

У межах тижня з бізнесу і прав людини, ініційованого Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини до 10-річчя Керівних принципів ООН з бізнесу і прав людини



Проект Ради Європи “Внутрішнє переміщення в Україні: розробка тривалих рішень. Фаза II”

**ЗВІТ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ КРУГЛОГО СТОЛУ
“Кращі корпоративні практики забезпечення поваги до прав людини:
міжнародний досвід і український контекст”**

14 червня 2021 р.

Захід організовано Міжнародною лабораторією бізнесу і прав людини Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого за підтримки Проєкту Ради Європи “Внутрішнє переміщення в Україні: розробка тривалих рішень. II фаза”

1. Вступ

Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини ініційовано проведення Тижня з бізнесу і прав людини, який проходив з 11 по 18 червня 2021 р., і включав в себе серію заходів, серед яких: вікторина для перевірки базових знань з бізнесу і прав людини, тренінг з бізнесу і прав людини у цифровому середовищі, конкурс студентських наукових робіт, збір пропозицій щодо заходів, спрямованих на імплементацію Керівних принципів ООН з бізнесу і прав людини в Україні та ін.

Круглий стіл з кращих корпоративних практик забезпечення поваги до прав людини став одним із заходів Тижня з бізнесу і прав людини в Україні.

2. Структура заходу і панелісти

Круглий стіл включав у себе дві дискусійні сесії.

Перша була присвячена **політикам і стандартам відповідальної бізнес-поведінки**. Оскільки круглий стіл проходив напередодні 10-річчя з дня, коли Радою ООН з прав людини було схвалено Керівні принципи ООН з бізнесу і прав людини, учасники й учасниці дискусійної сесії обговорили зміни, які відбулися у корпоративній поведінці й корпоративній повазі до прав людини за останні 10 років.

В обговоренні взяли участь **Беата Фарачик**, Президентка Польського інституту з прав людини і бізнесу, Співзасновниця Регіональної асоціації з бізнесу і прав людини в Центральній і Східній Європі (*Польща*), **Йерней Чернич**, професор з прав людини, Новий Університет, співзасновник Регіональної асоціації з бізнесу і прав (*Словенія*), **Максім Белінгері**, Менеджер з прав людини, L'OREAL (*Франція*), **Даніелла Памплона**, професорка Католицького університету Парани, заступниця голови Латиноамериканського відділення Глобальної асоціації дослідників у сфері бізнесу і прав людини (*Бразилія*).

Своє бачення змін в поведінці українських компаній презентували **Ольга Бойко**, Координаторка комітету промислової екології та сталого розвитку, Європейська бізнес асоціація, **Марина Купчук**, Національний контактний пункт ОЕСР, Міністерство економіки України, **Ірина Федорович**, експертка Індексу корпоративної рівності, директорка ГО “Центр “Соціальна дія””, співголова координаційної ради Коаліції з протидії дискримінації в Україні, **Дар'я Нагаївська**, експертка Індексу корпоративної рівності, менеджерка проєктів ХГНО “Сучасна жінка”.

Модерувала дискусію **Олена Уварова**, голова Міжнародної лабораторії бізнесу і прав людини Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Також до обговорення доєдналися **Ніколай Сондербай**, Старший радник з питань демократії і прав людини, ПРООН в Україні, **Катерина Дейкало**, експертка з бізнесу і прав людини, Білоруський Гельсінський Комітет.

Друга дискусійна сесія була присвячена питанням **корпоративної поваги до прав людини в часи конфлікту, внутрішнього переміщення і перехідного правосуддя**. Її відкрила **Ганна Христова**, керівниця Проєкту Ради Європи “Внутрішнє переміщення в Україні: розробка тривалих рішень. II фаза”.

Участь в обговоренні взяли **Тара Ван Ху**, викладачка Школи права і прав людини Університету Ессекса, ключова експертка проєкту Ессекса з бізнесу і прав людини, Співголова Глобальної асоціації дослідників у сфері бізнесу і прав людини (*Великобританія*), **Злата Костюк**, фахівчиня з корпоративної соціальної відповідальності “Ашан” (*Україна*), **Сініша Мілатович**, В+HR Asia, ПРООН, **Ніколас Каррілло-Сантареллі**, лектор і дослідник з міжнародного права в Університеті La Sabana (*Колумбія*).

