

# ОСНОВЫ ПРОВЕДЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПО ОЦЕНКЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

(на примере электроэнергетической компании)



Kingdom of the Netherlands

LPRC  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЯ  
ПРАВОВОЙ ПОЛИТИКИ

Настоящий материал подготовлен и опубликован Центром исследования правовой политики при технической поддержке посольства Нидерландов в Казахстане. Мнение экспертов не обязательно отражают 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](http://www.lprc.kz).

ВВЕДЕНИЕ .....	2
ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ СО СТОРОНЫ БИЗНЕСА .....	4
ОЦЕНКА ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ПРАВА ЧЕЛОВЕКА.....	13
ПОЧЕМУ ИМЕННО ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ СЕКТОР?.....	24
АНАЛИЗ ТЕНДЕНЦИЙ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКИМИ КОМПАНИЯМИ В МИРЕ.....	27
ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА РАЗЛИЧНЫМИ МЕЖДУНАРОДНЫМИ КОМПАНИЯМИ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО СЕКТОРА.....	32
АНАЛИЗ ТЕНДЕНЦИЙ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКИМИ КОМПАНИЯМИ В КАЗАХСТАНЕ.....	37
ОСНОВНЫЕ ТОП - 10 АКТУАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА ДЛЯ КОМПАНИЙ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО СЕКТОРА В КАЗАХСТАНЕ.....	40
ПОШАГОВАЯ МОДЕЛЬ МИНИМИЗАЦИИ РИСКОВ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА.....	41
ИНСТРУМЕНТАРИЙ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ВОЗДЕЙСТВИЯ КОМПАНИИ НА ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКОМ СЕКТОРЕ.....	44

## ВВЕДЕНИЕ

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<sup>1</sup>. Все остальные глобальные документы были приведены в

соответствие с Руководящими принципами ООН, в том числе Руководящие Принципы ОЭСР для Многонациональных Предприятий<sup>2</sup>, Руководство ИСО 26000 по социальной ответственности<sup>3</sup>.

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* (далее – оценка воздействия на права человека). Оценка воздействия на права человека предусматривает проведение оценки фактических и потенциальных последствий деятельности компаний в отношении прав человека, анализ полученных результатов, принятие соответствующих мер на основе анализа и их отслеживание, а также информирование всех заинтересованных сторон.

В настоящее время оценка воздействия на права 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

1 UN guiding principles on business and human rights: [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

2 Руководящие Принципы ОЭСР для Многонациональных Предприятий: <https://mneguidelines.oecd.org/guidelines/MNEGuidelinesRussian.pdf>

3 Руководство ИСО 26000 по социальной ответственности: [http://www.samruk-energy.kz/images/2016/ku/ust\\_razv/ISO\\_26000\\_rus.pdf](http://www.samruk-energy.kz/images/2016/ku/ust_razv/ISO_26000_rus.pdf)



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 воздействия на права человека.

Основы проведения оценки воздействия предпринимательской деятельности на права человека были разработаны Центром исследования правовой политики в рамках выполнения проекта «Содействие политике и практике по Бизнесу и Правам Человека в Казахстане» при поддержке

Посольства Королевства Голландии в Казахстане. Данный материал адресован всем казахстанским компаниям электроэнергетического сектора в независимости от размеров. Внутри компаний, материал может быть полезен руководящим и управляющим звеньям по вопросам корпоративной ответственности, оценки рисков, безопасности, охране труда и окружающей среды, юридическим отделам и отделам по связям с общественностью.

Документ поможет компаниям выявить потенциальные и существующие риски, связанные соблюдением прав человека, определить степень их влияния, и интегрировать результаты оценки в систему управления компанией. Материал содержит информацию для первичной 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.

### РАЗВЕ ЭТО НЕ ГОСУДАРСТВО ДОЛЖНО ЗАБОТИТЬСЯ О ПРАВАХ ЧЕЛОВЕКА?

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, появилась 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 существует 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 интегрировало защиту прав в свои законы. Например, соблюдение нормативов по безопасности и охране труда позволит избежать нарушения права на жизнь, права на безопасную рабочую среду и право на здоровье. Тем не менее, потенциально бизнес может иметь негативное воздействие на права человека, даже если его деятельность соответствует национальным законам.

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 осваивании рынков. Необходимо, однако, помнить, что соблюдение прав человека является легитимным требованием в отношении бизнеса и его ответственностью, в независимости от наличия финансовых выгод.

### 1.1 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, национально-этнического происхождения, цвета кожи, религии, языка, или любого другого статуса.

Всеобщая декларация прав человека (ВДПЧ), 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 основных свобод и прав человека.

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

- Универсальность: Все люди рождаются с правами независимо от национальности, места жительства, пола, расы, национальности, религии и культурного наследия.

- Неотчуждаемость: 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 одинаково значимы. Гражданские и политические права имеют равное значение экономическим, социальным и культурным правам.

- Взаимозависимость и взаимосвязанность: права человека являются взаимодополняющими. Реализация одного права иногда опирается полностью или в части на другие права. Аналогичным образом, вмешательство в одно право 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 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.

### Интеграция прав человека в операционные практики бизнеса

Мэри Робинсон, Верховный комиссар ООН по вопросам прав человека (1997 – 2002 гг)<sup>4</sup>, представляя доклад Верховного комиссариата ООН по правам человека в 2000 году, заявила следующее: «На заре XXI века одно из самых значительных изменений в правах человека - это более широкое признание связи между бизнесом и правами человека. Первые четыре десятилетия после принятия Всеобщей декларации прав человека, холодная война была центральной политической основой для видения мира. Права человека были связаны с действиями государства, а не с действиями частного сектора. Однако с тех пор, как холодная война фактически закончилась, мир стал выглядеть совсем иначе. И бизнес, без сомнения, оказался как раз в центре современных вопросов, связанных с правами человека»<sup>5</sup>.

В докладе приводятся несколько **причин**, почему права человека вошли в деловую повестку компаний<sup>6</sup>:

- появление глобальной экономики как центрального геополитического фактора нашего времени, и появление внешней торговли придающей направления глобальным политическим проблемам;
- революция информационных технологий;
- повышенная осведомленность покупателей и внимание к таким вопросам, как трудовая практика компаний, чьи товары они приобретают;
- приватизация, которая повысила и влияние бизнеса, и убеждения стейкхолдеров, что компании должны быть подотчетны обществу;
- несколько широко освещённых в СМИ случаев, когда бизнес был причастен к серьезным нарушениям прав человека;
- широкое требование к компаниям работать более прозрачно; и

- быстрый рост групп стейкхолдеров. Например, по информации издания The Economist, число международно-признанных НПО выросло с 6.000 до 26.000 в 90-ых годах<sup>7</sup>.

В ответ на новые тренды, некоторые компании стали интегрировать подход, основанный на правах человека, в свои бизнес модели. Это повлекло за собой развитие следующих **тенденций**:

- распространение кодексов этики, защищающих права человека и трудовые права рабочих, нанимаемых компанией или ее бизнес партнерами;
- включение прав человека, определенных во Всеобщей декларации прав человека, в глобальные принципы компаний;
- возрастающий диалог между компаниями и их стейкхолдерами по вопросам прав человека;
- дебаты по вопросу о наложении торговых санкций на страны, которые не соблюдают права человека.

Так, на какие же права оказывает влияние бизнес?

#### 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

4 Источник: <http://www.ohchr.org/EN/AboutUs/Pages/Robinson.aspx>

5 Источник: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/BusinessHRen.pdf>

6 Там же

7 Источник: <http://www.economist.com/node/266250>

- 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

Для того, чтобы показать влияние бизнес-компаний на права человека, в таблице ниже дана ответственность компании за соблюдение прав человека по мнению Инициативы «Бизнес-лидеры за права человека»<sup>8</sup>.

8 Источник: [http://www.jussempet.org/Resources/Corporate%20Activity/Resources/GHRBM\\_Matrix.pdf](http://www.jussempet.org/Resources/Corporate%20Activity/Resources/GHRBM_Matrix.pdf)

№	Права человека	Ответственность компании за соблюдение прав человек
1	<b>Отсутствие дискриминации</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Недискриминация по признакам расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения, этнического происхождения, инвалидности, возраста, состояния здоровья, родителей или семейного положения, или сексуальной ориентации.</li> <li>• Создание рабочей среды, свободной от любых форм притеснений, а именно: сексуальных домогательств, запугиваний.</li> <li>• Продвижение и увольнение в компании, базирующейся на принципах не дискриминации, опыта и компетентности.</li> <li>• Обеспечение равноценной оплаты за равный труд без дискриминации, принимая во внимание различия в заработной плате в стране и регионе.</li> </ul>
2	<b>Право на жизнь</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Рабочие места и активность компании не представляют риска для жизни работников и других лиц.</li> <li>• Минимизация рисков несчастных случаев.</li> <li>• Обеспечить посещение лицами, занимающимися безопасностью в компании, тренингов по ответственному использованию оружия и применения силы.</li> </ul>
3	<b>Пытки, жестокое, бесчеловечное обращение, или такое, которое унижает человеческое достоинство</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Неприменение пыток или жестокого, бесчеловечного обращения или унижающего человеческое достоинство.</li> <li>• Неиспользование словесного или физического насилия или дисциплинарного преследования работников.</li> </ul>

4	<b>Конфиденциальность</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Обеспечить то, чтобы по просьбе людям предоставляли информацию о базе хранимой информации в отношении сотрудников компании.</li> <li>Не спрашивать работников о здоровье или беременности, если только их здоровье напрямую не касается выполнения служебных обязанностей, причем вся информация должна быть конфиденциальной.</li> <li>Обеспечить надлежащую защиту личной информации работников, которая хранится в компании.</li> <li>Обеспечить предоставление индивидуальной личной информации правительственным органам в или индивидуальное согласие сотрудников.</li> <li>Минимизировать использование наблюдения и мер безопасности, которые могут вмешаться в частную жизнь людей, в пределах необходимости и использование таких мер исключительно для законных целей бизнеса с целью защиты своих активов и безопасности своих работников или других лиц.</li> </ul>
5	<b>Свобода слова</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Создание механизмов диалога между компанией и теми, кто считает, что права человека в компании были нарушены, повышение осведомленности о подобных механизмах, о предоставлении анонимной жалобы.</li> <li>Не вмешиваться в право сотрудников на свободу слова, волеизъявления и оценки информации, которая помогает лучше выполнять работу.</li> <li>Не вмешиваться в право работников на доступ к информации из внешних или внутренних источников, если это не касается конфиденциальной деловой информации.</li> <li>Обеспечивать работников и местные сообщества правом на получение информации о деятельности компании, которая непосредственно влияет на них, сохраняя при этом необходимую конфиденциальность.</li> </ul>
6	<b>Свобода объединения, в том числе право на создание профсоюза и забастовку</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Признать права сотрудников объединяться или не присоединяться к профсоюзу без запугиваний или притязаний.</li> <li>Приобщиться к переговорам с профсоюзами об условиях работы и других норм.</li> <li>Уважать права сотрудников организовывать мирные и должным образом разрешенные забастовки.</li> </ul>
7	<b>Культура, религия, язык</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Формировать рабочий график и условия работы таким образом, чтобы уважать культуру и религию меньшинств.</li> <li>Позволить сотрудникам общаться на родном языке, если это не препятствует выполнению рабочих обязанностей или не влияет отрицательно на здоровье и безопасность.</li> <li>Если деятельность компании может повлиять на территорию и ресурсы, которые касаются коренных жителей, нужно отчитываться о влиянии проекта и предоставлять свободные, предварительные консультации и информировать общественность по вопросам, имеющим непосредственное влияние на них.</li> <li>Предотвращать или минимизировать использование земель коренных жителей, документировать использование подобных земель и предоставлять консультации представителям коренных жителей.</li> <li>Предоставлять соответствующую компенсацию коренным жителям, которые традиционно пользуются землей, за пользование землей.</li> <li>Проводить соответствующие переговоры с местными сообществами.</li> <li>Переселять коренные народы только тогда, когда никаких других возможностей не существует. Если земля больше не используется в коммерческих целях, то ее нужно восстановить и облегчить возвращение коренных народов на нее.</li> </ul>

8	<b>Справедливые и благоприятные условия труда</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Предоставлять письменную должностную инструкцию с указанием уровня оплаты и регулярных рабочих часов.</li> <li>Заблаговременно предоставлять письмо с информированием об увольнении сотрудника и причинами увольнения.</li> <li>Проводить для сотрудников базовые технические тренинги для лучшего выполнения рабочих обязанностей.</li> </ul>
9	<b>Справедливая заработная плата и достойная жизнь</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Платить сотрудникам зарплату в соответствии с национальными и местными нормами.</li> <li>Пытаться определить минимальные требования к зарплате для обеспечения основных потребностей и добиться, чтобы сотрудники получали зарплату этого уровня или выше.</li> <li>Платить деньги сотрудникам, которые работают полный рабочий день, регулярно и с интервалом, не превышающим 1 месяц.</li> <li>Предоставлять сотрудникам информацию о зарплате, включая информацию относительно периода, за который производится оплата, сумму оплаты и осуществленные отчисления.</li> <li>Не взимать отчисления с зарплаты как дисциплинарный средство, если деньги уже заработаны.</li> <li>Не брать денег с сотрудников за то, что компания представляет товары и услуги, если у них есть ограниченный доступ к услугам и товарам других поставщиков.</li> </ul>
10	<b>Безопасные и достойные условия труда</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Минимизировать риск несчастных случаев и других ситуаций, которые могут привести к рискам здоровья на рабочем месте.</li> <li>Определить опасное поведение и разработать необходимые улучшения через эффективную систему управления охраной здоровья и безопасности.</li> <li>Обеспечить необходимые санитарные нормы на рабочем месте.</li> <li>Знакомить с деталями относительно возможного воздействия опасных веществ и мер, принимаемых для предотвращения повреждений, и пропагандировать охрану здоровья и безопасности.</li> <li>Предоставлять сотрудникам защитное оборудование бесплатно.</li> </ul>
11	<b>Отдых, досуг и праздники</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Время работы должно состоять максимум из 6 дней в неделю, не превышая 48 рабочих часов в неделю, с переработкой не более 12:00 в неделю. В ситуациях, если компании находятся под чрезвычайным давлением, то по договоренности с сотрудниками в течение короткого периода времени возможна отработка 80 рабочих часов 6 дней в неделю.</li> <li>Предоставлять компенсацию за сверхурочные часы по ставке, выше, чем оплачиваются обычные часы, или предоставлять отпуск, если это возможно.</li> <li>Стараться предоставлять сотрудникам не менее 3 недель отпуска в год.</li> </ul>
12	<b>Социальное обеспечение</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Принимать во внимание при предоставлении бонусов те пробелы, которые существуют в законодательных сферах по медицинскому обследованию, декретному отпуску, выходу на пенсию.</li> <li>Платить необходимые выплаты фонду социального обеспечения и другим фондам своих сотрудников.</li> </ul>

