



БІЗНЕС ТА ПРАВА ЛЮДИНИ В УКРАЇНІ

ЯК УМОВА ТА РУШІЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ
У КОНТЕКСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ КЕРІВНИХ
ПРИНЦИПІВ ООН З ПИТАНЬ БІЗНЕСУ
ТА ПРАВ ЛЮДИНИ В УКРАЇНІ



Київ, 2022

Дослідницька група:

Загальний нагляд, керівництво та забезпечення якості:

Ніколай Сондербай, старший радник з демократії та прав людини

Дослідження носіїв прав: Олена Уварова, Анастасія Токунова

Дослідження секторів та ринків: Марина Саприкіна, Дар'я Нагаївська

Дослідження кращих міжнародних практик у сфері бізнесу та прав людини:

Алевтина Санченко, Ірина Федорович

Визначення кола зацікавлених сторін і огляд / аналіз отриманих уроків щодо бізнесу та прав людини в Україні, координація та підтримка дослідження:

Олена Митник

Рецензування: Ніколай Сондербай, ПРООН.

Всі права захищені. Жодна частина цієї публікації не може бути відтворена, збережена в пошуковій системі або передана в будь-якій формі будь-якими засобами, електронними, механічними, фотокопіюючими чи іншим чином, без попереднього дозволу ПРООН. Погляди, висловлені в цій публікації, належать авторам і не обов'язково представляють погляди Організації Об'єднаних Націй, включаючи ПРООН, або держав-членів ООН.

ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ

COVID-19	коронавірусне захворювання Coronavirus disease 2019 (COVID-19), SARS-CoV-2
ESG	Екологічні, соціальні питання і питання управління (Environmental, Social and Governance)
FDI	іноземні прямі інвестиції (Foreign direct investment)
HRDD	Human Rights Due Diligence (процедура належної обачності щодо прав людини)
mHRDD	mandatory Human Rights Due Diligence (обов'язкова процедура належної обачності щодо прав людини)
NFRD	Non-Financial Reporting Directive (Директива з нефінансової звітності)
БПД	безоплатна правова допомога
БПЛ	бізнес і права людини
ГО	громадська організація
ДІПЛ	Данський інститут з прав людини
ДКЗСР	Директива про корпоративну звітність зі сталого розвитку
ДП	державні підприємства
ЄС	Європейський Союз
ЄСПЛ	Європейський суд з прав людини
ІТ (ІКТ)	інформаційні технології (інформаційні і комунікаційні технології)
Керівні принципи ООН	Керівні принципи ООН з питань бізнесу і прав людини
КЕСКП	Комітет ООН з економічних, соціальних і культурних прав
КП	комунальні підприємства
КСВ	корпоративна соціальна відповідальність
ЛГБТІК	Узагальнюючий термін для людей гомосексуальної, бісексуальної та не-гетеросексуальної орієнтації, трансгендерних, не-бінарних та інтерсексуальних осіб

МВС	Міністерство внутрішніх справ України
МЗС	Міністерство закордонних справ України
МВО	міжвідомчий орган
МОП	Міжнародна організація праці
МСП	малі та середні підприємства
НБО	Національне базове оцінювання у сфері прав людини
НІПЛ	Національна інституція з прав людини
НКП	Національний контактний пункт (National Contact Point)
НПД	Національний план дій у сфері бізнесу та прав людини
ОГС	організації громадянського суспільства
ОЕСР	Організація економічного співробітництва і розвитку
ООН	Організація Об'єднаних Націй
ПРООН	Програма розвитку ООН
РЄ	Рада Європи
СВБ	соціальна відповідальність бізнесу
ЦОВВ	центральні органи виконавчої влади
ЦСР	Цілі сталого розвитку

РЕЗЮМЕ

Ініціюючи дослідження, Програма розвитку ООН (ПРООН) ставила за мету зібрати докази та поглибити й оновити інформацію, отриману у межах Національного оцінювання базових показників у сфері бізнесу та прав людини в Україні 2019 року¹ (НБО), щоб і) підтримати уряд та інші зацікавлені сторони в Україні у впровадженні Керівних принципів ООН та ii) забезпечити наявність інформації для подальшої профільної підтримки з боку ПРООН.

Дослідження є результатом з'ясування масштабів питання, яке ПРООН в Україні розпочала у першій половині 2021 року.² представниками наукової спільноти та іншими ключовими зацікавленими сторонами та розпочала виконання таких чотирьох завдань:

- (1) Визначення кола зацікавлених сторін і огляд / аналіз отриманих уроків щодо бізнесу та прав людини в Україні
- (2) Дослідження носіїв прав
- (3) Дослідження секторів і ринків
- (4) Дослідження кращих міжнародних практик у сфері бізнесу та прав людини.

Метою дослідження є аналіз загальних тенденцій, потреб та бар'єрів носіїв прав та носіїв обов'язків у сфері бізнесу та прав людини, секторів і ринків, а також визначення кращих і таких, що можуть стати орієнтиром для України, міжнародних практик щодо впровадження стандартів у сфері бізнесу та прав людини, з урахуванням національного контексту. У межах дослідження представлено політичну та правову базу у сфері бізнесу та прав людини, ключові висновки та рекомендації, які слід враховувати при просуванні та забезпеченні належного впровадження Керівних принципів ООН в Україні, зокрема шляхом реалізації Національної стратегії у сфері прав людини та відповідного Плану дій,³ а також ширшого контексту Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, ЦСР ООН тощо.

На початковому етапі було вирішено детально розглянути сектори та ринки інформаційних технологій, роздрібної торгівлі та сільського господарства, щоб зрозуміти ключові обмеження, а також визначити можливість для компаній дотримуватися принципів відповідальної бізнес-поведінки.

1 Бізнесіправа людини. Національне оцінювання базових показників, 2019 р. URL: <https://minjust.gov.ua/files/general/2019/07/10/20190710170813-19.pdf>.

2 Дафіна Герчева (Dafina Gercheva), Ніколай Сондербай (Nicolaj Sonderbye). Відповідальна бізнес-поведінка прискорює соціальний та економічний розвиток. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/blog/2021/responsible-business.html>.

3 План дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на 2021-2023 роки, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 червня 2021 р. № 756-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/756-2021-%D1%80#Text>.

Принципи відповідальної бізнес-поведінки:

(1) Визначення (картографування) кола зацікавлених сторін і огляд / аналіз отриманих уроків щодо бізнесу та прав людини в Україні має на меті:

(а) здійснити картографування та визначити коло ключових зацікавлених сторін у сфері бізнесу та прав людини: носіїв прав та носіїв обов'язків у сфері бізнесу та прав людини (уряд, підприємства та бізнес-асоціації), а також відповідні організації громадянського суспільства (ОГС), ЗМІ та наукові кола з метою підвищення обізнаності щодо Керівних принципів ООН; (б) розвинути глибше розуміння активних учасників, їхніх цілей та впливу, а також мереж, які сприятимуть успішному впровадженню Керівних принципів ООН в Україні; (в) передбачити способи, за допомогою яких ці зацікавлені сторони можуть впливати на результати політики в сфері бізнесу та прав людини; (г) запропонувати рекомендації щодо залучення зацікавлених сторін до впровадження Керівних принципів ООН; (д) визначити та проаналізувати засвоєні в Україні уроки у сфері бізнесу та прав людини, спираючись на досвід Мережі Глобального договору ООН та інших відповідних учасників (наприклад, Національного контактного пункту ОЕСР, Європейської бізнес асоціації тощо); (е) узагальнити наявні дослідження, а також запропонувати варіанти врахування наявного досвіду для успішного впровадження Керівних принципів ООН; (ж) дослідити можливості застосування отриманих уроків та провідного досвіду для впровадження Керівних принципів ООН в Україні (з точки зору узгодженості державної політики та бізнес-поведінки).