Модерувала дискусію **Олена Луньова**, менеджерка з адвокації Центру прав людини ZMINA, членкиня Робочої групи з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій Комісії з питань правової реформи в Україні.

3. Основні тези обговорення

3.1. Досягнення та зміни

3.1.1. Учасники відзначили суттєві зміни у ставленні до тематики бізнесу і прав людини за час дії Керівних принципів ООН з бізнесу і прав людини (схвалені Радою ООН з прав людини у червні 2011 р.). Так, якщо відразу після схвалення Керівних принципів навіть на високому державному рівні можна було почути висловлювання про те, що “бізнес і прав людини є певним оксюмороном”, непоєднуваними поняттями, то тепер їх обговорення стає звичною практикою. За 10 років багато зроблено для підвищення обізнаності, для посилення дискусій щодо наявних бізнес-моделей та їх відповідності правам людини.

3.1.2. Для регіону Східної Європи (країни, які не входять до ЄС) бізнес і права людини є напрямом, який тільки починає привертати до себе увагу, і тут відчувається значна різниця між країнами.

В Україні перший помітний ривок у розвитку тематики відповідальної бізнес поведінки стався після 2015 року, коли найбільш активні компанії почали говорити, що бізнес має бути драйвером змін, більше звертати увагу на права людини в своїй господарській діяльності.

З минулого (2020 року), незважаючи на пандемію, Україна має позитивні зрушення, які дають позитивний сигнал не лише державі, але й бізнесу:

- а) поява концепції соціально відповідального бізнесу, затверджена Кабінетом Міністрів України, та план дій до неї (розрахований до 2030 р.);
- б) національна економічна стратегія, яка містить окремий розділ щодо вразливих верств населення;
- в) національна стратегія зі створення безбар'єрного простору, якою активно займається Перша леді держави;
- г) створення й просування платформи Дія щодо включеності людей з вразливих груп до бізнес-діяльності (ДіяБізнес);
- д) законодавчі ініціативи щодо працевлаштування вразливих груп, зокрема людей з інвалідністю, та низка інших ініціатив;
- е) включення до Національної стратегії з прав людини розділу щодо забезпечення дотримання прав людини в господарській діяльності.

Усі ці акти стали результатом співпраці між державою, представниками соціально відповідального бізнесу та громадянського суспільства.

Водночас, практично поза увагою цих ініціатив залишилось питання про можливий вплив бізнесу, позитивний або негативний, на розвиток конфлікту, який триває на території України, а також на пом'якшення чи посилення його наслідків, у тому числі на внутрішнє переміщення.

3.1.3. Відбувається значна зміна настроїв компаній, яка зумовлена зміною настроїв й очікувань працівників, споживачів, суспільства. Громадські організації моніторять функціонування компаній щодо дотримання ними прав людини. Інвестори, які ще декілька років тому робили акцент на питаннях захисту екології й навколишнього середовища, тепер все більше уваги приділяють соціальним питанням. Значний вплив також мають зміни в правовому регулюванні, які насуваються швидко.

3.1.4. Країни-члени ЄС демонструють прогрес у питаннях бізнесу і прав людини, хоча й недостатньо швидкий. У першу чергу йдеться про зміни на рівні правового регулювання. Суттєвим поштовхом для цього виступають законодавчі кроки, зокрема на рівні ЄС в цілому (особливо Green Deal і Sustainable Finance, які приділили значну

увагу соціальним елементам) й на національному рівні окремих країн (Німеччина прийняла закон про належну обачність в сфері прав людини у ланцюгах поставок, Норвегія також запровадила відповідні законодавчі зміни; у Франції та Нідерландах відповідне законодавство вже діє). Очікується прийняття директиви ЄС щодо обов'язкового due diligence в сфері прав людини і навколишнього середовища, хоча й окремі бізнес-групи чинять спротив цим змінам.

Ці зміни будуть впливати і на ситуацію поза ЄС значною мірою, адже компанії, наприклад, Східної Європи і Центральної Азії входять до ланцюгів поставок компаній, зареєстрованих в ЄС.