13	<b>Семейная жизнь</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Предоставлять декретный отпуск минимум до 14 недель без риска потерять рабочее место.</li> <li>• Не привлекать беременных или тех женщин, которые кормят, к работе в рабочих условиях, которые могут им повредить.</li> <li>• Предоставлять время для кормления, перерывы и специально обустроенную комнату для кормления в течение рабочего дня.</li> <li>• Предоставлять женщинам временный отпуск в случае болезни или осложнений, связанных с беременностью, рождением, без риска потери рабочего места.</li> </ul>
14	<b>Право на необходимый уровень жизни</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обеспечить доступ к надлежащей пище для сотрудников, если компания или часы работы в компании не способствуют доступу рабочих к еде.</li> <li>• Если компания - единственный источник пищи для сотрудников, такой пищи должно быть достаточно для обеспечения диетических и пищевых потребностей.</li> <li>• Если сотрудники должны работать в рабочей одежде, то она должна предоставляться бесплатно.</li> <li>• При предоставлении жилья на постоянной или временной основе компания должна обеспечить размещение на разумном расстоянии от рабочего места, соответствие минимальным стандартам проживания, включая санитарно-гигиенические нормы освещения, размера помещения, вентиляции.</li> <li>• Не допускать принудительного выселения лиц из их домов без специального юридически оформленного решения.</li> </ul>
15	<b>Охрана здоровья</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Иметь доступную чистую питьевую воду на рабочем месте.</li> <li>• Не производить, распространять и рекламировать товары, которые являются потенциально опасными при использовании без оговорки относительно применения.</li> <li>• Проводить соответствующие тесты, которые являются потенциально опасными для здоровья и безопасности.</li> <li>• Оперативно отзываться продукты, которые влияют на здоровье и безопасность.</li> <li>• При работе в регионах с эпидемиями или другими инфекционными заболеваниями, предоставлять соответствующую информацию и проводить тренинги для уменьшения риска.</li> </ul>
16	<b>Образование</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Чтобы деятельность компании не препятствовала физическому доступу лиц к образовательным возможностям.</li> </ul>
17	<b>Избежание соучастия</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Избегать соучастия в нарушении прав человека, которые происходят при участии некоторых государств.</li> </ul>

## 1.2. ПРЕИМУЩЕСТВА СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА БИЗНЕСОМ?

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

### ЗАЩИТИТЬ РЕПУТАЦИЮ И БРЕНД ИМИДЖ

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, Nestle и Nike все испытали это воздействия. Порой достаточно только обвинений авторитетными организациями по правам человека, не говоря уже об уголовных делах, 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, находящиеся 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 вескими средствами убеждения сотрудников и потенциальных сотрудников, чтобы выбрать именно эту компанию.

### 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, установленным 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.
- Вероятность снижения 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 высокому коэффициенту устойчивости кадров.

- Компания, которая уважает права человека, является привлекательным работодателем на рынке труда.
- Политика надлежащего соблюдения прав человека приводит к положительному вниманию общественности и оценке 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).

## ОЦЕНКА ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

### ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНКИ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Общее значение термина *due diligence* понимается как исследование или анализ компаний или организаций для проведения бизнес транзакций<sup>9</sup>. Первые упоминания данного термина относятся к 1933 году, когда в США вышел Закон об активах<sup>10</sup>. Выпуск данного документа стал наиболее актуальным и необходимым после прошедшего в 1929 году Краха фондового рынка и последовавшей Великой Депрессии в 1930-х годах. Одним из их последствий явилось недоверие инвесторов к ценным бумагам. Принятый Закон об активах 1933 года был направлен на предоставление полной и достоверной информации инвесторам об имеющихся предложениях, покупках, активах и переговорах компании. Данный закон исключает любой вид мошенничества, а также предоставление заведомо ложной информации инвесторам<sup>11</sup>.

Позже, данный термин стал широко применяться в банковской системе. Банки проводили процедуру аудита для проверки потенциальных или существующих клиентов из расчета уменьшения собственных рисков<sup>12</sup>.

Сегодня, данный термин наиболее часто встречается в финансовых структурах, где понятие *due diligence* определяется как проверка компании в процессе поглощения, слияния, объединения, проведения сделок, корпоративных транзакций и т.д. Применительно к финансовой сфере основной целью аудита является расчет возможных рисков при проведении всех вышеописанных операций: риск утраты денег, риск привлечения к административной, налоговой, уголовной ответственности, риск возникновения корпоративных конфликтов и т.д.<sup>13</sup> Данный процесс является объемным по степени проверяемых документов, и состоит из трех составляющих, которые формируют, в общем, единый целый отчет, состоящий из финансового, рыночного и юридического отчетов. Каждым блоком отчета занимаются соответствующие специалисты.

Финансовый отчет применяется для анализа финансовых вложений компании, имеющихся запасов, выручки и затрат, внутреннего контроля по части документооборота компании и т.д.<sup>14</sup>

Рыночный отчет отражает общее описание компании, расчет ее стоимости на рынке, анализ финансового состояния и т.д.<sup>15</sup>

Юридический отчет включает в себя проверку учредительных и уставных документов компании, документов о корпоративном управлении, регулирование трудовых отношений и т.д.<sup>16</sup>

9 Источник: <http://www.merriam-webster.com/dictionary/due%20diligence>

10 Источник: <http://www.sec.gov/about/laws.shtml> - US Securities Act of 1933

11 Регулирование рынка ценных бумаг в США: [http://www.trading-club.com/publ/regulirovanie\\_rynka\\_cennykh\\_bumag\\_v\\_ssha\\_chast\\_2\\_zakonodatelstvo/1-1-0-115](http://www.trading-club.com/publ/regulirovanie_rynka_cennykh_bumag_v_ssha_chast_2_zakonodatelstvo/1-1-0-115)

12 Основные понятия: <http://duediligence.ru/work/pon.asp>

13 <http://www.compliance.ru/due-diligence>

14 Пример финансового отчета: <http://duediligence.ru/reports/fin/>

15 Пример рыночного отчета: <http://duediligence.ru/reports/oa/>

16 Пример юридического отчета: <http://duediligence.ru/reports/ur/>



Существующая сегодня практика показывает, что компании чаще прибегают к составлению отдельного аудита по каждому из вышеописанных направлений. Определение же «аудита по соблюдению прав человека» или иначе «оценки воздействия на права человека» на предприятиях, как отдельной составляющей, обусловлено необходимостью компании обеспечить защиту и гарантии трудовых прав своих работников на внутреннем уровне.

## ЦЕЛИ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Проведение оценки воздействия на права человека позволит компаниям достичь как минимум следующих целей:

- предоставление инвесторам полной и достоверной информации о ситуации с правами человека. Ввиду участившихся случаев конфликтов, связанных с нарушением прав человека на предприятиях, многие компании получают отрицательную оценку как возможный объект инвестирования со стороны инвесторов. Данный показатель будет являться критическим для дальнейшего сотрудничества и получения инвестиций. Проведение собственной оценки воздействия на права человека позволит компаниям руководствоваться собственной выработанной для этих процедур методикой. Так как многие инвестиционные компании имеют свои методы по регулированию данного вопроса, компаниям уже реализующим данную практику не придется выполнять ее под руководством и методикой другой компании;

- избежание рисков на собственном предприятии, связанных с нарушением прав человека. Оценка полной существующей ситуации в компании по соблюдению прав человека и последующие рекомендации для ее улучшения помогут избежать нарушений прав человека, а также создания возможных конфликтов, что сделает работу предприятия намного прозрачнее, в первую очередь, для него самого и позволит выработать внутреннюю политику таким образом, чтобы эти риски избежать;
- выполнение своих обязательств в рамках международных процедур и договоров. Проведение оценки воздействия на права человека является одной из обязательных процедур по выполнению компаниями своих обязательств в части соблюдения прав человека и недопущения их нарушения;
- проведение оценки воздействия на права человека также позволит компании снизить коммерческие и правовые риски<sup>17</sup>.

Важно отметить, что не существует единой методологии по проведению оценки воздействия на права человека. Данная процедура разрабатывается отдельно для каждой компании применительно к специфике ее деятельности, ее размерам, сектору экономики.

## МЕЖДУНАРОДНЫЕ ДОКУМЕНТЫ, ЗАТРАГИВАЮЩИЕ ПРОВЕДЕНИЕ ОЦЕНКИ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Разработка специальных процедур и документов, регулирующих соблюдение и гарантии прав человека на предприятиях, стала наиболее актуальной в 1990-х годах в свете увеличения количества частных компаний и параллельно возросшей транснациональной экономикой. К 1990 году было зафиксировано около 35 000 транснациональных компаний

17 Источник: [http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/workingpaper\\_55\\_shermanlehr.pdf](http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/workingpaper_55_shermanlehr.pdf)

(ТНК) со 150 000 дочерними организациями<sup>18</sup>. Внутренняя политика ТНК в отношении своих рабочих была направлена на получение наибольшей прибыли вследствие их труда, и заключалась, в большей степени, в организации постоянных тренингов и курсов повышения квалификации. Эти тенденции привели к возросшим опасениям, связанным с нарушением социальных прав трудящихся.

Сегодня регулирование ситуации с обеспечением выполнения гарантий прав человека на мировой арене происходит путем присоединения к международной практике, договорам и инициативам.

## Глобальный договор ООН



В 1999 году на Всемирном Экономическом Форуме в Давосе, Генеральный Секретарь ООН Кофи Аннан выступил с инициативой создания Глобального Договора, присоединяясь к которому, компании выражали бы свою готовность выполнять обязательства в сфере социальной ответственности. Полный текст Договора был представлен в Штаб-квартире ООН в июле 2000 года<sup>19</sup>. Глобальный договор включает в себя 10 принципов для деловых кругов, взятых из основополагающих документов по правам человека: Всеобщая декларация прав человека<sup>20</sup>, Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах на производстве<sup>21</sup>, Рио-де-Жанейрская декларация по окружающей среде и развитию<sup>22</sup>, Конвенция ООН против коррупции<sup>23</sup>.

18 Согласно Мировому Инвестиционному Отчету 1992: «World Investment Report 1992. Transnational corporations as engines of Growth». United Nations, New York, 1992.

19 Источник: <http://www.undp.ru/index.php?iso=RU&lid=2&pid=73>

20 Источник: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/declhr.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml)

21 Источник: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/ilo\\_principles.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml)

22 Источник: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/riodecl.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/riodecl.shtml)

23 Источник: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/corruption.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/corruption.shtml)

## СХЕМА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА



### III. ПОЛИТИКА

- Содержит ли Ваша действующая политика положения о правах человека?
- Разработка политики и (или) стратегии вашей деятельности в соответствии с международными нормами и конвенциями о правах человека
- Определение и внедрение соответствующих управленческих обязательств. Определение и внедрение соответствующих обязательств в сфере руководства
- Обеспечение систематического анализа хода реализации и эффективности политики компании

### IV. ПРОЦЕССЫ И ПРОЦЕДУРЫ

- Формирование основ по правам человека в направлениях деятельности вашего бизнеса
- Проведение оценки рисков в области соблюдения прав человека на начальном этапе проекта или нового направления деятельности
- Анализ воздействия прав человека на определенные проекты или новые виды деятельности на этапе реализации
- Включение принципов по правам человека в текущее управление проектом или деятельностью на протяжении их осуществления и принятие соответствующих мер на основании полученных результатов

### V. ПОТЕНЦИАЛ И ВОЗМОЖНОСТИ

- Определение способов включения принципов по правам человека в бизнес-культуру вашей компании
- Построение отношений в рамках компании и с внешними партнерами
- Обзор различных видов обучающих программ, выбор подходящей программы и определение целевых групп
- Включение принципов по правам человека во внутреннюю и внешнюю отчетность компании

Дополнительную информацию о программе см. в публикации *A Guide for Integrating Human Rights into Business Management*: <http://integrating-humanrights.org/>

Перечень материалов и руководство по вопросам прав человека и бизнеса см.: [http://www.unglobalcompact.org/Issues/human\\_rights/Tools\\_and\\_Guidance\\_Materials.html](http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.html)

В настоящем материале использованы ссылки, отнесенные в двух публикациях: "Human Rights: It Is Your Business" 2005 г., Международный форум Бизнес-лидеров, и "A Guide for Integrating Human Rights into Business Management, 2-е издание 2009 г., совместный онлайн-ресурс Business Leaders Initiative on Human Rights, Глобального договора ООН и Управления Верховного комиссара ООН по правам человека. © 2010 Business Leaders Initiative on Human Rights ([www.blihr.org](http://www.blihr.org)), Global Business Initiative on Human Rights ([www.global-business-initiative.org](http://www.global-business-initiative.org)), International Business Leaders Forum ([www.iblf.org](http://www.iblf.org)), Управление Верховного комиссара ООН по правам человека ([www.ohchr.org](http://www.ohchr.org)), Офис Глобального договора ООН ([www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org))



Принципы Глобального договора делятся на 4 блока:

- *права человека*: 1) поддержка и уважение защиты основных прав человека, 2) непричастность к нарушению прав человека;
- *трудовые отношения*: 3) поддержка свободы объединений и признание права на заключение коллективных договоров, 4) ликвидация всех форм принудительного и обязательного труда, 5) полное искоренение детского труда, 6) не дискриминация в сфере труда и занятости;
- *окружающая среда*: 7) поддержка подхода к экологическим вопросам, основанного на принципе предосторожности, 8) осуществление инициатив, направленных на повышение ответственности, за состояние окружающей среды, 9) развитие и распространение экологически безопасных технологий;
- *противодействие коррупции*: 10) противостояние всем формам коррупции<sup>24</sup>.