(2) Дослідження носіїв прав має на меті: (а) доповнити Національне базове оцінювання (НБО) 2019 р. на основі якісних базових показників щодо перешкод, з якими стикаються носії прав у реалізації прав людини, зокрема, у реалізації права на гідне робоче місце, що передбачає дотримання прав людини та трудових прав, а також доступ до засобів захисту прав людини у випадках зловживань з боку бізнесу; (б) зібрати глибинні якісні дані про перешкоди/виклики та можливості для носіїв прав у процесі отримання доступу до ринку праці та гідної праці, забезпечення поваги до прав людини на державному рівні та на рівні громади; (в) проаналізувати перешкоди та можливості для носіїв прав у сфері бізнесу та прав людини через аналіз конкретних прикладів. Дослідження дає відповіді на такі запитання, як: (1) Які сектори, з великою ймовірністю, не виявляють повагу до прав людини та / або експлуатують уразливих працівників і працівниць? Якими є причини такої поведінки? (2) Чому люди обирають роботу в неформальному секторі та як ми можемо забезпечити дотримання прав людини у неформальному або «сірому» секторі? (3) Чому окремі носії прав не можуть вийти на ринок праці?; (г) проаналізувати вже наявні дослідження, проведені, зокрема, представниками і представницями наукових кіл, МОП, аналітичними центрами чи ключовими експертками та експертами в Україні; (д) надати конкретні рекомендації щодо просування порядку денного з бізнесу та прав людини в Україні, включаючи стратегічні точки входу.

(3) Дослідження секторів і ринків має на меті: (а) визначити прогалини/потреби/виклики для підприємств, які дотримуються «відповідальної ділової поведінки», та оцінити перспективи забезпечення гідних робочих місць та сталого розвитку; окрім загальної оцінки секторів, дослідженням передбачений поглиблений аналіз галузей ІКТ, роздрібною торгівлі та сільського господарства; (б) представити варіанти того, як компанії можуть розширити бізнес-операції, поважаючи права людини (і забезпечуючи захист довкілля), забезпечуючи належну обачність та впроваджуючи Керівні принципи ООН; (в) визначити ринкові та інвестиційні можливості для підприємств (як великих, так і МСП), які готові дотримуватися «відповідальної ділової поведінки», враховуючи міжнародну торгівлю та експорт, коли, зокрема, ЄС стимулює та прискорює їхнє зростання, але водночас наполягає на дотриманні Керівних принципів ООН та майбутніх вимог інвесторів Є.

(4) Дослідження кращих міжнародних практик у сфері бізнесу та прав людини має на меті: (а) виявити та проаналізувати досвід держав-членів ЄС та інших країн світу на основі міжнародної політики та права, який може бути застосований в майбутніх процесах, пов'язаних із НПД в Україні; (б) зібрати якісні дані про те, як іноземні НПД зосереджені на повазі бізнесом прав людини на постраждалих від конфлікту територіях, щоб Україна могла засвоїти уроки та просунути у цій сфері; (в) визначити кращі практики для бізнесу (зокрема

для державних суб'єктів господарювання) щодо засад функціонування та процедур, які стосуються сфери бізнесу та прав людини; (г) знайти кращі міжнародні практики здійснення ефективного реагування на порушення прав людини, зокрема, механізми розгляду скарг, що використовуються бізнесом, які можуть бути застосовані для України; (г) виявити досвід роботи національних інституцій з прав людини (НПЛ) у процесі виконання Керівних принципів ООН, який буде взятий до уваги Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини (українська НПЛ); (д) провести аналіз відповідності міжнародному праву та політикам практики щодо залучення ключових зацікавлених сторін у впровадження норм щодо бізнесу та прав людини, зокрема в процеси, пов'язані з НПД, які можна було б застосувати в Україні; слід враховувати гендерну перспективу в контексті залучення зацікавлених сторін; (е) запропонувати органам державної влади України і різним зацікавленим сторонам пропозиції та рекомендації щодо доцільних підходів і цілеспрямованих втручань з метою впровадження Керівних принципів ООН.

У 2021 році Керівним принципам ООН виповнилося 10 років. За цей час вони були інтегровані в національні політики через національні плани дій, у такі корпоративні політики та програми, як політики з прав людини, оцінювання належної обачності щодо прав людини, у низку стандартів та індикаторів, а також у безліч рейтингів сталого розвитку. В глобальному вимірі з точки зору поваги прав людини з боку бізнесу ситуація виглядає оптимістично, але вона все ще досить складна, коли йдеться про суб'єкти господарювання та їх відповідальну поведінку в Україні.

Втім ситуація змінюється, зокрема, через такі фактори:

- (1) Міжнародна і національні політики та нормативно-правові напрацювання щодо відповідальної бізнес-поведінки і корпоративної належної обачності щодо прав людини, Порядок денний ООН у сфері сталого розвитку до 2030 року⁴, з ЦСР у його основі, підвищили значущість Керівних принципів ООН завдяки посиленню сукупного значення цінності екології, економіки та соціальної справедливості, на які мають рівноагово зважати як державні, так і приватні суб'єкти;
- (2) Дедалі більше посилюється розуміння необхідності правових вимог на основі Керівних принципів ООН, зокрема, змін у європейському праві (Європейська зелена угода, Директива ЄС про обов'язкову процедуру належної обачності щодо прав людини, Директива ЄС про корпоративну звітність зі сталого розвитку) та їх впливу на компанії, що працюють в ЄС та з компаніями ЄС; у 2021 році 10-річчя прийняття Керівних принципів ООН було відзначено третім переглянутим проектом юридично обов'язкового документа у сфері бізнесу та прав людини⁵;
- (3) Приклади інших держав, які вже прийняли НПД, щодо імплементації Керівних принципів ООН. Підходи, політики, правові рамки та програми, що ґрунтуються на правах людини та орієнтовані на реалізацію Керівних принципів ООН та ЦСР, були розроблені політиками та нормотворцями на міжнародному, регіональному та національному рівнях і впроваджені переважно великими та багатонаціональними компаніями;
- (4) Участь України в європейських інтеграційних процесах, у тому числі через імплементацію Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, а також в інших значущих угодах та ініціативах (наприклад, в Європейській зеленій угоді), співпраця з ОЕСР і Радою Європи надає значні можливості для впровадження Керівних принципів ООН при гармонізації політики та законодавства з напрацьованим європейським правом з питань захисту прав людини та корпоративної відповідальності поважати права людини;

4 Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. UN General Assembly Resolution 70/1 of 25 September 2015. URL: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.

