитным оснащением для безопасного выполнения рабочих обязанностей.
3. Компания имеет политику и процедуры дисциплинарной ответственности за нарушения правил безопасности труда.
4. Компания проводит регулярные проверки производственных процессов, машин и оборудование для обеспечения безопасности труда и предотвращении возможных рисков для здоровья.
5. Рабочие и менеджеры обучены реагировать в чрезвычайных ситуациях на рабочих местах и, предметы первой помощи легко доступны.
6. Компании обеспечивают условия труда, которые соответствуют стандартам по таким показателям как: пожарная безопасность, санитарные условия, вентиляция, температура воздуха, освещение, доступ к воде, удобные рабочие места, условия принятия пищи.
7. Соответствующие инспекции, рабочие и представители профсоюзов подтверждают, что рабочие места являются безопасными, чистыми, удобными и гигиеничными.

Б. БЕЗОПАСНОСТЬ

Рекомендованные индикаторы

1. Компания принимает специальные меры по защиты работников от преследующего, насильственного и угрожающего поведения по месту работы или от третьих лиц (поставщиков, клиентов).
2. Представители и сотрудники подтверждают, что компания имеет соответствующие меры для защиты работников от преследования, оскорбительного и угрожающего поведения.

В. ОПЛАТА

Рекомендованные индикаторы

1. Компания выплачивает заработную плату в регулярные времена и не производит вычеты из заработной платы за применение дисциплинарных мер или другие вычеты, которые не разрешены национальным законодательством.
2. Компания выплачивает сверхурочные, отпускные и иные оплаты, предусмотренные законодательством.
3. Работники и представители профсоюзов подтверждают, что всем сотрудникам предоставляется оплачиваемый отпуск, больничные, а также родительский отпуск по уходу за новорожденным или усыновленными, и это подтверждается соответствующими записями компании.

Г. ЗАЩИТА ЧАСТНЫХ ДАННЫХ

Рекомендованные индикаторы

1. Компания имеет четкую политику конфиденциальности, сбора частных данных, в том числе посредством мониторинга и обеспечения их защиты.
2. Сотрудники имеют доступ ко всей личной информации, собранной в отношении них, в том числе данных, полученных посредством мониторинга.
3. Инструкции компании о частных данных описывают какой вид информации собирается, почему она необходима, где хранится, кто имеет доступ и какая ответственность предусмотрена.
4. Работники и представители профсоюзов подтверждают, что мониторинг компании осуществляется на основе уважения права на неприкосновенность частной жизни, и что сотрудники информируются о практике мониторинга.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

СПИСОК РЕСУРСОВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ОБЗОРА РИСКОВ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА

Amnesty International

Amnesty International Annual Report (the state of human rights in the world)

www.amnesty.org

Amnesty International Swiss Section

Doing Business in China:

The Human Rights Challenge

www.reports-and-materials.org/Amnesty-Switzerland-guidance-on-doing-business-in-China-2009.pdf

Business and Human Rights Resource Centre

Articles on business and human rights per region

www.business-humanrights.org/Categories/RegionsCountries

Control risks

Risk consultancy providing reports and analysis on

many issues related to human rights

www.control-risks.com

Danish Institute for Human Rights

Country Risk Assessment (reports on human rights risks of 13 countries)

www.humanrightsbusiness.org/?f=country_risk

Country Risk Portal (in development)

www.humanrightsbusiness.org/?f=country_risk_portal

Dalit Check (Dalit discrimination check for operations in South Asia)

www.humanrightsbusiness.org/?f=compliance_assessment

Human Rights and Business in China (selfassessment tool)

www.humanrightsbusiness.org/?f=compliance_assessment

International Alert

Interactive map of regional work (provides country information for selected regions)

www.international-alert.org

International Business Leaders Forum/ Amnesty International

Business & Human Rights: A geography of corporate risk

shop.iblfi.org/DisplayDetail.aspx?which=17

International Labour Organisation

Natlex ILO Database ("a database of national labor, social security and related human rights legislation")

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse_home?p_lang=en

Maplecroft

Human Rights Risk Atlas

www.maplecroft.com/portfolio/human_rights_atlas/

Office of the High Commissioner for Human Rights

Human Rights Translated: A Business Reference Guide (with others)

www.law.monash.edu.au/castancentre/publications/human-rights-translated.pdf

Overview of states that have ratified the International Covenant on Civil and Political Rights

<http://www2.ohchr.org/english/bodies/ratification/3.htm>

Overview of states that have ratified the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights

<http://www2.ohchr.org/english/bodies/ratification/4.htm>

Freedom House

Freedom in the World 2010 (interactive map of levels of political freedom in the world)

www.freedomhouse.org

Human Rights Watch

Human Rights Watch World Report (the state of human rights in the world)

www.hrw.org

International Crisis Group

Information on conflicts per region/country

www.crisisgroup.org

Red Flags

Liability risks for companies operating in conflict zones

www.redflags.info

United States Department of Labor

List of goods produced by child or forced labor

www.dol.gov/ilab/programs/ocft/pdf/2009tvpra.pdf

United States Department of State

Country Reports on Human Rights Practices

www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/