Присоединение к Глобальному договору происходит на добровольной основе посредством направления соответствующего письма на имя Генерального Секретаря ООН о поддержке Глобального договора и его принципов. Необходимость проведения оценки воздействия на права человека на предприятиях содержится в Принципе 1: поддержка и уважение защиты основных прав. В данном случае оценка воздействия на права человека проводится для подтверждения того, что компания выполняет свои обязательства по части соблюдения прав своих сотрудников. В данном контексте процесс состоит из независимой внутренней или внешней экспертизы.

24 10 Принципов Глобального договора: [http://www.unglobalcompact.org/Languages/russian/ten\\_principles.html](http://www.unglobalcompact.org/Languages/russian/ten_principles.html)

В постере Глобального договора: «Схема деятельности в области прав человека» описаны 7 шагов от общего понимания прав человека до оценки их соблюдения и гарантирования на предприятиях<sup>25</sup>.

В данный момент к данной инициативе присоединилось 12.336 участников, включая 9.000 бизнес компаний и около 4.000 не финансовых организаций<sup>26</sup>. Все участники должны предоставлять годовые отчеты о развитии.

В 2008 году в г. Жезказган на Форуме социальной ответственности бизнеса между Министерством труда и социальной защиты населения и социально-ориентированными бизнес структурами было подписано соглашение по продвижению принципов Глобального Договора ООН<sup>27</sup>.

Первой организацией, присоединившейся к данной инициативе, было АО «Казкоммерцбанк»<sup>28</sup>, на сегодняшний день, 16 организаций из Казахстана являются членами Глобального Договора ООН, из которых 6 – неправительственные организации, а компании электроэнергетического сектора Казахстана представлены в лице АО «Мангистауская Распределительная Электросетевая Компания», АО «Кеок» и АО «Самрук Энерго»<sup>29</sup>.

25 Схема деятельности в области прав человека: [https://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/human\\_rights/Resources/HR\\_R\\_Framework\\_Poster\\_A2.pdf](https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/HR_R_Framework_Poster_A2.pdf)

26 Источник: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants>

27 Источник: <http://www.csrkz.org/ru/praktika-kso/eksperty-i-praktiki-kso/398-interview-s-ministerstvom-truda.html>

28 Источник: <http://news.gazeta.kz/art.asp?aid=205078>

29 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?utf8=%E2%9C%93&search%5Bkeywords%5D=&search%5Bcountries%5D%5B%5D=106&search%5Bper\\_page%5D=10&search%5Bsort\\_field%5D=&search%5Bsort\\_direction%5D=asc](https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?utf8=%E2%9C%93&search%5Bkeywords%5D=&search%5Bcountries%5D%5B%5D=106&search%5Bper_page%5D=10&search%5Bsort_field%5D=&search%5Bsort_direction%5D=asc)

## Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека



Первыми шагами к разработке Руководящих принципов было утверждение специальных рабочих групп, которые назывались «Нормы транснациональных компаний и других предприятий»<sup>30</sup>. Данная инициатива вызвала резонанс внутри бизнес сообщества и среди правозащитников.

В 2005 году было принято решение упразднить данную инициативу и создать Специального Представителя Генерального секретаря ООН по вопросам прав человека и транснациональных компаний и других предприятий, которым стал Джон Ругги. Согласно мандату, Специальному Представителю отводилось 2 года для идентификации и разъяснения существующих стандартов и практик. По окончании данного периода были разработаны «Руководящие Принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека. Осуществление рамок Организации Объединенных Наций в отношении «защиты, соблюдения и средств правовой защиты» или

30 Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie, March 21, 2011

Принципы Рагги<sup>31</sup>:

а) **Защита:** Государство выступает на внутренней и международной арене гарантом соблюдения, защиты и осуществления прав человека в рамках своей территории/юрисдикции. Его обязанностью является и защита прав человека от третьих лиц, включая предприятия. Защита прав человека государством является его нормой, из чего следует, что оно не может нести ответственность за их нарушения частными субъектами, но может нарушить свои обязательства по международному праву, в случаях недолжного реагирования, не принятия соответствующих мер для предупреждения и расследования нарушения прав человека частными субъектами.

Согласно Руководящим Принципам государство должно посредством законодательства, эффективной политики, нормативного регулирования и судопроизводства гарантировать защиту и соблюдение прав человека в компаниях. Государством должны быть разработаны механизмы для предотвращения, недопущения нарушений прав человека. В случае, если права были нарушены, должны быть обеспечены специальные карательные меры, а также способы компенсации за их нарушение.

б) **Соблюдение:** Помимо ответственности за соблюдение законов, а также подзаконных актов, предприятия должны в должной мере нести ответственность за соблюдение ими прав человека на территории того государства, где они ведут свою деятельность.

Предприятия должны соблюдать права человека, избегать их нарушения и устранять неблагоприятные последствия своей деятельности на права человека, независимо от их размера, сектора и условий деятельности,

31 Руководящие Принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека. Осуществление рамок Организации Объединенных Наций в отношении «защиты, соблюдения и средств правовой защиты». Нью Йорк и Женева, 2011 год

форм собственности и структуры. Помимо прав человека, содержащихся в Международном биле о правах человека и стандартах, и принципах, содержащихся в Декларации МОТ (Международной Организации Труда), компаниям необходимо также руководствоваться такими дополнительными договорами ООН, как: о правах женщин, детей, национальных меньшинств, инвалидов, а также трудящихся мигрантов и их семей в случаях, если компании столкнулись с такой ситуацией.

Компаниям необходимо избегать оказания или содействия нарушению прав человека не только в рамках своей деятельности, но и в рамках деловых отношений, под которыми понимается ее отношения с партнерами и другими субъектами, имеющими отношение к ее предпринимательской деятельности.

Предприятия должны проводить соответствующие мероприятия для предоставления должной заботы о правах человека: оценку фактического и потенциального воздействия на права человека в рамках своей деятельности или связанного с его деятельностью, учитывая размер, характер и условия деятельности компании. Выводы по результатам такой оценки должны соответственно учитываться с принятием необходимых мер для отслеживания соответствующих изменений и распространение информации о том, каким образом устраняется воздействия на права человека.

Компаниям необходимо проводить периодическую оценку рисков по правам человека. Под рисками понимается потенциальное неблагоприятное воздействие на права человека. Оценка рисков в этом случае проходит путем интегрирования экспертных знаний и/или знаний внешних экспертов в области прав человека, а также включать в себя конструктивные консультации с потенциально затрагиваемыми группами и другими заинтересованными сторонами (стейкхолдерами). Выводы таких оценок распространяются во все соответствующие внутренние бизнес структуры.

в) **Средство защиты:** Государство, являясь гарантом соблюдения прав человека должно на уровне законодательства, а также практики выработать механизмы по защите прав человека от нарушений, связанных с предпринимательской деятельностью посредством судебных, административных, законодательных или иных средств. В случаях, если нарушение прав человека имело место, то государство должно обеспечить жертве такого нарушения, открытый доступ к средствам правовой защиты, которые могут включать в себя: компенсации, принесение извинений, реституцию, реабилитацию, применение санкций, а также повторное их недопущение с помощью судебных запретов или гарантий не повторения. Также обеспечение доступа к средствам правовой защиты поможет государству повысить информированность общественности и понимание таких механизмов, способов получения доступа к ним и предоставление финансовой или экспертной поддержки.



Принципы  
Организации  
Экономического  
Сотрудничества  
и Развития (ОЭСР)

Организация Экономического Сотрудничества и Развития была основана в 1961 году, заменяя Организацию Европейского Экономического Развития, которая была образована в 1948 года с основной миссией координации проектов Европейской реконструкции экономики в свете громадного экономического спада после Второй Мировой войны.

Сегодня, основной целью организации является продвижение политики, направленной на улучшение социального и экономического состояния людей<sup>32</sup>. На данный момент в организацию входят 35 стран<sup>33</sup>, по каждой из которых подготавливает-

<sup>32</sup> Источник: <http://www.oecd.org/about/>

<sup>33</sup> Источник: <http://www.oecd.org/about/membersandpartners/>

ся специальный отчет каждые 2 года по экономическому развитию.

Членство в подобной организации является прямым признанием ее стабильной экономической, социальной и политической ситуации. В Послании Президента Республики Казахстан от 18 января 2014 г., одним из основных интеграционных направлений, является присоединение к странам участникам ОЭСР. Президент РК дал направление на внедрение в стране ряда принципов и стандартов ОЭСР<sup>34</sup>.

Перед вхождением в ОЭСР, страна должна выполнить Страновую программу, подготовленную ОЭСР. По мере выполнения пунктов программы, страна может быть зачислена в ОЭСР.

Основным документом, регулирующим деятельность бизнеса и прав человека в ОЭСР являются «Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий»<sup>35</sup>



(далее – *принципы ОЭСР*). Руководящие принципы представляют собой рекомендации государств – членом ОЭСР к компаниям, осущест-

<sup>34</sup> Послание Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана. 17 января 2014 г. [http://www.akorda.kz/ru/page/page\\_215750\\_poslanie-prezidenta-respubliki-kazakhstan-n-nazarbaeva-narodu-kazakhstan-17-yanvary-2014-g](http://www.akorda.kz/ru/page/page_215750_poslanie-prezidenta-respubliki-kazakhstan-n-nazarbaeva-narodu-kazakhstan-17-yanvary-2014-g)

<sup>35</sup> Источник: [http://www.oecd-ilibrary.org/governance/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises\\_9789264115415-en](http://www.oecd-ilibrary.org/governance/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises_9789264115415-en)

вляющим свою деятельность на территории государств – членом ОЭСР. Страна, вступающая в ОЭСР или в один из комитетов организации, присоединяется к принципам ОЭСР, тем самым показывая свою приверженность разработанным принципам. Поддержка руководящих принципов, мониторинг их выполнения, повышение осведомленности о принципах выполняется через специальный инструмент – Национальный Контактный Центр (НКЦ). НКЦ также служит площадкой для медиации для решения спорных вопросов, тем самым представляя из себя досудебный механизм разрешения споров и конфликтных ситуаций, затрагивающие права человека.

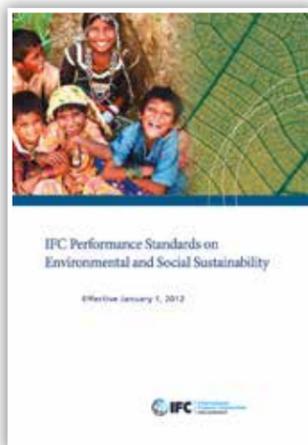
Руководящие принципы ОЭСР состоят из 2 частей: часть 1 представляет принципы для компаний в области раскрытия информации, прав человека, трудовых и производственных отношений, охраны окружающей среды, борьбы со взяточничеством, предложением и вымогательством взятки, интересов потребителей, науки и технологий, конкуренции и налогообложения; часть 2 фокусируется на национальных контактных пунктах, инвестиционном комитете ОЭСР.

Глава «Права человека» Принципов ссылается и согласуется с принципами Рагги, и содержит обязательство Государств защищать права человека, и обязательство компаний соблюдать права человека. Предприятия должны соблюдать права человека, даже если само Государство не способно обеспечить исполнение внутреннего законодательства и международных договоров в области прав человека. В этом случае, компании должны найти способ, чтобы в максимальной степени соблюдать внутреннее законодательство и международные обязательства по правам человека.

Данная глава описывает проведение компанией комплексной экспертизы прав человека, что представляет собой оценку фактических и потенциальных последствий в отношении прав человека, принятия соответствующих мер для недопущения негативных последствий на права человека, мониторинг выполнения этих мер и отчетность о борьбе с негативными последствиями. Весь этот процесс представляет собой оценку воздействия на права человека.

Важно отметить, что присоединяясь к ОЭСР и руководящим принципам ОЭСР, компании берут на себя фактическое обязательство следовать описанным принципам.

### Стандарты деятельности Международной Финансовой Корпорации (IFC)



Стандарты деятельности Международной финансовой корпорации являются одним из основных элементов стратегического обязательства МФК по оказанию содействия устойчивому развитию<sup>36</sup>.

Они обязательны для исполнения всеми клиентами МФК, т.е. компаниям, 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 требования 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.

<sup>36</sup> Источник: [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c8f524004a73daeca09afdf998895a12/IFC\\_Performance\\_Standards.pdf?MOD=AJPERES](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c8f524004a73daeca09afdf998895a12/IFC_Performance_Standards.pdf?MOD=AJPERES)



### ОБЩАЯ МЕТОДОЛОГИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ПРАВА 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 юридической оценки по правам человека и соблюдению международных стандартов по ответственному ведению бизнеса, Центр исследования правовой политики разработал и применил методологию для электроэнергетического сектора в Казахстане.

## ПОЧЕМУ ИМЕННО ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ СЕКТОР?

Электроэнергетический сектор является уникальным в контексте прав человека. Несколько лет уже ведутся дискуссии, чтобы признать право на электроэнергию – неотъемлемым правом человека, поскольку доступ к электроэнергии неразрывно связан с социальным и экономическим благополучием местных сообществ. Несмотря на это, по данным ООН, 1,1 млрд человек не имеет доступа к электричеству, а 2,9 млн человек вынуждены готовить на костре, загрязняя окружающую среду<sup>37</sup>.

Одна из 17 целей устойчивого развития ООН<sup>38</sup> (сентябрь, 2015) - Цель № 7 – призывает обеспечить доступ к доступной, надежной, устойчивой и современной электроэнергии для всех. Тем не менее, многие эксперты соглашаются, что без достижения этой цели невозможно достичь всех других целей. Также, в 2014 году Генеральный секретарь ООН представил инициативу «Десятилетие устойчивой энергии для всех»<sup>39</sup> (2014-2024) с целью вдохновить глобальных лидеров на новые партнерства и финансовые инвестиции. Это поможет достижению всеобщего доступа к устойчивой энергии, и, таким образом, продемонстрирует вклад в более чистый, справедливый и процветающий мир для всех. Инициатива сфокусирована на достижении 3 целей: 1) всеобщего доступа к устойчивой энергии, 2) увеличение в два раза глобального уровня энергоэффективности и 3) увеличение доли возобновляемой электроэнергии в энергетическом миксе.