5 Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and other Business Enterprises. OIGWG Chairmanship Third Revised Draft of 17.08.2021. URL: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/LBI3rdDRAFT.pdf>.

- (5) Можливість скористатися імпульсом у фінансовому секторі щодо екологічних, соціальних та управлінських показників (ESG) та узгодити «S» (соціальні показники) з вимогами Керівних принципів ООН⁶;
- (6) Міжнародне співробітництво та підтримка впровадження Керівних принципів ООН, інтеграція Керівних принципів ООН у наявні рамки, програми і заходи на глобальному, регіональному та національному рівнях;
- (7) Вимоги клієнтів, партнерів та інвесторів (як свідчать результати глибинних інтерв'ю);
- (8) Посилення колективних дій для подолання системних проблем і відповідні ініціативи багатьох зацікавлених сторін, як-от, наприклад, Ініціатива безбар'єрного простору, ініціативи в сфері гендерної рівності, рейтинг дружніх до родини компаній, ініціатива прозорості видобувних галузей.

У січні 2019 року Україна офіційно розпочала процес імплементації Керівних принципів ООН. У березні 2021 року була прийнята нова Національна стратегія у сфері прав людини⁷, яка вперше містить розділ про бізнес і права людини. Активізація впровадження Керівних принципів ООН та стандартів відповідальної бізнес-поведінки може мати великі переваги для України у вигляді створення гідних робочих місць, вирішення проблем зовнішньої міграції, стійкого економічного та справедливого зростання, покращення доступу до засобів до існування, розширення економічних можливостей жінок і зменшення нерівності та забезпечення прогресу за всіма показниками ЦСР.

НИЖЧЕ НАВЕДЕНО ОСНОВНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ:

Загальні стратегічні висновки є такими:

- I. Недостатня обізнаність зі стандартами у сфері бізнесу і прав людини та недостатність потенціалу у всіх суб'єктів – носіїв прав, особливо у представниць і представників вразливих груп, органів державної влади та місцевого самоврядування, а також корпоративного сектору.
- II. Непослідовність політики на національному, місцевому та корпоративному рівнях та відсутність потенціалу для забезпечення фактичної (а не лише формальної) її відповідності стандартам захисту прав людини та принципу поваги людської гідності. Також існує необхідність забезпечення узгодження таких політик та практик між собою.
- III. Зростання запиту на відповідальну бізнес-поведінку з боку міжнародної спільноти, компаній, інтегрованих у світові та європейські ринки, інвесторів та громадянського суспільства.
- IV. Відсутність ефективних державних і недержавних засобів правового захисту, зокрема, механізмів розгляду скарг на операційному рівні, для запобігання та захисту у випадках порушень прав людини бізнесом.

Україна стикається з багатьма викликами у сфері забезпечення корпоративної відповідальності за дотримання прав людини, зокрема у сфері праці (неформальна зайнятість, незахищений статус гіг-працівників, гендерний розрив в оплаті праці та гендерна сегрегація ринку праці, безробіття серед молоді, заборгованість із виплати заробітної плати, слабкі гарантії свободи об'єднань та права на колективні переговори, примусова праця), безпеки та гігієни праці, екологічної безпеки, насильства та переслідування правозахисників; наявна дискримінаційна практика як частина конкретних бізнес-моделей (наприклад, дискримінаційна реклама,

6 Putting the "S" in ESG: Measuring Human Rights Performance for Investors, CASEY O'CONNOR AND SARAH LABOWITZ, 2017, NYU Stern Center for Business and Human Rights. URL: <https://static1.squarespace.com/static/547df270e4b0ba184dfc490e/t/58cad912e58c6274180b58b6/14896888547/54/Metrics-Report-final-1.pdf>. VII. See also Swetha Venkataramani "The ESG Imperative: 7 Factors for Finance Leaders to Consider". URL: <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/the-esg-imperative-7-factors-for-finance-leaders-to-consider>.

7 Указ Президента України «Про Національну стратегію у сфері прав людини» від 24 березня 2021 року № 119/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021#Text>.

відсутність розумного пристосування), відсутні ефективні механізми комунікації між місцевими громадами та бізнесом тощо. Відсутній доступ до ефективних державних і недержавних засобів захисту підвищує вразливість носіїв прав у випадках порушень зі сторони бізнесу.

Згідно з результатами дослідження, ключовими проблемами для впровадження Керівних принципів ООН, які мають бути вирішені в першу чергу, є:

1. Недостатня ефективність державного регулювання та відсутність узгодженості політик. За результатами інтерв'ю та кабінетного дослідження, здатність держави координувати роботу з надання керівництв з питань поваги бізнесом прав людини оцінюється досить низько. Крім того, спостерігається тенденція до покладання державою зобов'язань на підприємців без належної роз'яснювальної роботи щодо шляхів і можливостей впровадження необхідних змін.

Попри наявність у Національній стратегії у сфері прав людини розділу про бізнес і права людини, інші політики, що приймаються державою, зокрема й в економічній сфері, не беруть до уваги концепцію бізнесу та прав людини; не визначено державної установи, відповідальної за імплементацію Керівних принципів ООН та забезпечення узгодженості політик у цій сфері.

2. Незбалансований зв'язок між державою та бізнесом (зокрема, йдеться про державні підприємства (ДП) та комунальні підприємства (КП)). ДП функціонують здебільшого у таких сферах, як енергетика, видобування промисловість, машинобудування та інфраструктура. Деякі компанії мають значні екологічні проблеми, діють на основі застарілих практик або їхніми міноритарними власниками є олігархи. Велика кількість КП в Україні перебуває під наглядом місцевих рад (14 000). Це підприємства, що здебільшого працюють у сферах надання основних послуг, як-от охорона здоров'я, водопостачання та каналізація, адміністративні послуги, комунальні послуги та транспорт, і залишаються ключовими одержувачами державної допомоги, хоча за фінансовими показниками вони не працюють на належному рівні. Українці та українки зазначають, що в цих сферах права людини зазнають значного негативного впливу (за даними омнібус-дослідження, грудень 2021 р.). Практика корпоративного управління в КП залишається неформальною та менш прозорою.

Інша сторона проблеми – зрощення бізнесу і держави, коли бізнес використовує свій політичний вплив, щоб взяти під контроль апарат прийняття рішень у державі, наприклад, регуляторні органи, правоохоронні та законодавчі органи.

3. Низька культура поваги прав людини та відсутність довіри до правозахисних механізмів. Повага бізнесом прав людини залежить від загального ставлення до прав людини у суспільстві. Тому, поки суспільство не вимагає такої поваги від бізнесу, відповідальна поведінка не є для нього пріоритетною. Важливо сформулювати очікування суспільства щодо відповідальної бізнес-поведінки. Наведена проблема поєднується з тим, що відповідальний бізнес у середовищі з низькою культурою дотримання прав людини втрачає конкурентоспроможність у порівнянні з бізнесом, який використовує звичні моделі, що негативно впливають на права людини.