3.1.5. В регіонах, які не мають зобов'язуючого правового регулювання, частково компенсують це активним розвитком судової практики у справах щодо негативного впливу бізнесу на права людини. Латинська Америка є прикладом.

Водночас, Східна Європа наразі лишається осторонь цих тенденцій. Україна, яка багато в чому виступає прикладом позитивних зрушень в тематиці бізнесу і прав людини в регіоні, обмежується наразі прийняттям декларативних актів, які не запроваджують імперативних інструментів.

3.1.6. Компанії, які працюють на глобальному рівні, мають досить високий рівень обізнаності щодо очікувань в сфері прав людини по відношенню до них. І не тільки з боку працівників, але з боку споживачів, жителів громад, контрагентів, суспільства в цілому. Ці компанії приносять свої політики в сфері прав людини до країн, де стандарти відповідальної бізнес поведінки ще не є популярними. Україна є прикладом країни, де глобальні компанії на своєму прикладі поширюють стандарти бізнесу і прав людини. Це в свою чергу, є гарним стимулом для українських працівників, оскільки вони бачать, що комфортні умови праці можуть існувати і в Україні.

3.1.7. Співпраця - це значна зміна, яка відбулась. Компанії зрозуміли, що вони не можуть вирішувати питання впливу на права людини поодиночі. Певний час компанії змагалися навіть у цій темі. Але зміна, яка відбувається, полягає в тому, що компанії не змагаються, а співпрацюють у сфері прав людини - як між собою, так і з організаціями громадянського суспільства, державою тощо.

3.1.8. Важливими є позитивні практики компаній, які стають прикладами для інших представників бізнесу. Так, компанія L'Oréal рік тому взяла на себе зобов'язання щодо гідного рівня оплати праці не тільки в L'Oréal, але й на рівні стратегічних партнерів (ціль має бути досягнута до 2030 р.). Йдеться про прожитковий мінімум - той рівень, який покриває основні потреби людини - житло, їжа, вода, охорона здоров'я та освіта - та потреби утриманців. Ідея полягає в тому, що всі працівники та їхні сім'ї повинні мати можливість забезпечити собі гідний, навіть базовий спосіб життя, такий, який не обов'язково забезпечується мінімальними національними зарплатами. Такий підхід до прожиткового мінімуму також є інструментом боротьби з гендерною нерівністю. У всьому світі бідність все ще має жіноче обличчя. У 2020 році Міжнародна організація праці (МОП) підрахувала, що жінкам у середньому платять приблизно на 20 відсотків менше, ніж чоловікам у всьому світі. Це означає, що жінки частіше за чоловіків отримують заробітну плату, меншу за прожитковий мінімум. Поліпшення заробітної плати матиме непропорційно позитивний вплив на жінок та сприятиме зменшенню різниці в оплаті праці між чоловіками та жінками.

Мережа справедливих заробітних плат, визнана на міжнародному рівні неурядова організація, стала партнером L'Oréal для реалізації цього завдання, допомагаючи розробити цю стратегію прожиткового мінімуму та розрахувати необхідний мінімум

відповідно до місцевого контексту та переліку критеріїв, окреслених незалежним органом (розмір домогосподарства тощо).

До цієї ініціативи доєднався Unilever - цій співпраці не завадив той факт, що L'Oréal і Unilever конкурують на ринку.

3.1.9. Питання долучення бізнесу до забезпечення прав ВПО, осіб, які постраждали внаслідок збройного конфлікту, передовсім ставиться у контексті соціально-економічної проблематики (наприклад, сприяння працевлаштуванню ВПО, стимулювання бізнесу ВПО тощо). І це важлива сфера. Але так само важливо, щоб роль бізнесу не зводилася лише до цих базових питань, оскільки роль бізнесу у реагуванні на конфлікт має бути більш масштабною. Це важливо врахувати під час запровадження перехідного правосуддя, або більш широко – публічної політики в умовах перехідного періоду.