Не стоит забывать и о негативном влиянии энергетических компаний, в том числе и на изменения климата на протяжении всей своей цепочки поставщиков, в том числе через выбросы CO<sub>2</sub>.

Корпоративные нарушения прав человека имеют место в Казахстане и в основном касаются отношений с работником, охраны труда, качества продукции и услуг, работу с местными сообществами, экологии и экономических показателей, включая неуплату налогов и коррупцию. Эти вопросы и составляют существенные (наиболее релевантные) вопросы сектора.

Для проведения пилотной оценки воздействия на права человека в компании электроэнергетического сектора, Центр исследования правовой политики обратился к крупнейшему энергетическому холдингу АО «Самрук Энерго». Предлагаемые методические основы были апробированы на одном из дочерних предприятий холдинга.

### ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ СЕКТОР В КАЗАХСТАНЕ

Электроэнергетика в Казахстане является неотъемлемым и стимулирующим компонентом стабильного развития базовых направлений экономической деятельности страны, при этом, одновременно играя весомую роль в политической и социальной сферах. В основе своей, данная сфера включает в себя секторы производства, передачи, снабжения и потребления электрической энергии, а также иную деятельность в рамках обозначенной сферы<sup>40</sup>.

37 Источник: <http://www.unmultimedia.org/radio/russian/archives/140349/>

38 Источник: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/>

39 Источник: <http://www.un.org/russian/news/story.asp?NewsID=21751#.W0yCitLyUk>

40 «Электроэнергетика Казахстана: ключевые факторы»: <http://www.kegoc.kz/ru/elektroenergetika/elektroenergetika-kazahstana-klyuchevye-fakty>

В состав национальной электроэнергетической системы Казахстана, охватывающей обширную территорию в 2 717 300 км<sup>2</sup>, входят три энергозоны, две из которых (Северная и Южная энергозоны) соединены между собой линиями электропередачи, а третья (Западная энергозона) работает изолированно от них<sup>41</sup>.

Несмотря на снижение процента потребления, промышленность продолжает оставаться крупнейшим потребителем электроэнергии в Казахстане (около 52% в общем объеме электропотребления по состоянию на 2013 г.) В свою очередь, наблюдается перманентный рост показателей потребления электроэнергии в расчете на душу населения (6 389 кВт\*ч в 1990 г., 3 663 кВт\*ч в 2000 г., 5 357 кВт\*ч в 2014 г.)<sup>42</sup>.

По состоянию на январь 2017 г. производство электрической энергии в Казахстане осуществляют 118 электростанций различной формы собственности, общая установленная мощность которых составляет 22055,5 МВт, располагаемая мощность – 18789,1 МВт<sup>43</sup>.

Основу электроэнергетики Казахстана составляют крупные ГРЭС: Экибастузская ГРЭС-1 (4 млн. кВт); Аксуская ГРЭС (2,1 млн. кВт); Жамбылская ГРЭС (1,2 млн. кВт); Экибастузская ГРЭС-2 (1 млн. кВт). На р. Иртыш сооружены Бухтарминская ГЭС – 0,7 млн кВт, Усть-Каменогорская ГЭС – 0,3 млн кВт и Шульбинская ГЭС – 0,7 млн кВт. В число крупнейших ТЭЦ, осуществляющих тепло- и электроснабжение крупных промышленных предприятий и близлежащих населенных пунктов, входят: Павлодарская ТЭЦ, Шымкентская ТЭЦ, Балхашская ТЭЦ, Рудненская ТЭЦ и другие<sup>44</sup>.

В соответствии с Законом об электроэнергетике, АО «KEGOC» – государственная электроэнергетическая компания, ответственная за передачу

электроэнергии по сетям 500-220 кВт – выполняет роль системного оператора, который осуществляет общий контроль и управление электроэнергетической системой Казахстана, являясь при этом собственником и оператором высоковольтных линий электропередач на территории республики. Однако основная часть региональных линий электропередач напряжением ниже 220 кВт находится в собственности 30 региональных электросетевых компаний (РЭК)<sup>45</sup>.

Рынок электроэнергии разделен на оптовый и розничный сегменты. В оптовый сегмент, ограниченный минимальной закупкой электроэнергии в объеме 1 МВт, входят следующие составляющие: децентрализованный рынок, участники которого покупают и продают электроэнергию на взаимосогласованных условиях; централизованный рынок, регулятором и оператором которого является государственный «Казахстанский оператор рынка электрической энергии и мощности» (КОРЭМ); балансирующий рынок для устранения дисбалансов на ежедневной основе; а также рынок системных услуг, включая передачу электроэнергии и резервирование мощностей. Розничный сегмент состоит из РЭК и 179 зарегистрированных энергоснабжающих организаций, которые поставляют электроэнергию розничным потребителям<sup>46</sup>.

Порядка 84% всей электроэнергии в Казахстане вырабатывается на теплоэлектростанциях. Большая часть электроэнергии вырабатывается Павлодарским топливно-энергетическим комплексом, а также генерирующими предприятиями Карагандинской и Восточно-Казахстанской областей – наиболее развитыми в промышленном отношении регионами республики. В Северных регионах Казахстана выработка электроэнергии стабильно превышает потребление, в то время как в Южных регионах наблюдается обратная ситуация. Выработка электроэнергии в Западном Казахстане почти полностью покрывает потребности региона<sup>47</sup>.

41 Национальный энергетический Доклад 2015 ОЮЛ «KAZENERGY»

42 Там же

43 «Электроэнергетика Казахстана: ключевые факторы» <http://www.kegoc.kz/ru/elektroenergetika/elektroenergetika-kazahstana-klyuchevye-fakty>

44 Там же

45 Там же

46 Национальный энергетический Доклад 2015 ОЮЛ «KAZENERGY».

47 Годовой отчет АО «ПавлодарЭнерго» за 2013 г.



По данным 2016 года каждый четвертый человек в Казахстане работает во вредных и опасных условиях труда (около 367 000 человек)<sup>50</sup>. Согласно анализу несчастных случаев, за 2015 год, связанных с работой, ежегодно в организациях допускается свыше 2 тыс. несчастных случаев на производстве, из них около 300 со смертельным исходом. При этом более 70% смертей происходит по вине работодателя<sup>51</sup>. Общее количество пострадавших на предприятиях энергетической отрасли в 2015 году составило 60 человек<sup>52</sup>.

На электроэнергетический сектор приходится более 80% от общего объема выбросов парниковых газов в масштабах всей страны<sup>53</sup>. В большей мере это за счет производства электро и тепло энергии.

Согласно данным Комитета по статистике Министерства Национальной Экономики РК<sup>54</sup> средняя заработная плата по республике в сфере «Электроснабжение, подача газа, пара и воздушное кондиционирование» в 2015 году составила 124 256 тенге, в то время как прожиточный минимум в 2015 году – приблизительно в 5 раз меньше (21 364 тенге), а месячный расчетный показатель (МРП) 2015 года составил 1 982 тенге<sup>55</sup>.

Основные вызовы сектора, нуждающиеся в безотлагательном разрешении, затрагивают вопросы изношенности значительной части основных фондов. На электростанциях 65% оборудования имеет возраст более 20 лет, 31% - более 30 лет. Не лучше и состояние электросетевого хозяйства – изношенность оборудования составляет 60–80%. Особенно плачевно состояние энергетических сетей в селах<sup>48</sup>.

Фактически на электроэнергетический сектор приходится более 80% от общего объема выбросов парниковых газов (CO<sub>2</sub>) в масштабах всей страны, в связи с чем скорому решению данного вопроса необходимо также уделять пристальное внимание<sup>49</sup>.

48 Источник: <http://isscorp.kz/energetika/> - описание сектора электроэнергетики Казахстана

49 Национальный энергетический Доклад 2015 ОЮЛ «KAZENERGY».

50 [http://www.inform.kz/ru/kazhdyy-chetvrtyy-rabotayuschiy-kazahstanec-truditsya-vo-vrednyh-i-opasnyh-usloviyah-t-duysenova\\_a2897434](http://www.inform.kz/ru/kazhdyy-chetvrtyy-rabotayuschiy-kazahstanec-truditsya-vo-vrednyh-i-opasnyh-usloviyah-t-duysenova_a2897434)

51 <https://365info.kz/2015/04/mzsr-bolec-70-smertej-na-proizvodstve-v-proisxodit-po-vine-rabotodatelaya/>

52 Ответ Комитета труда, социальной защиты и миграции Министерства труда и социальной защиты населения РК на запрос о предоставлении информации от Центра исследования правовой политики

53 Национальный энергетический Доклад 2015 ОЮЛ «KAZENERGY»

54 Ответ Комитета труда, социальной защиты и миграции Министерства труда и социальной защиты населения РК на запрос о предоставлении информации от Центра исследования правовой политики

55 [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=1026672](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1026672)

## АНАЛИЗ ТЕНДЕНЦИЙ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКИМИ КОМПАНИЯМИ В МИРЕ

Для разработки методических основ был проведен анализ глобальных тенденций соблюдения прав человека электроэнергетическими компаниями с целью определения существенных, важных вопросов компании, которые могут представлять собой риски компании по правам человека. Данный раздел представляет анализ глобальных лучших практик в отношении существенных вопросов для электроэнергетического сектора различных международных компаний сектора.

Задача данного исследования – изучить операционную деятельность компании комплексно, через анализ взаимоотношений компании с сотрудниками, поставщиками, потребителями и другими стейкхолдерами.

Одним из источников данных в таких случаях (или единственным источником при отсутствии других исследований) являются отчеты компаний. Для целей исследования была выбрана международная инициатива – Глобальный Договор ООН<sup>56</sup>, подписантами которого являются многие компании разных секторов из разных стран. Глобальный Договор ООН включает 10 принципов (Таб.1)

56 Источник: <https://www.unglobalcompact.org>

ТАБЛИЦА 1: ПРИНЦИПЫ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА

Права человека	<b>Принцип 1:</b> Деловые круги должны поддерживать и уважать подход, предусматривающий защиту международных прав человека в их сфере влияния
	<b>Принцип 2:</b> Деловые круги не должны быть причастными к нарушениям прав человека
Трудовые отношения	<b>Принцип 3:</b> Деловые круги должны поддерживать свободу ассоциаций и эффективное признание права на коллективный договор
	<b>Принцип 4:</b> Деловые круги должны поддерживать ликвидацию всех форм принудительного обязательного труда
	<b>Принцип 5:</b> Деловые круги должны поддерживать эффективную ликвидацию детского труда
Окружающая среда	<b>Принцип 6:</b> Деловые круги должны поддерживать ликвидацию дискриминации при найме на работу и в профессиональной деятельности
	<b>Принцип 7:</b> Деловые круги должны поддерживать осторожный подход к экологическим проблемам
	<b>Принцип 8:</b> Деловые круги должны предпринимать инициативы в поддержку усиления экологической ответственности
Борьба с коррупцией	<b>Принцип 9:</b> Деловые круги должны поощрять разработку и распространение экологически безопасных технологий
	<b>Принцип 10:</b> Деловые круги должны бороться со всеми проявлениями коррупции, включая вымогательство и взяточничество



Для расширения и усиления подхода Глобального договора ООН, Датский Институт по правам человека подготовил специальный инструмент для понимания ландшафта прав человека в рамках деятельности компании – отчет «Арка приоритетов по правам человека – введение новой модели управления рисками по правам человека в бизнесе»<sup>57</sup>. Отчет предлагает компаниям интегрировать новые показатели в анализ, предлагая полную картину с низкими, средними и высоко приоритетными проблемами в области прав человека, на которых компаниям следует сфокусировать свои усилия и ресурсы.

Анализируя материалы отчета, можно с уверенностью констатировать: все принципы Глобального Договора относятся к вопросам прав человека. Подписав Глобальный Договор ООН, компании-подписанты ежегодно должны отчитываться по выполнению принципов Глобального Договора ООН в своей операционной деятельности.

Для целей исследования была сделана выборка компаний электроэнергетического сектора, активных участников Глобального Договора (а именно компаний, которые ежегодно подают отчет и поэтому не были исключены из Глобального Договора ввиду не подачи отчета). Было найдено 106 компаний. После этого, каждая компания

была проанализирована на предмет наличия отчета. Компании, которые подписали Глобальный Договор ООН в 2016 году, были автоматически исключены, поскольку отчет компания должна подготовить через год после подписания. Также были исключены компании, которые подготовили отчет на другом языке, кроме русского и английского языков. Казахские компании – члены Глобального Договора ООН были проанализированы на втором этапе. В результате на первом этапе было проанализировано 16 отчетов компаний-подписантов Глобального Договора за 2015-2014 гг из 14 стран<sup>58</sup>.

Анализ отчетов продемонстрировал, что несмотря на многие различия, можно выделить ключевых стейкхолдеров и существенные вопросы прав человека для электроэнергетической отрасли:

- *Сотрудники компании:* безопасность и здоровье сотрудников на рабочем месте (в т.ч. безопасность оборудования); развитие сотрудников, продвижение разнообразия и гендерного равенства (женское лидерство); баланс между семьей и работой; профилактика

58 Были проанализированы следующие компании: Eskom (Южная Африка), CPFL Energia Group (Бразилия), Furnas (Бразилия), Tata Power Delhi Distribution Limited (Индия), KEPCO (Корея), Terna SpA (Италия), Statkraft AS (Норвегия), EVN Bulgaria EAD, Pacific Hydro (Австралия), Fortum Cogeneration (Финляндия), Torse (Великобритания), Lietuvos energijos gamyba AB (Литва), EDF Polska (Польша), Public Joint-Stock Company «Lvivoblenergo» (Украина), Enea S.A. (Польша), Kozloduy NPP Plc. (Болгария)

57 Источник: <https://www.humanrights.dk/publications/arc-human-rights-priorities-introducing-new-model-managing-human-rights-risk-business>

дискриминации, коррупции и взяток; инвестиции в новые технологии; выстроенная система жалоб в компании.