Ще одним проявом середовища з низькою культурою дотримання прав людини є низький рівень довіри до механізмів захисту прав людини. Як зазначили усі представники та представниці носіїв прав під час опитування, наявна система захисту прав людини в Україні не функціонує належним чином. Цю ситуацію можливо пояснити такими чинниками: корумпованістю державних контролюючих органів, а також наявністю у бізнесу потужних фінансових та кадрових ресурсів, що дає йому значну перевагу в суді тощо.

В Україні періодично вводиться мораторій на перевірки суб'єктів господарювання, зокрема щодо дотримання норм законодавства про працю, охорону праці. Окрім того, через низьку якість деяких нормативно-правових актів і сам порядок проведення перевірок інспекціями праці, і результати таких перевірок періодично визнаються судами недійсним. Практично відсутнім є моніторинг дотримання прав людини бізнесом на території збройного конфлікту та на окупованій території України.

Дослідження показало, що, попри те, що Керівні принципи ООН впроваджуються в національне законодавство та практику різних держав, міжнародних і регіональних інституцій протягом десятиліття, низька ефективність функціонування судових і позасудових засобів правового захисту залишається наразі ключовим викликом. Основні фактори, які перешкоджають доступу до ефективних засобів правового захисту в сфері бізнесу та прав людини в кількох країнах ЄС (Польща, Фінляндія, Німеччина та інші), є загальними і також стосуються України:

1. Відсутність конкретних процедур для повідомлення про порушення прав людини з боку бізнесу та відсутність чітких вказівок для судів, адвокатів та позивачів у справах змішаної юрисдикції, що важливо, оскільки зловживання у сфері бізнесу та прав людини можуть мати складний характер.
2. Відсутність у багатьох країнах чітких процесуальних механізмів судового розгляду колективних позовів про порушення прав людини з боку бізнесу і необхідність подавати позов у суд окремо кожному позивачу.
3. Недостатній доступ до правосуддя, зокрема, безоплатної юридичної допомоги, та відсутність юристів, які пройшли навчання у сфері бізнесу та прав людини. Через це такі судові розгляди є дуже складними й дорогими, що непропорційно обтяжує позивачів, які не мають таких ресурсів, як бізнес, щоб оплачувати судові процеси.
4. Складний характер порушень в сфері бізнесу та прав людини та відсутність спеціального судового розгляду є причиною того, що в країнах ЄС використовується переважно цивільне судочинство. Питання перенесення тягаря доведення залишається відкритим для всіх країн-членів ЄС.

4. Нестача значущої участі ОГС для інклюзивного діалогу з владою та бізнесом. ОГС, які могли б представляти голоси носіїв прав з метою ефективного спілкування з бізнесом, не мають відповідних інструментів. Бізнес реагує на запити та скарги громадськості або шляхом застосування сили, через радикальні угруповання, або шляхом подання позову про захист ділової репутації. Більшість громадських слухань проводяться де-юре. Місцеві громади здебільшого не мають реального інструменту впливу чи повноважень на те, щоб їхні голоси почули. Вони вразливі, зокрема, з точки зору доступу до інформації та наявності інструментів, за допомогою яких вони можуть визначити вплив на якість середовища, в якому перебувають. Ця проблема тісно корелює з проблемою відсутності доступу до інформації про майбутні чи поточні проекти, зокрема проекти, які цікавлять місцеву владу.

Також бракує інструментів недержавного моніторингу (оцінки) в сфері бізнесу та прав людини. Головний фокус моніторингу прав людини з боку ОГС, як і раніше, приділяється діяльності держави, оскільки саме вона вважається основною загрозою правам людини. У ході дослідження було виявлено дуже мало випадків у регіонах, коли правозахисниці та правозахисники мали справу з порушеннями прав людини з боку бізнесу. Існують державні інспекції праці та різноманітні інші перевірки діяльності та практики приватного сектору, але моніторинг з боку ОГС є вирішальним, особливо в ситуації середовища із низькою культурою дотримання прав людини та відсутністю довіри до правозахисних механізмів.

5. Недостатня поінформованість про права людини та неможливість носіїв прав відстоювати свої права. Більшості носіїв прав/громад бракує знань про соціально-економічні та екологічні права людини та/або вони не можуть відстоювати свої права у разі негативного впливу, пов'язаного з бізнесом. У більшості випадків недостатня обізнаність відіграє вирішальну роль у нездатності запобігти ризикам порушення прав людини. Загалом, державні інституції не докладають регулярних/системних зусиль щодо підвищення обізнаності про Керівні принципи ООН в Україні та/або щодо набуття бізнесом відповідних практичних навичок. Слід враховувати, що малі та середні підприємства (МСП), на відміну від великого бізнесу, не мають можливості наймати спеціалістів, які б забезпечували корпоративну відповідальність щодо дотримання прав людини. Однією з перешкод на шляху практичного впровадження стандартів відповідальної бізнес-поведінки є складність відслідковування ефективності їх імплементації та відсутність чітких показників.

6. У контексті негативного впливу бізнесу на права людини найбільш уразливими групами є: люди, які мають сімейні обов'язки (особливо жінки), люди похилого віку (здебільшого працівниці та працівники передпенсійного віку), люди з інвалідністю, представники і представниці ЛГБТК, діти, молодь (особливо без досвіду роботи), внутрішньо переміщені особи, люди, які проживають у сільській місцевості та в малих монофункціональних містах, люди, які живуть з ВІЛ/СНІДом, національні меншини (зокрема, роми), люди, які проживають у населених пунктах поблизу лінії зіткнення, безпритульні, мігрантки і мігранти, особи без громадянства та особи, які перебувають у процесі отримання статусу «особа без громадянства».

7. Ситуація військового конфлікту суттєво впливає на питання у сфері бізнесу та прав людини. Дотримання прав людини суб'єктами господарювання на територіях Донецької та Луганської областей, що зазнають впливу конфлікту, характеризується додатковими викликами та підвищеними ризиками, зокрема: 1) бойові дії на території цих регіонів, які тривають і нині; 2) мінна загроза на окремих територіях, насамперед сільськогосподарських; 3) викликане конфліктом зменшення доступу підприємств до ринків збуту. Ці проблеми актуальні як щодо зовнішніх ринків (значна кількість підприємств була орієнтована на Російську Федерацію), так і щодо внутрішніх (найбільші населені пункти регіонів, які раніше були основними ринками збуту, залишилися на непідконтрольній Уряду України території). Це призвело до того, що підприємства (особливо ті, що розташовані поблизу лінії зіткнення) перебувають в умовах виживання. У більшості випадків ключові інформанти та інформантки наголошують на тому, що бізнес намагається подолати ці негативні наслідки, обмежуючи право працівниць і працівників на гідну працю; 4) руйнування інфраструктури (зокрема транспортної), що ускладнює доступ до можливостей для роботи в сусідніх населених пунктах; 5) відтік найбільш кваліфікованих працівників і працівниць (значна кількість яких виїхали в більш безпечні регіони чи інші країни); 6) гостра нестача державних службовців та інших осіб, які займаються захистом права людини на гідну працю; 7) ще більш серйозні проблеми з незбалансованим зв'язком між державою та бізнесом. Досліджуючи практики впровадження НПД, які стосуються поваги бізнесом прав людини в районах, що постраждали від конфлікту, можна припустити, що Україна могла б прагнути стати модельною країною для розробки та впровадження інноваційних підходів щодо поваги бізнесом прав людини в зонах, що постраждали від конфлікту, в тому числі, через програми дослідницької співпраці за підтримки ПРООН та інших міжнародних організацій.