3.1.10. Варто взяти до уваги той факт, що під час збройного конфлікту бізнес може грати дуже різні ролі (і жертви, і порушника, і вигодонабувача тощо). Відтак дуже важливо визначитися із тим, яку роль грає той чи інший бізнес під час збройного конфлікту. Бо можуть виникати ситуації, коли економічні інтереси можуть навіть стати джерелом для виникнення збройного конфлікту в регіоні. Тому дуже важливо проводити розслідування та встановлювати, які корпоративні актори і яким чином приймали участь у конфлікті. Подібне розслідування дає шанс суспільству розібратися, що відбулося. І це знання, по-перше, дасть змогу превенції подібних конфліктів в майбутньому, по-друге, це знання зможе забезпечити відновлення (відбудову) суспільства.

3.2. Виклики

3.2.1. Залишається невизначеність щодо напрямку подальшого розвитку рамки бізнесу і прав людини - до більш зобов'язуючого регулювання, яке має на меті допомогти носіям прав людини та жертвам порушень з боку бізнесу, чи до переважно добровільних стандартів з бізнесу і прав людини. Ми досі знаходимося між цими двома альтернативами. Так, є певні законодавчі кроки, але всі ці ініціативи - це ініціативи Глобальної Півночі. Центральна і Східна Європа, як і інші регіони, лишаються ніби поза цими процесами.

3.2.2. Концепція бізнесу і прав людини є дуже залежною від загальної ситуації із правами людини в конкретній країні чи в регіоні і від ситуації з верховенством права. Східна Європа яскраво ілюструє цю тезу. Є ускладненим доступ до правосуддя, довіра до суду є низькою через слабкість гарантій верховенства права, через високий рівень корупції. Бізнес є часто частиною корупційних схем. В таких умовах складно розраховувати на ефективну реалізацію стандартів у сфері бізнесу і прав людини.

Така ситуація є викликом не тільки для самих країн регіону, але й для компаній, які зареєстровані в ЄС, адже на них лежить необхідність контролювати свої ланцюги поставок. Які стандарти вони мають застосовувати, коли вступають у взаємовідносини з компаніями з України, Молдови? Або за якими стандартами вони мають взаємодіяти із державними компаніями Російської Федерації.

У цьому контексті привертає до себе увагу також практика щодо застосування політичних і економічних санкцій до недемократичних країн, яка тепер поширюється у тому числі на бізнесменів і на окремі компанії шляхом включення їх до відповідних чорних листів.

Цікаво, що ситуація масових порушень прав людини в окремих країнах регіону, особливо коли держава звертається до суб'єктів господарювання з вимогою порушити права людини (наприклад, припинити доступ до Інтернету заради того, щоб громадяни не могли домовитись про проведення мирної демонстрації). Двоїстий характер цієї ситуації полягає в тому, що з однієї сторони ситуація є кричущою з урахуванням масштабності порушень. Але з іншої сторони - вона дозволила продемонструвати самому бізнесу важливість стандартів прав людини, і необхідність їх дотримання, навіть коли сама держава їх порушує.

3.2.3. Необхідним є усвідомлення того, що ситуації дуже відрізняються залежно від розміру компанії й залежно від національного контексту. Ми можемо знайти приклади компаній, які мають політики в сфері прав людини, в сфері навколишнього середовища тощо. Водночас, ми можемо знайти багато компаній, особливо серед маленького і середнього бізнесу, які не мають жодного уявлення про те, що їм потрібно робити - за винятком, можливо, ситуацій, коли це є частиною їх контрактних зобов'язань і доводиться відповідати на опитувальники щодо сучасного рабства або дитячої праці тощо.

3.2.4. Суттєвим викликом є формальне ставлення компаній до їх зобов'язань в сфері прав людини. Навіть серед тих компаній, які мають політики у сфері прав людини, або з корпоративної соціальної відповідальності, або з імплементації Цілей сталого розвитку, або ESG-стратегії, переважна більшість ставиться до них формально.

Частково це пояснюється тим, що компанії не мають належного розуміння концепції бізнесу і прав людини й практичних навичок її застосування на практиці.