- *Клиенты компании:* тарифы компании; территории офисов и производственных мощностей компании; инвестиции в новые технологии; безопасность оборудования; профилактика коррупции; система жалоб в компании.
- *Экология:* соответствие нормам и стандартам; влияние на биоразнообразие и экосистему; выстроенная система жалоб в компании.
- *Общество:* регуляторные вопросы и лицензии; объекты компании; профилактика коррупции; выстроенная система жалоб в компании.
- *Поставщики:* безопасность и здоровье сотрудников на рабочем месте; этика и профилактика коррупции; система жалоб в компании.

Стоит отметить, что большинство компаний электроэнергетического сектора еще не осознали влияние деятельности компаний на права человека, поскольку среди документов, принятых в компаниях, ни в одном отчете не были упомянуты Руководящие принципы ООН по вопросам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека.

## СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ВОПРОСАМ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В БИЗНЕСЕ

Небольшое количество анализируемых компаний разработало политику по правам человека. Данный фактор свидетельствует о том, что пока электроэнергетический сектор все еще находится в процессе реализации Руководящих принципов ООН по вопросам прав человека в предпринимательской деятельности. Стоит выделить политику по правам человека компании Eskom<sup>59</sup>, отобража-

59 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2016/313991/original/Eskom\\_integrated\\_report\\_2016.pdf?1473257048](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/313991/original/Eskom_integrated_report_2016.pdf?1473257048)

ющую ожидания по правам человека различных стейкхолдеров компании: сотрудников, бизнес-партнеров и других сторон, связанных с операциями, продуктами и услугами.

## ВКЛЮЧЕНИЕ ОТДЕЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В БИЗНЕС-ДОКУМЕНТЫ

Анализ отчетов продемонстрировал, что в большинстве своем права человека воспринимаются компаниями лишь как права отдельных групп: местных сообществ (программа «Эффективные местные сообщества» CPFL Energia Group<sup>60</sup>), женщин (обязательство Kozloduy NPP Plc<sup>61</sup> о включении женщин в управление и подписание компанией европейской декларации по гендерному равенству). Также, в компаниях разработаны:

- Кодексы поведения/этики (Tata<sup>62</sup>, Kerkco<sup>63</sup>);
- Политика по предотвращению коррупции (Statkraft<sup>64</sup>);
- Политика по здоровью и благополучию (Pacific Hydro<sup>65</sup>);
- Политика по предотвращению сексуальных домогательств и запугиваний

60 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2016/308031/original/CPFL\\_Energia\\_Annual\\_Report\\_2015.pdf?1470766852](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/308031/original/CPFL_Energia_Annual_Report_2015.pdf?1470766852)

61 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2016/297581/original/KNPP\\_COP\\_2015\\_EN.pdf?1467361062](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/297581/original/KNPP_COP_2015_EN.pdf?1467361062)

62 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2016/284011/original/UNGC\\_COP\\_2015-16.pdf?1463033303](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/284011/original/UNGC_COP_2015-16.pdf?1463033303)

63 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2015/198211/original/2014KEPCOKPSSustainabilityReport.pdf?1445307529](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2015/198211/original/2014KEPCOKPSSustainabilityReport.pdf?1445307529)

64 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/16961/original/Statkraft\\_COP\\_2012.pdf?1344429896](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/16961/original/Statkraft_COP_2012.pdf?1344429896)

65 Источник: <https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/50851/original/Pacific%20Hydro%20Annual%20Review%20and%20Sustainability%20Report%202013%20ENGLISH.pdf?1385677523>

(Торке, Керко<sup>66</sup>), в компании Керко также создан Комитет по предотвращению сексуальных домогательств, в который входит и независимый представитель общественной организации;

- Политика по вовлечению стейкхолдеров (CPFL Energia Group<sup>67</sup>) и разработка карты стейкхолдеров (Fortum Corporation<sup>68</sup>), в рамках которой компания разработала матрицу взаимоотношений с каждым из определенных стейкхолдеров с целью минимизации рисков.

В компании Eskom<sup>69</sup> разработана политика, в соответствии с которой все новые проекты должны включать план социального развития, и вопросы переселения людей, и демобилизацию.

## НАЛИЧИЕ И ПРОВЕДЕНИЕ ОЦЕНКИ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В КОМПАНИИ

В целом, компании проводят оценку воздействия на права человека (Eskom<sup>70</sup>, Керко<sup>71</sup>) с целью мониторинга реального и потенциального влияния деятельности компаний на права человека. Данный процесс помогает компаниям внедрять программы для включения вопросов прав человека в основной бизнес компании и социальные инвестиции, помогает находить новых партнеров в правительстве и бизнесе для совместных проектов. Некоторые компании

внедряют процесс оценки в отдельных сферах прав человека – например, борьбе с коррупцией. Антикоррупционные программы компаний включают и процессы определения рисков и проблем в бизнес-сферах. Например, компания Statkraft проводит интервью с 10% сотрудниками компании для профилактики коррупции, мониторинга и нахождения правильных решений для тренингов<sup>72</sup>.

Также, перед началом инвестиций в страны компании проводят анализ страны с точки зрения потенциального нарушения прав человека и антикоррупционных норм (Tearna<sup>73</sup>, EDF<sup>74</sup>, Fortum Corporation<sup>75</sup>). Эти отчеты представляются на совете директоров компании.

Одной из составляющих процесса оценки является комплаенс, который проводят многие компании (Pacific Hydro<sup>76</sup>, Tearna<sup>77</sup>).

## МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА

Одним из инструментов мониторинга в большинстве компаний является опрос сотрудников об удовлетворенности или вовлеченности. Опрос помогает выявить жалобы и потребности сотрудников, и дает шанс улучшить отношение сотрудников к компании.

66 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2015/198211/original/2014KEPCOKPSSustainabilityReport.pdf?1445307529](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2015/198211/original/2014KEPCOKPSSustainabilityReport.pdf?1445307529)

67 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2016/308031/original/CPFL\\_Energia\\_Annual\\_Report\\_2015.pdf?1470766852](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/308031/original/CPFL_Energia_Annual_Report_2015.pdf?1470766852)

68 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2016/281951/original/Fortum\\_Sustainability\\_2015.pdf?1462357062](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/281951/original/Fortum_Sustainability_2015.pdf?1462357062)

69 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2016/313991/original/Eskom\\_integrated\\_report\\_2016.pdf?1473257048](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/313991/original/Eskom_integrated_report_2016.pdf?1473257048)

70 Там же.

71 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2015/198211/original/2014KEPCOKPSSustainabilityReport.pdf?1445307529](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2015/198211/original/2014KEPCOKPSSustainabilityReport.pdf?1445307529)

72 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/16961/original/Statkraft\\_COP\\_2012.pdf?1344429896](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/16961/original/Statkraft_COP_2012.pdf?1344429896)

73 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2016/284321/original/Sustainability\\_Report\\_2015.PDF?1463070065](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/284321/original/Sustainability_Report_2015.PDF?1463070065)

74 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2015/220641/original/2015\\_report\\_EDF\\_Polska\\_eng.pdf?1450360616](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2015/220641/original/2015_report_EDF_Polska_eng.pdf?1450360616)

75 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2016/281951/original/Fortum\\_Sustainability\\_2015.pdf?1462357062](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/281951/original/Fortum_Sustainability_2015.pdf?1462357062)

76 Источник: <https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/50851/original/Pacific%20Hydro%20Annual%20Review%20and%20Sustainability%20Report%202013%20ENGLISH.pdf?1385677523>

77 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2016/284321/original/Sustainability\\_Report\\_2015.PDF?1463070065](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/284321/original/Sustainability_Report_2015.PDF?1463070065)



## ПРОЦЕСС ПОДАЧИ ЖАЛОБ В КОМПАНИИ

В компаниях существуют внутренние онлайн платформы или форумы для сотрудников, на которых сотрудники могут подать жалобу. Жалоба будет зарегистрирована и отправлена на рассмотрение. В компании Tata<sup>78</sup> существует онлайн помощь сотрудникам, которая переадресует все вопросы и жалобы сотрудников в соответствующие департаменты, включая опцию «перенаправить на высший уровень», если жалобу оставляют без рассмотрения на протяжении определенного времени.

В штаб-квартире и в бизнес-подразделениях Керко<sup>79</sup> функционирует центр по работе с жалобами на сексуальные домогательства. В центрах работают консультанты (1 мужчина и 1 женщина), которые прошли интенсивный онлайн курс по работе с жалобами.

В компании Kozloduy NPP<sup>80</sup> один раз в неделю сотрудники встречаются с генеральным директором, где могут обсудить личные и деловые вопросы. Также размещены отдельные ящички в различных местах, чтобы рабочие могли выразить свои пожелания или жалобы.

78 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2016/284011/original/UNGC\\_COP\\_2015-16.pdf?1463033303](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/284011/original/UNGC_COP_2015-16.pdf?1463033303)

79 [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2015/198211/original/2014KEPCOKPSSustainabilityReport.pdf?1445307529](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2015/198211/original/2014KEPCOKPSSustainabilityReport.pdf?1445307529)

80 [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2016/297581/original/KNPP\\_COP\\_2015\\_EN.pdf?1467361062](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/297581/original/KNPP_COP_2015_EN.pdf?1467361062)

## ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА РАЗЛИЧНЫМИ МЕЖДУНАРОДНЫМИ КОМПАНИЯМИ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО СЕКТОРА

С целью демонстрации лучших практик международных компаний по соблюдению прав человека, была проанализирована деятельность компаний в отношении существенных вопросов для сектора. Полученные данные позволили сделать подборку лучших практик по соблюдению прав человека различными международными компаниями электроэнергетического сектора.

### 1. СОТРУДНИКИ

#### • права человека:

В некоторых компаниях проводятся внутренние кампании по повышению осведомленности о правах человека, в том числе тренинги по правам человека для сотрудников и высшего управленческого звена. Стоит отметить, что каждый сотрудник в компаниях может быть членом профсоюза, а некоторые компании даже продвигают создание профсоюзов.

#### • здоровье и безопасность на рабочем месте:

Учитывая специфику деятельности компаний, вопросы, связанные с безопасностью и охраной труда, являются основными для всех проанализированных компаний.

Компании уделяют внимание эргономичности пространств, ремонту и улучшению рабочих мест, правильному освещению и покупке эффективного оборудования, проверке и контролю за здоровьем сотрудников (Enea<sup>81</sup>,

EDF<sup>82</sup>). Также, компании внедрили систему, где каждый сотрудник отвечает не только за себя, но и за своих коллег, а финальная ответственность лежит на руководителях направлений и генеральном директоре компании. В этом направлении у компании есть и четкий показатель – отсутствие несчастных случаев.

Большая роль отводится подготовке правильного инструктажа, рекомендаций по безопасности, а также проведению отдельных тренингов и масштабной коммуникации, в том числе и онлайн (Pacific Hydro<sup>83</sup>).

Enea<sup>84</sup>, например, проводит тренинги по оказанию первой медицинской помощи и по оценке производственных рисков. Также компании проводят учебную эвакуацию людей в случае пожара. Сотрудники получают каждую неделю статьи о безопасности и результатах несчастных случаев на местах. В некоторых компаниях проводятся Недели безопасности, в рамках которых сотрудники проходят онлайн-курсы, получают ежедневные сообщения с рекомендациями по безопасности и противостоянию стрессу, проводят соревнования на знания основ охраны здоровья и безопасности

81 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2016/301451/original/Corporate\\_social\\_responsibility\\_report\\_of\\_enea\\_capital\\_group\\_2015.pdf?1468587595](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/301451/original/Corporate_social_responsibility_report_of_enea_capital_group_2015.pdf?1468587595)

82 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2015/220641/original/2015\\_report\\_EDF\\_Polska\\_eng.pdf?1450360616](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2015/220641/original/2015_report_EDF_Polska_eng.pdf?1450360616)

83 Источник: <https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/50851/original/Pacific%20Hydro%20Annual%20Review%20and%20Sustainability%20Report%202013%20ENGLISH.pdf?1385677523>

84 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2016/301451/original/Corporate\\_social\\_responsibility\\_report\\_of\\_enea\\_capital\\_group\\_2015.pdf?1468587595](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/301451/original/Corporate_social_responsibility_report_of_enea_capital_group_2015.pdf?1468587595)

и многоуровневые аудиты с вовлечением сотрудников.

Дополнительно, компания EDF<sup>85</sup> продвигает здоровье и в личной жизни через проект «Здоровая компания». Проект включает проведение ежегодной недели здоровья в октябре и здоровой весны (на протяжении 2 месяцев). Здоровая весна включает семинары по йоге, диете, занятиям на открытом воздухе, статьи для сотрудников по здоровому стилю жизни, а также участие сотрудников-волонтеров в благотворительных мероприятиях по сбору денег для фонда по борьбе с диабетом.

### 2. ЗДОРОВЬЕ СОТРУДНИКОВ И БАЛАНС МЕЖДУ СЕМЬЕЙ И РАБОТОЙ

В основном, европейские компании уделяют внимание балансу между семьей и работой, а также здоровью сотрудников. Компании инициируют здоровые недели или месяцы для продвижения ценностей здоровья и баланса между семьей и работой. В рамках этих недель сотрудники имеют возможность заниматься йогой, посещать семинары по диете, делать физические упражнения на открытом воздухе и помогать собирать деньги для благотворительных организаций (например, компания EDF<sup>86</sup> помогает фонду по борьбе с диабетом). На внутреннем портале компаний созданы ссылки, где сотрудники могут найти информацию по само менеджменту, профилактике стресса и рабочего выгорания.

Компании также предоставляют гибкий рабочий день (Pacific Hydro<sup>87</sup>, EDF Group<sup>88</sup>), помогают со-

трудникам и семьям в решении сложных вопросов, включая конфиденциальное консультирование (Pacific Hydro).

### 3. БОРЬБА С ДИСКРИМИНАЦИЕЙ И ПОДДЕРЖКА РАЗНООБРАЗИЯ

Компании уделяют внимание вопросам профилактики дискриминации и поддержке разнообразия. В некоторых компаниях созданы советы по этике, должности омбудсмена для жалоб сотрудников, проводятся кампании по борьбе со стереотипами. В ежегодных опросах удовлетворенности сотрудников один из вопросов относится к «наличию или отсутствию дискриминации в компании».

В некоторых компаниях созданы женские сети (объединения) для продвижения женщин на высшие должности и помощи в их профессиональном развитии. Компании разрабатывают руководство для будущих родителей (в том числе советы будущим родителям, важные приложения, права и обязанности родителей), проводят тренинги для женщин.