8. Нестача кількісних та якісних досліджень щодо обізнаності бізнесу про Керівні принципи ООН та оцінки їх спроможності впроваджувати процедури належної обачності у сфері прав людини. Остання спроба зрозуміти позицію бізнесу щодо поваги прав людини була здійснена у 2019 році під час [Національного оцінювання базових показників у сфері бізнесу та прав людини](#)⁸, під час якого 28 компаній-респондентів взяли участь у опитуванні через заповнення відповідної анкети. Це опитування є дуже цінним і може розглядатися як еталон для подальших досліджень.

8 Бізнес і права людини. Національне оцінювання базових показників, 2019 р. URL: <https://minjust.gov.ua/files/general/2019/07/10/20190710170813-19.pdf>.

Проведене дослідження показало, що **бізнес-асоціації та компанії не розрізняють сфери бізнесу та прав людини, корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) та соціальної відповідальності бізнесу**. Відповідальну ділову поведінку здебільшого описують як мінімальне дотримання положень Конституції та КЗпП (безпека праці, графік роботи, гідна заробітна плата, свобода мирних зібрань тощо) або в частині питань відділу кадрів, які здебільшого зосереджені на відносинах між працівниками та роботодавцями. А це означає, що, з одного боку, у центрі уваги компаній перебувають трудові права, але з іншого боку, увага може не приділятися таким питанням, як дискримінація, інклюзія, відносини з постачальниками, гендерна рівність у громаді, де працює компанія.

Однак навіть у сфері трудових відносин були визначені ключові питання у сфері прав людини, які лишаються поза увагою: право на свободу об'єднання та право на подання скарг. Останнє право не забезпечується в компаніях ефективно. Хоча, згідно з корпоративною звітністю та результатами проведення фокус-груп, більшість компаній у різних галузях, а саме в ІТ, роздрібній торгівлі та сільському господарстві, вважає за краще не розголошувати інформацію про кількість скарг та результати їх розгляду. Працівниці і працівники на найнижчих позиціях не завжди відчують себе достатньо впевнено для того, щоб подати скаргу, оскільки «директори/директорки намагаються приховати проблему», на відміну від топ-менеджерів/менеджерок та працівників/працівниць середньої ланки. Таким чином, ініціатива щодо створення національних чи галузевих гарячих ліній або платформ може розглядатися як рушійна сила у сфері дотримання прав людини в бізнесі. Однією із залучених груп учасниць і учасників цих платформ можуть бути постачальники.

Серед викликів у сфері прав людини, на які охоче реагує бізнес, – різноманітність, інклюзія та рівність. Компанії, особливо в ІТ секторі, почали звертати увагу на ці питання. Деякі компанії підписали Принципи розширення прав і можливостей жінок (WEPs), деякі компанії розробляють політику щодо недискримінації та забезпечення рівних прав і можливостей.

Серед компаній в Україні ще не розвинена практика роботи з постачальниками з питань відповідальної ділової поведінки та прав людини, хоча перший крок уже зроблено у сфері Політики для постачальників та процедур аудиту постачальників.

Водночас останнім часом помітні значні зміни щодо рівня впровадження концепції бізнесу та прав людини серед компаній. В Україні кількість компаній – найбільших платників податків, які публікують інформацію, пов'язану з правами людини, зросла з 27 у 2019 році до 54 у 2020 році⁹. Також зросла кількість компаній, які розробили політики захисту прав людини.

9. Інвестори, зокрема ті, що займаються прямими іноземними інвестиціями, та директиви ЄС є двома ключовими факторами, які посилюють увагу бізнесу до прав людини на глобальному та національному рівні. Перш за все, інвестори все частіше вимагають від компаній відзвітувати за показниками у сферах довкілля, соціальних питань і внутрішньокорпоративних відносин¹⁰. По-друге, згідно з результатами обговорень у фокус-групах, зміни в європейському праві щодо прийняття чи планів прийняття Європейської зеленої угоди, Директиви ЄС про обов'язкову процедуру забезпечення належної обачності у сфері прав людини, Директиви ЄС про корпоративну звітність стійкого розвитку вплинуть на компанії, які працюють у ЄС та з компаніями з ЄС. Як **державні та місцеві органи влади, так й інвестори та банки можуть бути рушійними силами для розробки і застосування процедур належної обачності у сфері прав людини в Україні**. У капітальних інвестиціях частка коштів інвесторів (від нерезидентів) досить низька – 0,5%, тоді як кошти української держави та органів місцевого самоврядування становлять 14,6%, а кредити банків – 7,5%.

9 Індекс прозорості ESG-2020. Доступ за посиланням: cgsa.com.ua/novini/indeks-esg-prozorosti-kompanij-ukrayiny-2020

10 Swetha Venkataramani "The ESG Imperative: 7 Factors for Finance Leaders to Consider". URL: <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/the-esg-imperative-7-factors-for-finance-leaders-to-consider>.

Експортна потужність країни може стати додатковим стимулом для компаній в Україні. Згідно з опитуваннями¹¹, виходячи на зовнішній ринок, українські експортери зіткнулися з такими труднощами: нестача фінансування (та відсутність фінансової підтримки) (35%), складність у пошуках партнерів (35%), бар'єри та вимоги на зовнішніх ринках (33%), нестача досвіду, знань та кадрів (25%), **недостатня поінформованість про зовнішні ринки (23%)**, складність з логістикою (22%). Крім того, за результатами іншого опитування¹² conducted by the Ministry of Economy of Ukraine found that most of 140 Ukrainian exporters are interested in information and participation in international exhibitions and fairs (35.9 per cent), information and involvement in trade missions (31 per cent), **export education** (25.5 per cent) and **export consulting** (20.7 per cent). BHR issues could thus be integrated into training programmes and consultancy plans.

10. Згідно з результатами опитування-дослідження¹³, **три сектори, відібрані для цілей цього дослідження, входять до списку дев'яти секторів з найвищим ризиком для прав людини.** Близько 2 000 респондентів і респонденток назвали такі галузі, в яких спостерігались порушення і прав людини: енергетичний сектор (26,1%), охорона здоров'я (25,5%), водопостачання та управління відходами (17,6%), оптова та роздрібна торгівля (16,9%), транспорт (15,5%), фінансові послуги (15,5%), сільське господарство (15,4%), будівництво (12,7%), ІТ і телекомунікації (12,7%). Слід зазначити, що часто люди не пов'язують екологічні проблеми з правами людини, тому гірничодобувний сектор, який входить до переліку секторів економіки з найвищим ризиком, оскільки впливає як на довкілля, так і на соціальне становище місцевих громад, не згадувався учасниками і учасниками фокус-груп. Крім того, за даними YouControl, до ТОП-400 суб'єктів українського бізнесу з найбільшим доходом у 2020 році входили компанії видобувної галузі (добування залізних руд, природного газу, сирої нафти, піску та гравію), аграрного сектору (вирощування зернових, бобових і насіння олійних культур), а також роздрібною торгівлі (роздрібна торгівля в неспеціалізованих магазинах переважно продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами).