3.2.5. Одним із бар'єрів практичного втілення стандартів відповідальної бізнес поведінки є складність вимірювання, застосування індикаторів щодо належної поведінки компанії з точки зору стандартів з прав людини. У фокусі уваги бізнесу - значно конкретніші питання - наприклад, захист навколишнього середовища - де простіше запропонувати метрики й індикатори вимірювання впливу. Одна з проблем полягає у невизначеності того, що ми вимірюємо й за допомогою яких індикаторів, коли говоримо про відповідальну поведінку бізнесу в сфері прав людини. Чим менш тривалою є традиція поваги до прав людини в конкретному суспільстві, тим більш значущим є цей бар'єр.

3.2.6. Часто компанії не мають належного уявлення про самі права людини. Вони можуть використовувати термінологію прав людини, але при цьому не розуміти дійсного змісту цієї концепції. Може мати місце ситуація, як приклад, коли компанія навіть не сприймає права працівників як права людини, вважаючи, що це різні речі.

Навіть ті компанії, які звертаються за консультаціями або просять розробити їм політики у сфері прав людини, тобто демонструють інтерес до цього питання й усвідомлення важливості цих питань, виходять із того, що достатньо запросити зовнішнього консультанта й не розуміють, що це має бути наскрізним елементом усіх процесів у компанії. Консультант не повинен просто написати політики для компанії. Консультант має допомогти компанії зрозуміти сутність стандартів у сфері прав людини.

В українській практиці є приклади, коли компанії вважають достатнім перекласти політики у сфері прав людини, які використовують західні компанії, або провести один 2-годинний тренінг з прав людини для менеджерів компанії для того, щоб вважати, що вони зробили достатньо для запровадження стандартів з прав людини до своєї діяльності.

Крім того, великим українським компаніям, у тому числі державним, складно переконати керівництво в тому, що стратегії зі сталого розвитку з акцентом на права людини можуть принести бенефіти й мають бути виокремлені в окремі політики; що має існувати окремий департамент з прав людини в компанії, що в бюджеті компанії мають бути виділені фінанси для цього тощо.

3.2.7. Відсутність розуміння концепції прав людини й необхідності її сприйняття як наскрізного компоненту в роботі компанії зумовлює неспроможність подолання ще одного виклику - спроможності і держав, і бізнесів виробляти регулювання, політики й інструменти в сфері прав людини з урахуванням національного контексту. Просте перенесення норм і практик, які працюють в ЄС, не буде ефективним. Українські компанії запроваджують політики у сфері прав людини в ситуації, коли вони входять до структури транснаціональних компаній, або коли це є їх зобов'язанням перед законодавцем. Доброї волі тут немає або її замало.

3.2.8. Держави практично не розробляють керівництва й роз'яснення для бізнесу, не пропонують інструментів, які б сприяли бізнесу у застосуванні стандартів відповідальної бізнес поведінки. Це великою мірою пов'язано також із відсутністю розуміння важливості попередження можливого негативного впливу бізнесу на права людини: і держава, і бізнес продовжують орієнтуватися на підхід, коли реагування відбувається на факт порушення прав людини, яке вже сталося.

3.2.9. Відсутність керівництв та інших системних зусиль з боку держав є проявом іншого більш глобального виклику - держави не демонструють самоаналізу щодо зусиль, зроблених у сфері бізнесу і прав людини. Вони не аналізують свої помилки. Те, що ми насправді потребуємо, - більша співпраця між державами, особливо в питаннях, які є міждержавними, і більша критичність держав до своїх зусиль. Як приклад відсутності достатніх зусиль з боку держав - питання попередження примусової праці між Польщею та Україною. Є відповідні зусилля компаній і неурядових організацій, які розробляють інструментарій для допомоги компаніям, що дійсно хочуть проводити належний due diligence. Але тут є дійсно широкий простір для дій держави.

3.2.10. У зв'язку із тим, яку роль відіграють громадські організації щодо просування тематики бізнесу і прав людини, потенційно є можливим конфлікт інтересів на певному етапі - коли громадські організації, які здійснюють моніторинг компаній, одночасно виступають чи не єдиними суб'єктами, хто може надати підтримку компаніям, проконсультувати їх.