В компании Керко<sup>89</sup> существует анонимная система отчетности для распространения культуры по предотвращению сексуальных домогательств на рабочем месте, также компания дважды проводила электронное обучение для всех своих сотрудников. В результате компания получила приз от Министерства по гендерному равенству и семьи как лучшая организация, которая работает по предотвращению насилия.

Отдельные компании подписали «Меморандум по разнообразию» (Diversity Charter<sup>90</sup>), в рамках которого проводят День разнообразия, семинары по борьбе с дискриминацией и толерантностью, разрабатывают руководство для топ-менеджеров группы на темы: как руководить разнообразной

85 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2015/220641/original/2015\\_report\\_EDF\\_Polska\\_eng.pdf?1450360616](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2015/220641/original/2015_report_EDF_Polska_eng.pdf?1450360616)

86 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2015/220641/original/2015\\_report\\_EDF\\_Polska\\_eng.pdf?1450360616](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2015/220641/original/2015_report_EDF_Polska_eng.pdf?1450360616)

87 Источник: <https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/50851/original/Pacific%20Hydro%20Annual%20Review%20and%20Sustainability%20Report%202013%20ENGLISH.pdf?1385677523>

88 Источник: <https://www.unglobalcompact.org/system/>

[attachments/cop\\_2015/220641/original/2015\\_report\\_EDF\\_Polska\\_eng.pdf?1450360616](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2015/220641/original/2015_report_EDF_Polska_eng.pdf?1450360616)

89 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2015/198211/original/2014KEPCOKPSSustainabilityReport.pdf?1445307529](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2015/198211/original/2014KEPCOKPSSustainabilityReport.pdf?1445307529)

90 Источник: <http://www.diversity-charter.com/>

командой, как стимулировать их креативность и использовать преимущества.

#### 4. РАЗВИТИЕ СОТРУДНИКОВ

Компании разрабатывают индивидуальный план развития сотрудников, включающий возможность участвовать в рекрутинговых процедурах, проходить персональные тренинги и стажировки (Kozloduy NPP Plc<sup>91</sup>). Особый фокус в тренингах для сотрудников занимает фокус на управление проектами, лидерство, работу с презентациями, тайм-менеджмент и эмоциональный интеллект. Компании обучают своих сотрудников разных уровней, включая управленческое звено. Существуют тренинговые программы по бизнес-этике и борьбе с коррупцией, по решению этических дилемм.

Некоторые компании имеют свои Академии (EDF<sup>92</sup>), предоставляют консультации для сотрудников по психологии и финансам. Также компании работают с потенциальными кандидатами и студентами, предлагая программы летней стажировки, конкурсы и задания для студентов.

#### 5. БОРЬБА С КОРРУПЦИЕЙ И ВЗЯТОЧНИЧЕСТВОМ

Компании реализуют программы по борьбе с коррупцией и разрабатывают тренинги и онлайн программы для профилактики взяточничества и коррупции. В Statkraft сотрудники проходят обязательный тренинг, разработанный с учетом рисков, которые возникают перед сотрудниками<sup>93</sup>. Тренинги обновляются каждый год в зависимости от существующих и возникающих рисков. Отдельные тренинги проводятся для управленческого звена. К концу 2015 года,

68% сотрудников компании прошли специально разработанные тренинги, в рамках которых решали этические дилеммы.

#### 6. ОБЩЕСТВО

##### • тарифы компании:

Некоторые компании помогают клиентам субсидиями, если они не могут оплатить тарифы. Субсидии выдают не только на оплату электроэнергии, но и на помощь для закупки стратегических вещей, включая замену устаревших ламп и холодильников на энергоэффективные, установку солнечных батарей (CPFL Energia Group<sup>94</sup> в рамках программы «Эффективные местные сообщества»).

##### • борьба с коррупцией и незаконными действиями:

Компании повышают осведомленность своих потребителей о том, как пользоваться электроэнергией умно, безопасно и законно через различные форматы (беседы, курсы и другие образовательные активности (Eskom<sup>95</sup>). Для улучшения диалога с потребителями, у некоторых компаний существуют отдельные агенты по работе с местными сообществами, которые выступают посредниками между компаний и местным сообществом (CPFL Energia Group<sup>96</sup>).

##### • локации компании:

В некоторых компаниях все новые проекты должны включать план социального развития, включая переселение людей (Eskom<sup>97</sup>).

91 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2016/297581/original/KNPP\\_COP\\_2015\\_EN.pdf?1467361062](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/297581/original/KNPP_COP_2015_EN.pdf?1467361062)

92 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2015/220641/original/2015\\_report\\_EDF\\_Polska\\_eng.pdf?1450360616](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2015/220641/original/2015_report_EDF_Polska_eng.pdf?1450360616)

93 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/16961/original/Statkraft\\_COP\\_2012.pdf?1344429896](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/16961/original/Statkraft_COP_2012.pdf?1344429896)

94 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2016/308031/original/CPFL\\_Energia\\_Annual\\_Report\\_2015.pdf?1470766852](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/308031/original/CPFL_Energia_Annual_Report_2015.pdf?1470766852)

95 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2016/313991/original/Eskom\\_integrated\\_report\\_2016.pdf?1473257048](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/313991/original/Eskom_integrated_report_2016.pdf?1473257048)

96 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2016/308031/original/CPFL\\_Energia\\_Annual\\_Report\\_2015.pdf?1470766852](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/308031/original/CPFL_Energia_Annual_Report_2015.pdf?1470766852)

97 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2016/313991/original/Eskom\\_integrated\\_report\\_2016.pdf?1473257048](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/313991/original/Eskom_integrated_report_2016.pdf?1473257048)

#### 7. ПОСТАВЩИКИ И ПОДРЯДЧИКИ

##### • закупки:

Компании, продвигающие гендерное равенство среди сотрудников, также требуют от своих поставщиков и подрядчиков продвигать гендерное равенство и иметь свои показатели по равенству между мужчинами и женщинами, а также по сотрудникам с инвалидностью. Некоторые компании (Eskom<sup>98</sup>) работают с подрядчиками, которые представляют «женский бизнес» (возглавляются женщинами).

##### • антикоррупционные меры:

Компании проверяют партнеров на антикоррупционные риски с целью усиления контроля в критически важных процессах и для подготовки тренингов (Statkraft<sup>99</sup>).

##### • аудит поставщиков:

Компании ставят цели и проводят аудит своих поставщиков в несколько этапов: при отборе и в процессе работы. Аудит включает мониторинг системы этики, социальной и экологической ответственности в цепи поставщиков (Teagna<sup>100</sup>). Результаты аудита вместе с рекомендациями по улучшению заносят в базу поставщиков, которая доступна всем сотрудникам компании. Для поставщиков проводят тренинги, включая темы честных операционных практик и этики в компаниях.

##### • здоровье и безопасность сотрудников:

Компания EDF<sup>101</sup> имеет сильную программу для своих подрядчиков по созданию единой

98 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2016/313991/original/Eskom\\_integrated\\_report\\_2016.pdf?1473257048](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/313991/original/Eskom_integrated_report_2016.pdf?1473257048)

99 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/16961/original/Statkraft\\_COP\\_2012.pdf?1344429896](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/16961/original/Statkraft_COP_2012.pdf?1344429896)

100 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2016/284321/original/Sustainability\\_Report\\_2015.PDF?1463070065](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/284321/original/Sustainability_Report_2015.PDF?1463070065)

101 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2015/220641/original/2015\\_report\\_EDF\\_Polska\\_eng.pdf?1450360616](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2015/220641/original/2015_report_EDF_Polska_eng.pdf?1450360616)

культуры ответственности «Партнерство ради безопасности». Компания вместе с компаниями-подрядчиками совместно определили цели и активности в рамках Программы. В рамках достижения Целей были созданы 12 рабочих групп, посвященные отдельным темам под руководством одного из топ-менеджеров. Задачи проекта:

- 1) разработать систему признания позитивного безопасного поведения подрядчиков и создание центра по отсутствию несчастных случаев, в том числе разработка стандартов по безопасности;
- 2) проведение аудита объектов социальной сферы и определение ответственности подрядчика;
- 3) коммуникация по продвижению вопросов безопасности и здоровья на рабочем месте, включая баннеры, постеры, брошюры и фильмы;
- 4) улучшение привлекательности вводного инструктажа (в т.ч. содержание, улучшение компетенций человека, проводящего инструктаж);
- 5) улучшение отношений между руководством компании и руководством компаний-подрядчиков через разработку стандартов взаимодействия;
- 6) внедрение системы ИТ, в т.ч. для установления новой системы контроля, визуальной идентификации, для улучшения доступа к знаниям и т.п.
- 7) создание дружественных документов (упрощение организационных документов по безопасности, разработка и доступность более 100 рабочих стандартов на электронной B2B платформе).

Компания EDF также проводит семинары для подрядчиков.



Подводя итоги анализа глобальных тенденций соблюдения прав человека электроэнергетическими компаниями, стоит отметить, что существенные вопросы по соблюдению прав человека можно выделить через определение основных групп стейкхолдеров. Для электроэнергетических компаний на основе отчетов было выделено 5 групп стейкхолдеров и существенных аспектов по соблюдению прав человека:

- **Сотрудники компании:** безопасность и здоровье сотрудников на рабочем месте (в т.ч. безопасность оборудования), развитие сотрудников, продвижение разнообразия и гендерного равенства (женское лидерство), баланс между семьей и работой, профилактика дискриминации, коррупции и взяток, инвестиции в новые технологии, выстроенная система жалоб в компании;
- **Клиенты компании:** тарифы компании, территории офисов и производственных мощностей компании, инвестиции в новые технологии, безопасность оборудования, профилактика коррупции, выстроенная система жалоб в компании;
- **Экология:** соответствие нормам и стандартам, влияние на биоразнообразие, выстроенная система жалоб в компании;
- **Общество:** регуляторные вопросы и лицензии, объекты компании, профилактика коррупции, выстроенная система жалоб в компании;
- **Поставщики:** безопасность и охрана здоровья.

## АНАЛИЗ ТЕНДЕНЦИЙ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКИМИ КОМПАНИЯМИ В КАЗАХСТАНЕ

Анализ тенденций в Казахстане по соблюдению прав человека электроэнергетическими компаниями был проведен с целью понять и сравнить существенные вопросы прав человека для электроэнергетического сектора в Казахстане.

В рамках анализа было рассмотрено только 2 нефинансовых отчета электроэнергетических компаний о Прогрессе по выполнению принципов Глобального Договора ООН – компаний АО «KEGOC»<sup>102</sup> и АО «Самрук Энерго»<sup>103</sup>. Других отчетов компаний электроэнергетического сектора в указанный промежуток времени на сайте Глобального договора ООН не было.

К сожалению анализ отчетов показал, что обе компании в своих отчетах рассказывают о политиках и программах в отношении принципов Глобального Договора ООН, однако компании мало говорят о результатах той или иной программы.

Соответственно было сложно выделить практики по соблюдению прав человека, определенных в результате анализа отчетов международных электроэнергетических компаний. Анализ показал следующие результаты деятельности двух компаний в отношении существенных вопросов сектора:

### 1. СОТРУДНИКИ КОМПАНИИ

Компания АО «KEGOC»<sup>104</sup> обеспечивает персоналу санитарно-гигиенические условия труда на рабочих местах в соответствии с нормами, создает для работников благоприятные социальные условия, устанавливает оптимальные режимы труда и отдыха, организует санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое медицинское обслуживание, обеспечивает работников сертифицированными средствами защиты от воздействия опасных и вредных производственных факторов. АО «KEGOC» обеспечивает персоналу прохождение регулярного обучения по вопросам профессиональной безопасности и охраны здоровья, также осуществляет медицинское страхование на добровольной основе.

АО «KEGOC» имеет систему индивидуального развития сотрудников. Компания имеет коллективный договор, который включает все аспекты социально-трудовых отношений и распространяется на всех сотрудников компании.

В 2015 году в АО «KEGOC» не зафиксировано ни одного случая, связанного с нарушением прав человека, или дискриминации по расе, полу, языку, религии, национальному происхождению, социальному положению, семейному положению и сексуальной ориентации.

102 Источник: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/18091-KEGOC-JSC-Kazakhstan-Electricity-Grid-Operating-Company>

103 Источник: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/14917-JSC-Samruk-Energy>

104 Источник: [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2016/274541/original/%D0%A1%D0%BE%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5\\_%D0%BE\\_%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%B3%D0%BD%D1%83%D1%82%D0%BE%D0%BC\\_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B5\\_%D0%93%D0%94\\_%D0%9E%D0%9E%D0%9D\\_2015.pdf?1459850671](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/274541/original/%D0%A1%D0%BE%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5_%D0%BE_%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%B3%D0%BD%D1%83%D1%82%D0%BE%D0%BC_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B5_%D0%93%D0%94_%D0%9E%D0%9E%D0%9D_2015.pdf?1459850671)

В отношении коррупции в АО «KEGOC» принят Кодекс корпоративного управления, продвигающий культуру «абсолютной нетерпимости» к случаям коррупции и мошенничества. В компании создана «горячая линия», посредством каналов которой любое лицо может сообщить информацию о коррупционных действиях, совершенных или действиях, которые могут быть совершены должностными лицами и работниками АО «KEGOC». По всем фактам коррупционных и других противоправных действий АО «KEGOC» проводит тщательное расследование и принимает соответствующие меры. При обращении по фактам коррупции и других противоправных действий права обращающихся лиц не ущемляются.

Компания АО «Самрук Энерго»<sup>105</sup> признает равенство прав и возможностей, свободу ассоциаций, сборов и коллективных договоров. В компаниях АО «Самрук Энерго» работает 16 профсоюзов, в которые входят 90% сотрудников. Также в компании создана должность омбудсмана, работает Комиссия по урегулированию социальных и рабочих споров.

В холдинге АО «Самрук Энерго» принята политика противодействия коррупции и взяточничества.

## 2. КЛИЕНТЫ КОМПАНИИ

АО «KEGOC» и АО «Самрук Энерго» не указали в своих отчетах Глобальному договору никакой информации в отношении клиентов.