Серед обраних для аналізу галузей економіки найбільший прогрес демонструють підприємства, які працюють **в аграрній сфері, на другому місці – ІТ, відстає роздрібна торгівля.** Аграрні компанії мають багато політик, вони готують звіти про сталий розвиток та розробляють стратегію у сферах захисту довкілля, соціальних питань і внутрішньокорпоративних відносин. Основними рушіями розвитку великих агрохолдингів є міжнародні фондові біржі та інвестори. Водночас розміщення акцій на міжнародній фондовій біржі для ІТ компаній не впливає на розкриття ними політик та практик у сфері прав людини. Сектор роздрібною торгівлі, який входить у топ-10 секторів з точки зору інвестицій¹⁴, але переважно місцевих, не має політик і практик щодо відповідального бізнесу та прав людини.

Компанії, які працюють в окремих секторах економіки, **не оцінюють майбутні ризики у сфері прав людини.** Наприклад, аграрний сектор характеризується надзвичайно високим рівнем тіньової зайнятості. Тут також спостерігається небажання працівників і працівниць працевлаштовуватися офіційно. Місцеві МСП критикували великі компанії через небажання брати на себе відповідальність за вплив на місцеву громаду та створювати додану вартість для регіонів.

11 Дослідження думки бізнес-спільноти щодо ситуації в бізнесі під час пандемії Covid-19. URL: https://eu-ua.kmu.gov.ua/sites/default/files/inline/files/ubi_waves3-5-18.02-full-v16.pdf

12 Результати опитування бізнесу «Що потрібно змінити в державній підтримці експорту?». URL: <http://exportstrategy.me.gov.ua/poll>.

13 Всеукраїнське опитування «Думки та погляди населення України» (омнібус-дослідження) проводилося Київським міжнародним інститутом соціології у листопаді-грудні 2021 року. Під час дослідження вивчалися думки та погляди дорослих в Україні (від 18 років) стосовно різноманітних суспільно-політичних та соціально-економічних проблем. Основні етапи дослідження включали розробку та програмування анкети (з використанням програмного забезпечення OSA для CATI), генерацію номерів мобільних телефонів, проведення інтерв'ю з респондентками та респондентами, контроль якості виконаної роботи, підготовку остаточного набору даних, зважування набору даних, підготовку таблиці одно- та двовимірних розподілів. Опитування проводилося за допомогою комп'ютерного телефонного інтерв'ю (CATI). Польовий етап дослідження тривав з 3 по 11 грудня 2021 року. Загалом у рамках дослідження було проведено 2000 інтерв'ю. Анкета наведена в Додатку А.3.

14 ТОП-10 привабливих галузей економіки України. URL: <https://business.ua/uk/node/11790>.

11. Ефективний НПД як окремий стратегічний політичний документ є необхідним для належного впровадження Керівних принципів ООН в Україні та інших державах-членах ООН. Нині розроблені Робочою групою ООН з бізнесу і прав людини, ПРООН, ЄС, Радою Європи, ОЕСР, Глобальним договором ООН, Данським інститутом з прав людини та іншими відповідними учасниками сфери бізнесу та прав людини міжнародні та національні політики та правова база, керівні принципи та інші спеціальні інструменти¹⁵ забезпечують надійний системний підхід і методологію розробки та впровадження НПД. Керівництво щодо національних планів дій з питань бізнесу та прав людини, видане Робочою групою ООН¹⁶ має особливе значення та актуальність для України, оскільки воно стосується міжнародної та національної політики і правової бази та містить багато практичної інформації.

Кращий міжнародний досвід дозволяє вивести узагальнену формулу оптимального НПД. Національні плани дій ефективні, якщо вони:

1. Спрямовані на реалізацію всіх 3 стовпів Керівних принципів ООН для забезпечення Рамкової програми ООН «Захист, повага та засоби правового захисту» на національному і місцевому рівнях;
2. Розроблені та впроваджуються прозоро і послідовно під керівництвом/ відповідальністю урядового органу (керівного комітету, робочої групи тощо з координацією діяльності з боку провідного міністерства), з формалізованим внеском зацікавлених сторін на національному та місцевому рівнях;
3. Розроблені за комплексним п'яти-фазним підходом, як це рекомендовано Робочою групою ООН;
4. Ґрунтуються на всебічному емпіричному дослідженні (бажано на Національному оцінюванні базових показників), що стосується різних секторів діяльності та різних зацікавлених сторін на національному і місцевому рівнях;
5. Розроблені скоординовано та відповідно до всіх відповідних національних політик і програм з урахуванням відповідних міжнародних зобов'язань;
6. Надають підтримку забезпеченню поваги прав людини з боку бізнесу в регіонах, що постраждали від конфлікту, особливо в таких країнах, як Україна;
7. Структуровані відповідно до рекомендацій Робочої групи ООН (у 4 розділах), щоб охопити стратегічні й оперативні цілі у пріоритетних сферах і визначити чіткі завдання, щоб включити План дій із конкретизованими заходами, які необхідно вжити, та реалістичними показниками для оцінки його успіху;
8. Забезпечені достатніми бюджетними асигнуваннями;
9. Забезпечені регулярним контролем, оцінюванням та оновленням із залученням неурядових зацікавлених сторін.

Результатами їх реалізації є якісні та кількісні зміни у сфері бізнесу та прав людини на національному і місцевому рівнях.

На основі наведених вище ключових висновків дослідження пропонує наступні загальні рекомендації. Подальші пропозиції щодо підвищення ефективності виконання рекомендацій включені в описові розділи звіту.

¹⁵ Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights. UN Working Group on Business and Human Rights. 2015. URL: www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf; National Action Plans on Business and Human Rights Toolkit, The Danish Institute for Human Rights (DIHR) and International Corporate Accountability Roundtable (ICAR), 2017. URL: www.humanrights.dk/tools/toolkit-national-action-plans-business-human-rights; National Baseline Assessment (NBA) Template, The International Corporate Accountability Roundtable (ICAR) and the Danish Institute for Human Rights (DIHR), 2018. URL: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/06/dihr-icar-national-baseline-assessment-template-june-2018-road-testing-version.pdf>. URL: Human Rights Impact assessment guidance and toolbox, the Danish Institute for Human Rights (DIHR). URL: <https://www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox>. National Action Plans on Business and Human Rights: A Guidance for the mid-term review. HRIC (2020 edition). URL: https://docs.wixstatic.com/ugd/6c779a_f05f97959ce040f9a777fd356512a52c.pdf

¹⁶ Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights. UN Working Group on Business and Human Rights. 2015. URL: http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Рекомендація 1: Питання бізнесу та прав людини повинні бути невід’ємною складовою загального порядку денного щодо дотримання прав людини в країні.