3.2.11. Ситуація збройного конфлікту і внутрішнього переміщення загострює необхідність виконання державою своїх позитивних зобов'язань щодо попередження порушень прав людини з боку третіх осіб. Для цього держава має розробляти роз'яснення для суб'єктів економічної діяльності щодо здійснення ними оцінки їх потенційного впливу на права людини в умовах конфлікту і внутрішнього переміщення.

4. Рекомендації

4.1. Підвищення обізнаності щодо стандартів у сфері бізнесу і прав людини залишається основним завданням. До цього процесу мають бути залучені всі групи зацікавлених суб'єктів - бізнес, бізнес-асоціації, представники громад, правозахисні й інші громадські організації, експертна, у тому числі на міжнародному рівні, спільнота. Суспільства, які стикаються з додатковими викликами для прав людини - перш за все, такими як збройний конфлікт і внутрішнє переміщення - мають докладати особливих

зусиль щодо формування усвідомлення того, що бізнес впливає на стан дотримання прав людини й може впливати на розвиток конфліктної ситуації також, активно або пасивно. Тому важливо, щоб права людини сприймалися як наскрізний стандарт усієї діяльності компаній як під час, так і після конфлікту.

4.2. Важливість співпраці і спільних зусиль має підкреслюватися на всіх рівнях - співпраця між державами, між бізнесами, між державою, бізнесом, громадянським суспільством, представниками місцевих громад.

Ситуація збройного конфлікту й внутрішнього переміщення загострює необхідність пошуку моделей співпраці. Особливо актуальним є завдання вироблення механізмів пом'якшення негативних наслідків, що настають для тих, хто постраждав від конфлікту. Якщо настанню цих наслідків прямо чи непрямо сприяв суб'єкт господарювання, корпоративна відповідальність поважати права людини передбачає необхідність вжиття з боку такого суб'єкта господарювання всіх можливих заходів для пом'якшення таких наслідків і максимального відновлення порушеного становища. Важливо, що такі заходи не підмінювались корпоративною соціальною відповідальністю.

4.3. Важливість вироблення регулятивної рамки на рівні держав. Держави мають чітко інформувати про свої очікування щодо відповідальної бізнес-поведінки, а також надавати інституційну підтримку, на яку може розраховувати бізнес, який сприяє повазі прав людини й попередженню їх порушень. Держави мають розробити рекомендації для бізнесу щодо потенційних ризиків, пов'язаних з відповідними видами господарської діяльності, а також з урахуванням ситуації конфлікту й внутрішнього переміщення.

4.4. Необхідність приділення уваги попередженню негативного впливу на права людини, а не тільки реагування на ті факти негативного впливу, які вже сталися. Для цього є також необхідним вироблення відповідного інструментарію, який би враховував національний контекст, ситуацію конфлікту й внутрішнього переміщення, розмір компанії, сферу її діяльності тощо.

4.5. В ситуації триваючого конфлікту складно планувати постконфліктний процес перехідного правосуддя. Але це важливо робити саме тоді, коли конфлікт ще триває - необхідно, зокрема, визначити, яку роль у цьому процесі буде відігравати бізнес, в якому форматі він може або повинен бути залученим до роботи Комісій правди та інших інституцій перехідного правосуддя. Також важливо, щоб держава усвідомлювала необхідність розслідування й ідентифікації порушень прав людини з боку бізнесу під час конфлікту. По-перше, це важливо для подальшого процесу перехідного правосуддя. По-друге, це важливий компонент реагування на запит суспільства знати правду.

4.6. Процеси активної цифровізації призводять до максимальної прозорості, адже великий об'єм інформації про діяльність господарюючих суб'єктів стає доступним, досягається більша прозорість їх діяльності. Це означає що компанії й уряди мають взяти на себе більшу відповідальність. Експертне середовище може зробити комунікацію більш простою, мовою більш зрозумілою бізнесу.

4.7. Є необхідною концептуалізація того, що представляє собою процедура належної обачності (human rights due diligence) під час конфлікту й внутрішнього переміщення. Розробка такої концепції має здійснюватися міжсекційно, комплексно, із залученням експертів з різних сфер знань, у тому числі практиків, що займаються вирішенням конфліктів.