## 3. ЭКОЛОГИЯ

В компании АО «KEGOC»<sup>106</sup> существует система экологического менеджмента. При осуществлении

своей деятельности АО «KEGOC» выполняет все мероприятия по охране атмосферного воздуха, земель, поверхностных и подземных вод. При оценке воздействия на окружающую среду новых проектов Компания учитывает мнения заинтересованных сторон и проводит общественные слушания.

Долгосрочная стратегия компании «Самрук Энерго»<sup>107</sup> включает экологическую политику компании. Компания стремится минимизировать угрозу флоре и фауне, особое внимание уделяется регионам, где объекты компании расположены на территории национальных парков и природных заповедников. Компания планирует внедрение новых чистых технологий. Например, компания подписала Меморандум взаимопонимания с исследовательским центром Стэнфордского университета о присоединении к бизнес-программе Стэнфорд Энерджи 3.0<sup>108</sup>.

Также, АО «Самрук Энерго» разработала программу по энерго-эффективности в компании, включающей:

- рациональное использование электроэнергии через применение инновационных технологий;
- снижение производственных затрат;
- улучшение надежности поставок электроэнергии потребителям;
- улучшение эффективности использования топлива на электростанциях.

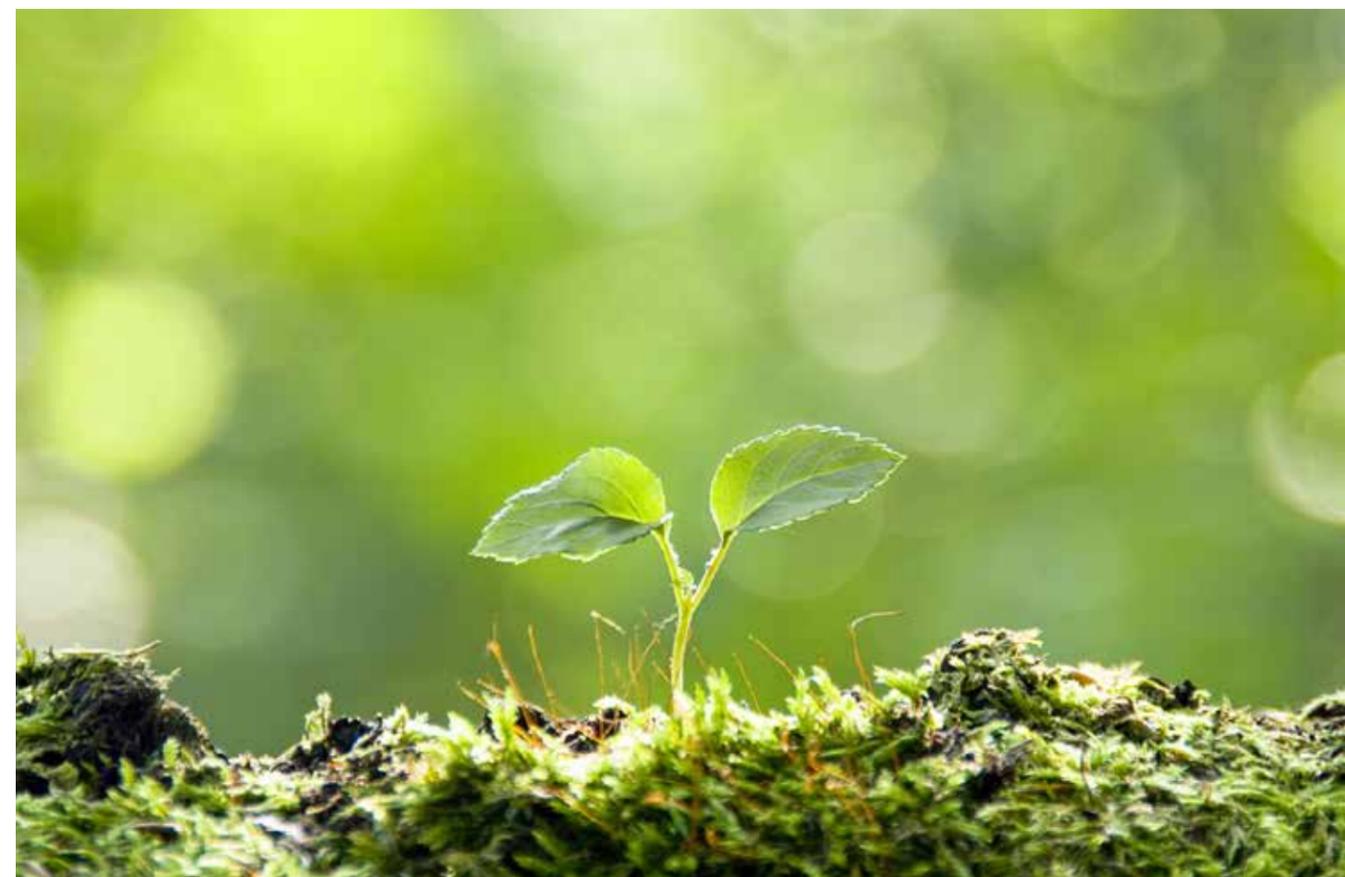
На всех подразделениях компании проводятся энерго-аудиты, по результатам которых принимаются планы действий.

105 [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2016/268821/original/COP\\_2015\\_Samruk-Energy\\_eng.pdf?1457951351](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/268821/original/COP_2015_Samruk-Energy_eng.pdf?1457951351)

106 [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2016/274541/original/%D0%A1%D0%BE%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5\\_%D0%BE\\_%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%B3%D0%BD%D1%83%D1%82%D0%BE%D0%BC\\_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B5\\_%D0%93%D0%94\\_%D0%9E%D0%9E%D0%9D\\_2015.pdf?1459850671](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/274541/original/%D0%A1%D0%BE%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5_%D0%BE_%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%B3%D0%BD%D1%83%D1%82%D0%BE%D0%BC_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B5_%D0%93%D0%94_%D0%9E%D0%9E%D0%9D_2015.pdf?1459850671)

107 [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2016/268821/original/COP\\_2015\\_Samruk-Energy\\_eng.pdf?1457951351](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/268821/original/COP_2015_Samruk-Energy_eng.pdf?1457951351)

108 <http://www.samruk-energy.kz/ru/press/i2461>



## 4. ОБЩЕСТВО

АО «KEGOC» и АО «Самрук Энерго» не указали в своих отчетах Глобальному договору влияние на права человека в категории «общество»

## 5. ПОСТАВЩИКИ

АО «KEGOC» и АО «Самрук Энерго» не указали в своих отчетах Глобальному договору влияние на права человека в категории «поставщики».

Таким образом, анализ отчетов двух электроэнергетических компаний Казахстана продемонстрировал, что компании не указали свое влияние на права человека относительно категорий «поставщики», «общество» и «клиенты компании». Это свидетельствует не о том, что такого влияния не существует (скорей всего, компании понимают свое влияние на потребителей), а о том, что компания не связывает это влияние с правами человека. В свою очередь, данный факт говорит о том, что у компаний еще мало знаний о правах человека. Также, многие существенные вопросы сектора на уровне международных компаний не были отображены казахстанскими компаниями, как и механизм подачи жалоб – один из важных вопросов Руководящих принципов по вопросам предпринимательской деятельности и бизнеса.

## ОСНОВНЫЕ ТОП – 10 АКТУАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА ДЛЯ КОМПАНИЙ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО СЕКТОРА В КАЗАХСТАНЕ

На основе анализа сектора на уровне международных компаний и компаний в Казахстане, были выделены основные ТОП-10 актуальных вопросов по правам человека и разработаны рекомендации по управлению каждым из них. Данная таблица представляет собой комплаенс компаний электроэнергетического сектора в Казахстане.

Риск	Рекомендация по управлению риском
Охрана труда, безопасность и здоровье сотрудников, а также местных сообществ	Улучшить коммуникацию и тренинги по охране труда и безопасности, ввести обязательный анализ ситуации на риски безопасности
Работа профсоюза по отстаиванию интересов рабочих и вовлечение рабочих в члены профсоюза	Усилить потенциал профсоюза, а также наладить эффективные коммуникации между руководством компании и профсоюзом
Продвижение разнообразия и гендерного равенства в компании	Разработать политику по продвижению гендерного равенства, включая программы для родителей (женщин и мужчин) в декретном отпуске, внедрение программ женского лидерства и баланса между семьей и работой
Наличие системы жалоб в компании для внутренних и внешних стейкхолдеров	Выстроить систему жалоб в компании, включая коммуникацию и решение жалоб
Риск мошенничества /коррупции /краж со стороны персонала и третьих лиц	Разработать и реализовать программы по профилактике коррупции и мошенничества
Экологические и социальные вопросы поставщиков	Включить оценку поставщиков на соблюдение экологических и социальных аспектов, а также проверку поставщиков по таким аспектам как: заработная плата сотрудников, соблюдение законодательства, не нанесение вреда экологии, и др
Биоразнообразии и влияние электричества на фауну	Разработать политику по минимизации влияния операционной деятельности компании на биоразнообразие
Информационная безопасность	Обеспечить информационную безопасность и соблюдение конфиденциальности своих потребителей
Постоянный диалог со своими стейкхолдерами	Выделить основных стейкхолдеров, разработать политику и план действий по обеспечению диалога со своими стейкхолдерами
Работа с охранными фирмами и акиматами	Прописать основные «риски» при взаимодействии с охранными фирмами и акиматами, разработать политики и процедуры для минимизации подобных рисков, включая проверку и мониторинг деятельности охранных фирм

## ПОШАГОВАЯ МОДЕЛЬ МИНИМИЗАЦИИ РИСКОВ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА

Анализ практик международных компаний и компаний электроэнергетического сектора в Казахстане позволил разработать пошаговую модель минимизации рисков по правам человека в компании.

Компании выгодно проводить оценку воздействия на права человека. Одним из компонентов оценки является определение, и минимизация ключевых рисков по правам человека для компании, что помогает компании в реализации своей бизнес-стратегии.

Для определения и минимизации рисков компании стоит сделать 5 шагов:

**Шаг 1: Создание списка существенных вопросов по правам человека для компании рабочей группой компании. В рабочую группу компании должны войти представители основных департаментов.**

Рабочей группе рекомендуется:

- 1) проанализировать существенные вопросы сектора и страны;
- 2) проанализировать законодательство, основные жалобы и судебные иски, которые получила компания за прошлый год;
- 3) провести диалоги и беседы со стейкхолдерами по определению существенных вопросов.

Все это поможет определить основные существенные вопросы, которые демонстрируют влияние компании на права человека. Например:

1. Компания выбрала отношения с подрядчиками как существенный вопрос компании, влияющий на права человека

2. Далее компания должна проанализировать законодательство в этом вопросе; просмотреть основные жалобы и судебные иски, связанные с отношениями с подрядчиками, которые имели место в работе компании а за прошлый год

3. Далее компания должна идентифицировать основных стейкхолдеров и провести встречи, интервью со стейкхолдерами, где компания рассматривает отношение стейкхолдеров по вопросу отношения компании с подрядчиками

Данную модель необходимо применить ко всему спектру определенных существенных вопросов. Например, добавив также: сотрудников компании, клиентов компании, воздействие на экологию, отношение с местными сообществами, отношение с поставщиками и подрядчиками и тд.

**Шаг 2: Детально расписать выбранные существенные вопросы**

Данный шаг поможет детализировать определенные существенные вопросы. Например, компания расписывает существенные вопросы по отношению с подрядчиками. Они могут выглядеть следующим образом:

**1. Здоровье и безопасность сотрудников:**

Имеет ли подрядчик политику по охране труда? Имеет ли каждый сотрудник средство индивидуальной защиты (СИЗ)? Кто ответственен в компании подрядчика за нарушение правил безопасности? 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?

**2. Влияние на экологию:** Имеет ли компания-подрядчик экологическую политику? Как компания утилизирует вредные вещества? Есть ли риски негативного влияния на экологию?

**3. Отношения с сотрудниками компании-подрядчика:** все ли сотрудники оформлены по законодательству? Есть ли нормированный рабочий день? Достаточная ли заработная плата у рабочих подрядчика? Имеют ли иностранные рабочие контракт с четкими сроками и условиями трудоустройства на доступном им языке? Имеет ли работодатель информацию об условиях проживания иностранных рабочих? Требуется ли работодателям 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)

Таким образом, компания перекладывает важные для компании существенные вопросы на операционную деятельность своих подрядчиков. Именно таким образом строится цепочка ценностей компании. То есть, помимо того, что компания заявляет приверженность соблюдать права человека в рамках своей деятельности, она также ожидает такого же подхода от своих подрядчиков. Данное действие полностью соответствует Руководящим принципам ООН, в которых указывается, что к негативным последствиям на права человека может привести как действие, так и бездействие компании. К бездействию компании как раз относится цепочка поставщиков компании, чьи действия могут привести к нарушению прав человека.

**Шаг 3: Оценить основные аспекты существенных вопросов влияния компании на права человека – с точки зрения компании**

Сотрудникам компании в составе рабочей группы стоит оценить и приоритизировать существенные вопросы (шаг 1) в соответствии со шкалой оценки: низкий риск, высокий риск, средний риск

**Пример: Важность существенных вопросов для компании**

Существенные вопросы	Тип риска
Здоровье и безопасность сотрудников подрядчика	Средний риск
Политика по охране труда	Низкий риск (в наличии)
Средства индивидуальной защиты	Средний риск (средства есть, но всегда нужно проверять качество)
Соблюдение правил безопасности	Высокий риск (наиболее частая причина травм)
Влияние на экологию	Средний риск
Экологическая политика подрядчика	Низкий риск (в наличии)
Утилизация вредных веществ	Высокий риск (большие штрафы и большое влияние на окружающую среду)
Отношения с сотрудниками	Высокий риск
Оформление по законодательству	Средний риск (нужно мониторить, но иногда сложно сделать)
Хорошие условия труда	Высокий риск (ненормированный рабочий день и низкая оплата)

**Шаг 4: Оценить основные аспекты существенных вопросов влияния компании на права человека – с точки зрения стейкхолдеров**

Основные стейкхолдеры компании оценивают основные аспекты (п.2) в соответствии со шкалой оценки: низкий риск, высокий риск, средний риск.