Необхідно сформувавши розуміння прав людини як стандартів, які безпосередньо зобов’язують державних і недержавних суб’єктів, починаючи з формування базових знань у початковій та середній школі. «Більш системне відстеження зусиль з боку державних установ щодо впровадження Керівних принципів ООН, включно з розробками законодавчих норм і політик та інтеграцією прав людини в контексті ролі держави як економічного суб’єкта у поєднанні з більш широким використанням систем експертної оцінки допоможе підтримати ефективніше впровадження та відповідальність і є ключовою частиною більш амбітної та послідовної стратегії для подальшого розвитку»¹⁷. Першочергова потреба для України щодо реалізації цієї мети – визначити державну установу високого рівня, відповідальну за виконання цього завдання.

Наявні та майбутні стратегії та програми слід переглянути, щоб пересвідчитися, що вони відповідають вимогам у сфері бізнесу та прав людини. Держава зобов’язана захищати, а корпоративний сектор повинен поважати права людини. Також, держава, і корпоративний сектор мають надати доступ до ефективних засобів правового захисту (для цього важливо також розробити методологію періодичного перегляду таких механізмів). Загалом, слід використовувати законодавство та політики, зокрема регулювання закупівель, інвестиційну політику, корпоративне законодавство тощо для формування більш відповідальної бізнес-поведінки. Оцінка щодо впливу на прав людини має застосовуватися до інвестиційних угод на державному, місцевому та корпоративному рівнях. Вона має бути прозорою, інклюзивною та здійснюватися до прийняття остаточного рішення про укладання відповідної угоди.

Рекомендація 2: Необхідно посилити узгодженість та забезпечити ефективну координацію політики щодо бізнесу та прав людини на національному і місцевому рівнях.

Розроблення та реалізація НПД у сфері бізнесу та прав людини в Україні мають бути забезпечені як на національному, так і на місцевому рівнях. Носіїв обов’язків (зокрема, місцева влада і бізнес), носіїв прав та відповідних зацікавлених сторін у сфері бізнесу та прав варто залучати до діалогу на національному та місцевому рівнях. Такий діалог потрібен, щоб визначити найпоширеніші негативні наслідки для прав людини та розробити реалістичний НПД, який надалі буде можливим ефективно реалізувати, а також здійснювати належний моніторинг та оцінку.

НПД на національному рівні. Оскільки впровадження Керівних принципів ООН стосується різних сфер політики, воно пов’язане з низкою питань: (1) потребою в координації політики щодо відповідальної бізнес-поведінки (як на урядовому, так і на парламентському рівнях); (2) необхідністю системного підходу до залучення всіх зацікавлених сторін до впровадження Керівних принципів ООН на національному, регіональному та місцевому рівнях; (3) необхідністю визначити координуючий орган, який мав би ефективні а) повноваження, б) ресурси (фінансові, людські) для виконання таких функцій.

17 UNGPs 10+ A Roadmap for the Next Decade of Business and Human Rights. URL: https://www.ohchr.org/sites/default/files/2021-12/ungps10plus_roadmap.pdf

З метою забезпечення послідовної інтеграції правової системи України до правової системи ЄС, узгодження українського правового поля з відповідними нормами, законодавчими ініціативами та політиками ЄС з питань бізнесу і прав людини, найбільш логічним можливим вибором для здійснення міжвідомчої координації цієї роботи є Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції.

НПД на місцевому рівні. За даними індексу регіонального людського розвитку Мінрегіону, між регіонами існують суттєві відмінності в показнику людського розвитку. Враховуючи наведене, **важливо проаналізувати та враховувати регіональний та локальний контекст в сфері бізнесу та прав людини, зокрема бар'єри та можливості кожного регіону, громади відповідно до наявних правових потреб мешканців.** Варіанти імплементації Керівних принципів ООН на регіональному та місцевому рівнях можуть включати, серед іншого: (1) інтеграцію політик з питань бізнесу і прав людини в регіональні та місцеві стратегічні документи (стратегії розвитку областей, громад); або (2) розробку окремих планів дій у сфері бізнесу та прав людини для відповідного регіону чи громади.

НПД мають бути забезпечені належними ресурсами з достатніми бюджетними позиціями для заходів, які будуть реалізовані. Ці процеси повинні отримати значне фінансування з боку держави, яке можливо доповнити за необхідності фінансуванням з інших джерел. Якщо державне фінансування обмежене, бажаною є співпраця з метою співфінансування між різними суб'єктами, які об'єднуються навколо спільного плану роботи та результатів.

Ще на початку процесу підготовки НПД має бути погоджений провідний державний орган/агенція, що відповідає за розробку НПД. Цьому органу/агенції слід надати необхідні повноваження та фінансові засоби для: а) скликання міжвідомчих зустрічей та зустрічей із багатьма зацікавленими сторонами, б) проведення зовнішніх і внутрішніх консультацій в межах держави, с) залучення незалежних експертів для дослідження та аналізу, d) координації процесу розроблення НПД. Такий орган/агенція може бути уповноважений/уповноважена продовжувати свою діяльність на етапах впровадження та оновлення НПД. Проте для реалізації НПД також було б доцільним створити спеціальний «виконавчий орган» за підтримки багатьох зацікавлених сторін (дорадча група, багатостороння платформа тощо).

Рекомендується створити спеціальну робочу групу з питань бізнесу та прав людини, яка могла би контролювати та оцінювати досягнутий прогрес, забезпечувати підзвітність та за потреби адаптувати плани до контексту у разі потреби. Ця рекомендація ґрунтується на висновку про те, що сьогодні в Україні такої практики не існує, а прогрес в сфері бізнесу та прав людини не піддається регулярному моніторингу й оцінці на основі базових показників та інклюзивних процесів.

Рекомендація 3: Принципи у сфері бізнесу та прав людини мають бути інтегровані у майбутні зміни до Угоди про асоціацію між Україною та ЄС і Плану дій щодо її імплементації.

Як показує досвід прийняття першої Національної стратегії у сфері прав людини та відповідного плану дій щодо її реалізації, інтеграція політики у сфері бізнесу та прав людини в євроінтеграційний порядок денний дозволяє підвищити ймовірність її реалізації в майбутньому. Оскільки наразі триває процес оновлення Плану дій щодо імплементації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, він може розглядатися як можливість інтегрувати питання у сфері бізнесу та прав людини до порядку денного європейської інтеграції, що ґрунтується на спільних цінностях та повазі до демократичних принципів, верховенства права, належного врядування, гідних робочих місць і прав людини.

Рекомендація 4: Необхідно посилити захист і промоцію та розкрити численні переваги імплементації рамки бізнесу та прав людини для посилення інших пріоритетів, як-от сталого й інклюзивного зростання, доступу до фінансування, гідних робочих місць, розвитку торгівлі та боротьби з корупцією.