**Пример: Важность существенных вопросов для подрядчика (стейкхолдеров)**

Существенные вопросы	Тип риска
Здоровье и безопасность сотрудников подрядчика	Средний риск
Политика по охране труда	Низкий риск (в наличии)
Средства индивидуальной защиты	Низкий риск (в наличии)
Соблюдение правил безопасности	Средний риск (соблюдают, но бывают травмы)
Влияние на экологию	Средний риск
Экологическая политика подрядчика	Низкий риск (в наличии)
Утилизация вредных веществ	Средний риск (в наличии, но есть штрафы)
Отношения с сотрудниками	Высокий риск
Оформление по законодательству	Высокий риск (много сезонных рабочих)
Хорошие условия труда	Низкий риск (сотрудники не жалуются)

**Шаг 5: Компания разрабатывает план действий по минимизации высоких рисков**

На основе оценок сотрудников и стейкхолдеров, компания определяет высокое влияние и разрабатывает план действий по минимизации, в первую очередь высокого влияния.

**Пример:**

Существенные вопросы	Тип риска	План по минимизации
Соблюдение правил безопасности	Высокий риск	<ul style="list-style-type: none"> <li>Включить вопросы обязательной безопасности в контракты с субподрядчиками</li> <li>Обсудить вопросы о срочных мерах с управляющими субподрядчиков</li> </ul>
Утилизация вредных веществ	Высокий риск	<ul style="list-style-type: none"> <li>Проверка оборудования</li> <li>Обучение сотрудников</li> </ul>
Оформление по законодательству	Высокий риск	<ul style="list-style-type: none"> <li>Дополнительное обучение сотрудников</li> <li>Выделение определенного количества людей для оформления сезонных сотрудников</li> </ul>

## ИНСТРУМЕНТАРИЙ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ВОЗДЕЙСТВИЯ КОМПАНИИ НА ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКОМ СЕКТОРЕ

В реализованном Центром исследования правовой политики проекте, оценка проводилась впервые в компании энергетического сектора Казахстана с целью: 1) помочь компании разработать правильный процесс проведения оценки

влияния на права человека; 2) обобщить и дать рекомендации сектору и другим компаниям в Казахстане по проведению оценки влияния на права человека.

### ЦЕЛЕВЫЕ АУДИТОРИИ ДЛЯ ОЦЕНКИ

Представители компании	Представители стейкхолдеров компании
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Менеджмент (директор филиала, главный инженер, главный бухгалтер, начальник отдела кадров, проектный координатор, заместитель по экономике)</li> <li>• Департамент по вопросам безопасности</li> <li>• Менеджер по ОЗТС</li> <li>• Юрист</li> <li>• Управление закупок</li> <li>• Начальник производства</li> <li>• Технический департамент</li> <li>• Управление качеством</li> <li>• Менеджер HSE</li> <li>• Управление поставками</li> <li>• Управление материально-технического снабжения</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Местное сообщество</li> <li>• Экологические организации</li> <li>• Партнеры</li> <li>• Медиа</li> <li>• Заказчики</li> <li>• Другие стейкхолдеры</li> </ul>

### ПРОЦЕСС ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ВОЗДЕЙСТВИЯ КОМПАНИИ НА ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Для проведения оценки необходимо:

1. Собрать и проанализировать внутренние документы компании, включая: стратегию компании, организационную структуру, политики компании по работе с персоналом, политики по безопасности, охране здоровья, закупок, отчеты компании.

2. Провести анализ медиа-сообщений и публичной информации стейкхолдеров компании. Во время анализа можно собрать статьи с упоминанием о компании, проанализировать материалы для прессы, выпускающиеся непосредственно компанией.

3. Ознакомиться с кейсами по нарушению прав человека компанией (если имело место).

4. Провести сравнение с другими компаниями в секторе (если таковое возможно)

### ВНУТРЕННИЕ ДОКУМЕНТЫ КОМПАНИИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ

№	Документ	Предоставлен	Не предоставлен	Комментарий
<b>Блок 1: Стратегия</b>				
1.1	Стратегия развития компании			
1.2	Финансовые Отчеты компании за последние три года			
1.3	Нефинансовые (КСО) отчеты компании за последние три года			
1.4	Политика по правам человека			
1.5	КСО политика			
<b>Блок 2: Корпоративная политика и антикоррупция</b>				
2.1	Корпоративная политика компании			
2.2	Организационная структура			
2.3	Политика комплаенс			
2.4	Политика по работе со стейкхолдерами			
2.5	Политика по подаче жалоб и предложений другими стейкхолдерами			
2.6	Антикоррупционная политика			
<b>Блок 3: HR вопросы</b>				
3.1	HR политика компании			
3.2	Политика по охране здоровья персонала			
3.3	Политика по безопасности персонала			
3.4	Политика по подаче жалоб и предложений сотрудниками			
3.5	Политика по заработной плате и бонусам			
<b>Блок 4: Местные сообщества</b>				
4.1	Политика по благотворительности(социальным проектам)			
4.2	Политика по работе с местными сообществами			
4.3	Политика по сохранению культурного наследия			
<b>Блок 5: Политики по работе с поставщиками и партнерами</b>				
5.1	Политика проведения тендера			
5.2	Типовой контракт компании с поставщиками			
<b>Блок 6: Другие важные политики</b>				
6.1	Политики службы безопасности			
6.2	Экологическая политика			
6.3	Политика по качеству			

5. Провести интервью с сотрудниками по выявлению возможных или существующих рисков прав человека и механизмов их уменьшения. Тут важно отметить, что для оценки необходимо представить не столько количественное измерение мнений/ знаний сотрудников о компании и ее

политике, а сколько получить мнение сотрудников по каждому риску. Для оценки играет роль каждый сотрудник – повышение осведомленности сотрудников о политике компании, об их правах, новых разработанных правилах – обязательство компаний.

6. Провести встречи со стейкхолдерами компании по выявлению возможных или существующих рисков прав человека и механизмов их уменьшения. Мнения и взгляды, выраженные стейкхолдерами, помогут компании оценить ее воздействие на них и улучшить свои практики.
7. Провести встречи с топ-менеджментом для обсуждения результатов и планирования дальнейших действий. Воля и позиция топ-менеджмента является центральной для соблюдения прав человека в компании.

### ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В РАМКАХ ПРОЦЕССА ОЦЕНКИ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Ниже приведены основные вопросы для проведения интервью с сотрудниками компании и ее стейкхолдерами. Разработанные вопросы помогут компании узнать уровень осведомленности ее сотрудников по вопросам, связанным: с политикой компании; техникой безопасности во время работы; новым принятым документам и политикам, затрагивающим их права и деятельность;

удовлетворенностью условиями труда и оплаты и т.д. Полученные данные и ответная реакция на них поможет компании усилить лояльность ее сотрудников, уменьшить травматизм на производстве, что позволит сократить издержки на лечение сотрудников условиями труда и оплаты, что понизит риск появления забастовок и связанных с ними финансовых потерь компании и т.д.

Интервью со стейкхолдерами позволит компании проанализировать ее воздействие на экологию (возможные вредные выбросы в воздух, влияние на состояние воды, флоры и фауны), социальное устройство близлежащих объектов (например, влияет ли деятельность компании на состояние дорог), отношения со стейкхолдерами (например, сотрудничество со школами, университетами), осведомленность стейкхолдеров о политике компании и т.д.

В зависимости от специфики деятельности респондента, некоторые вопросы могут быть убраны, а некоторые добавлены. Предложенные вопросы необходимо разбить на вопросы для топ-менеджмента компании, сотрудников разного звена и т.д. Все ответы носят конфиденциальный характер.

Вопросы сотрудникам компании	Вопросы стейкхолдерам компании
<ul style="list-style-type: none"> <li>Какая основная бизнес-стратегия компании?</li> <li>Какие аспекты бизнеса компании планируются развивать? Какие коммерчески успешны и будут расти?</li> <li>Как в компании принимаются решения?</li> <li>Как компания строит отношения с бизнес-партнерами?</li> <li>Кто является ключевыми клиентами компании?</li> <li>Какие услуги предлагает компания?</li> <li>В каких регионах работает компания?</li> <li>Есть ли обязательство топ-менеджмента по соблюдению (уважению) прав человека в компании в рамках одной из политик?</li> <li>Есть ли ответственность топ-менеджмента по соблюдению прав человека компанией?</li> <li>Есть ли процесс дью дилидженса в компании, в т.ч. и по правам человека?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Как компания строит отношения с бизнес-партнерами?</li> <li>Какие услуги предлагает компания?</li> <li>В каких регионах работает компания?</li> <li>Есть ли в компании КСО политика?</li> <li>Есть ли политика в компании по правам человека?</li> <li>Есть ли политика работы с коренными народами? (имеет место?)</li> <li>Есть ли политика по переселению местных сообществ?</li> <li>Есть ли процедура подачи жалоб и конфиденциальность?</li> <li>Есть ли процедура по здоровью и безопасности сотрудников? Местных сообществ?</li> <li>Насколько деятельность компании соответствует законам Казахстана по соблюдению прав человека?</li> </ul>

- Какой процесс исправления ситуации существует в компании, если произошло нарушение прав человека вследствие деятельности компании?
- Есть ли в компании КСО политика?
- Есть ли политика в компании по правам человека?
- Есть ли в компании политика по трудовым отношениям?
- Есть ли политика работы с коренными народами? (имеет место?)
- Есть ли политика по переселению местных сообществ?
- Есть ли процедура подачи жалоб и конфиденциальность?
- Есть ли процедура по здоровью и безопасности сотрудников? Местных сообществ?
- Насколько деятельность компании соответствует законам Казахстана по соблюдению прав человека?
- Существует ли кросс-функциональная команда в компании по соблюдению прав человека? Какие управления/отделы в нее входят?
- Какие права человека актуальны для компании? (на основе карты прав человека, разработанной специально для проекта)
- Есть ли специальные вопросы, связанные с правами человека, для сектора? Есть ли политика по данным вопросам?
- На какие группы (на каких стейкхолдеров) влияют эти вопросы?
- Оцените влияние деятельности компании на эти права (от 1 до 5)? Поясните Ваш ответ. \*высокий риск – это тот, который может вызвать смерть или сильные увечья для человека
- Как компания может усилить свое позитивное влияние на (соблюдение) прав человека?
- Проводились ли с ними консультации, встречи по правам человека и этим специфическим вопросам?
- Работает ли компания с кем-то из экспертов по правам человека (может быть вместо работы со стейкхолдерами)
- Коммуницирует ли компания свою политику по правам человека внутри компании? Внешне, внешним стейкхолдерам?
- Коммуницирует ли компания то, как она минимизирует риски влияния на права человека?
- Как компания может усилить свое позитивное влияние на (соблюдение) прав человека?
- Проводились ли с ними консультации, встречи по правам человека и этим специфическим вопросам?
- Работает ли компания с кем-то из экспертов по правам человека (может быть вместо работы со стейкхолдерами)
- Коммуницирует ли компания свою политику по правам человека внутри компании? Внешне, внешним стейкхолдерам?
- Коммуницирует ли компания то, как она минимизирует риски влияния на права человека?
- Готовит ли компания отчет? Верифицирован ли отчет независимыми экспертами?
- Отражены ли вопросы прав человека в операционной деятельности и процедурах компании?
- Есть ли тренинги для сотрудников по вопросам прав человека? Есть ли тренинги для службы безопасности по этим вопросам?

- Какие права человека актуальны для компании? (на основе карты прав человека, разработанной специально для проекта)
- Есть ли специальные вопросы, связанные с правами человека, для сектора? Есть ли политика по данным вопросам?
- На какие группы (на каких стейкхолдеров) влияют эти вопросы?
- Оцените влияние деятельности компании на эти права (от 1 до 5)? Поясните Ваш ответ. \*высокий риск – это тот, который может вызвать смерть или сильные увечья для человека
- Как компания может усилить свое позитивное влияние на (соблюдение) прав человека?
- Проводились ли с ними консультации, встречи по правам человека и этим специфическим вопросам?
- Работает ли компания с кем-то из экспертов по правам человека (может быть вместо работы со стейкхолдерами)
- Коммуницирует ли компания свою политику по правам человека внутри компании? Внешне, внешним стейкхолдерам?
- Коммуницирует ли компания то, как она минимизирует риски влияния на права человека?

### ПОДГОТОВКА ОТЧЕТА

На основании проведенной оценки будут предоставлены рекомендации компании по проведению оценки воздействия на права человека и соблюдению прав человека. Приблизительная структура отчета может выглядеть следующим образом:

- Введение
- Методология проведения оценки воздействия на права человека
- Права человека в цепи поставщиков в секторе
- Права человека в компании:
  - Описание анализа и выборки существенных вопросов компании
  - Политики и процедуры, связанные с правами человека, в компании
  - Взаимоотношения со стейкхолдерами, в т.ч. отчетность компании
  - Риски влияния компании на права человека (ТОП-10 рисков)
  - Механизмы преодоления рисков
  - Рекомендации компании и ее заказчикам (клиентам)
- Выводы

## ПРИЛОЖЕНИЕ

Список ресурсов по проведению оценки воздействия на права человека:

**Управление Верховного Комиссара ООН по правам человека. Бизнес и права человека (доступно на русском языке)**

<http://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx>

**Ресурсный центр по вопросам бизнеса и прав человека (доступно на английском языке)**

<https://business-humanrights.org/en/un-guiding-principles/implementation-tools-examples/implementation-by-companies/type-of-step-taken/human-rights-due-diligence>

**Оценка воздействия на права человека в обстоятельствах высокого риска (доступно на английском языке)**

<http://www.shiftproject.org/resources/publications/human-rights-due-diligence-high-risk-circumstances/>

**Ресурс CIDSE (доступно на английском языке)**

<http://www.cidse.org/business-a-human-rights/human-rights-due-diligence.html>

**«Белая книга» по вопросам соблюдения прав человека Nestle (доступно на английском языке)**

[http://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate\\_social\\_responsibility/nestle-bria-white-paper.pdf](http://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-bria-white-paper.pdf)

**Нортон Роуз Фулбрайт. Британский институт международного и сравнительного права. Изучая оценку воздействия на права человека (доступно на английском языке)**

<http://human-rights-due-diligence.nortonrosefulbrigt.online/>

[www.lprc.kz](http://www.lprc.kz)