Відсутність довіри до правозахисних механізмів спричинена значною мірою слабким верховенством права в країні та поширеною корупцією. Концепція бізнесу та прав людини не претендує на роль панацеї від усіх викликів, які стоять перед суспільством. Але питання у сфері бізнесу та прав людини, які сформульовано в Керівних принципах ООН, і заходи боротьби з корупцією взаємопов'язані. Важливо продемонструвати, як заходи, що стимулюють відповідальну ділову практику, та антикорупційні зусилля можуть зміцнювати один одного для забезпечення узгодженої політики¹⁸.

Рекомендація 5: Важливо забезпечити широку співпрацю, розширення можливостей та значущу участь зацікавлених сторін, щоб сприяти більшій прозорості, ефективності, довірі та амбіційності в реалізації Керівних принципів ООН.

Наявна практика доводить, що для впровадження Керівних принципів ООН має бути забезпечено залучення зацікавлених сторін у сферу бізнесу та прав людини. Цей механізм слугує на користь виявлення та розуміння ризиків у сфері прав людини, перевірки та отримання зворотного зв'язку щодо дій, які вживаються, а також усунення негативних наслідків. Цей механізм має потужність забезпечувати відповідальність осіб, які наділені обов'язками (держав і бізнес-суб'єктів), встановлювати та виконувати законодавчі норми, регулятивні положення та стандарти, що є ефективними в окремих випадках і для загального соціального та економічного розвитку.

Уряд повинен звернути увагу на вимоги Керівних принципів ООН щодо активної участі багатьох зацікавлених сторін у впровадженні обов'язкової належної обачності щодо прав людини (mHRDD) (Принцип 18) та несудових механізмів, створених для забезпечення доступу до засобів правового захисту для потерпілих через порушення прав людини, що пов'язані з бізнесом (Принцип 31.h).

До сфери бізнесу та прав людини мають бути залучені різні категорії зацікавлених сторін (також належним чином слід врахувати гендерний аспект): урядові органи та державні підприємства, парламент, включаючи відповідні комітети; НІПЛ, установи омбудсменів та статутні органи з питань рівності; судова система, механізми альтернативного вирішення спорів і неформальні суб'єкти правосуддя; суб'єкти господарювання, бізнес-асоціації та суб'єкти неформального сектору; профспілки та інші об'єднання працівників; ОГС та представники постраждалих груп чи громад; наукові кола, у тому числі науково-дослідні інститути, окремі експерти, навчальні заклади; ЗМІ; міжнародні та регіональні суб'єкти, наприклад, відповідні установи ООН та їх команди в різних країнах, Світовий банк, регіональні банки розвитку, ЄС, РЕ, ОЕСР, ОБСЄ тощо.

¹⁸ See also Connecting the business and human rights and the anticorruption agendas Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. URL: www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Connecting-business-and-human-rights-and-anti-corruption-agendas.aspx.

Кращі практики щодо НПД передбачають створення багатостороннього органу (Національного керівного комітету або Робочої групи з питань бізнесу та прав людини). На кожній фазі процесів НПД (попередня оцінка та консультації, Національне оцінювання базових показників, підвищення обізнаності, розробка, впровадження, моніторинг і оцінка та оновлення) можуть бути використані різні форми залучення зацікавлених сторін: форуми, громадські зустрічі, місцеві діалоги із зацікавленими сторонами, консультації (зокрема письмові) та семінари, воркшопи, обговорення у фокус-групах, глибинні та інформативні інтерв'ю з особами, які володіють інформацією про політику, законодавство та прийняття рішень, оцінки зацікавлених сторін, опитування, електронні дискусії, письмовий внесок через офіційний вебсайт або електронне листування спеціально стосовно проєкту НПД, який відкрито публікується на вебсайті або поширюється серед кількох впливових зацікавлених сторін, інтернет платформи, вебсторінки та блоги тощо¹⁹.

Залучення зацікавлених сторін має відбуватися планомірно та прозоро, забезпечувати нарощування потенціалу зацікавлених сторін, приділяти увагу рівню знань і досвіду щодо предмету та будь-яким потенційним мовним, соціальним, культурним, фінансовим чи іншим перешкодам щодо їх участі²⁰.

Щоб забезпечити принципи рівності та недискримінації при системному впровадженні Керівних принципів ООН, в усі процеси НПД і на кожних фазах та етапах їх реалізації повинна бути інтегрована гендерна перспектива щодо участі зацікавлених сторін в сфері бізнесу та прав людини, як рекомендовано Робочою групою ООН²¹. Сучасна практика демонструє, що в більшості структур та ініціатив у сфері бізнесу та прав людини гендерним питанням приділялося занадто мало уваги.

Рекомендація 6: Щоб підвищити узгодженість політики в сфері бізнесу та прав людини, існує значна потреба у цілеспрямованому посиленні спроможності державних центральних та місцевих органів влади та залучених органів місцевого самоврядування.

Необхідно запровадити та розвивати спеціальне навчання з питань бізнесу та прав людини. Розвиток у напрямку бізнесу та прав людини має відбуватися одночасно як на центральному, так і на місцевому рівнях, тобто і згори вниз, забезпечуючи розуміння державного підходу до розвитку на місцях, і знизу вгору, щоб мати можливість коригувати обрану політику з урахуванням локальних запитів і потреб.

Уповноважений Верховної Ради з прав людини має значний потенціал бути одним із ключових рушіїв у впровадженні концепції бізнесу та прав людини як наскрізного компонента у царині прав людини та забезпеченні цього розуміння в різних сферах (трудове право, захист від погіршення довкілля, захист права на приватність тощо). Необхідно створити умови для розширення потенціалу у сфері бізнесу та прав людини для Офісу Уповноваженого Верховної Ради з прав людини (як НІПЛ).

19 Дані інтерв'ю з ключовими інформантками та інформантами.

20 See, for example: Engaging Communities. Shell Sustainability Report 2019. URL: <https://reports.shell.com/sustainability-report/2019/contribution-to-society/social-performance/engaging-communities.html>

21 OHCHR, 'The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide', 2012, p.8. URL: www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2_en.pdf

Рекомендація 7: Слід розробити й регулярно проводити оцінку дотримання прав людини на рівні державних та комунальних підприємств.

Для розробки методології, орієнтованої на особливості ДП та КП, в Україні можна використати методологію Corporate Human Rights Benchmark. І ДП, і КП повинні здійснювати оцінку ризиків прав людини. Національний контактний пункт ОЕСР, який діє при Міністерстві економіки України, має хороші можливості координувати такі зусилля.

Рекомендація 8: Необхідно сприяти застосуванню підходу, що ґрунтується на правах людини, та забезпечити сильний фокус на маргіналізованих носіях прав і громадах, які підпадають під високий ризик порушення прав людини, пов'язаних із бізнесом.

В усіх процесах оцінки ризиків порушення прав людини в бізнес-операціях на державному, місцевому та корпоративному рівнях слід враховувати інтереси найбільш уразливих груп (зокрема, визначених у висновку ві цього звіту). Профспілки, організації громадянського суспільства та правозахисники мають бути залучені до процесу оцінки проєктів великого бізнесу, корпоративних та державних інвестиційних угод, щоб ідентифікувати ризики порушення прав людини.

Рекомендація 9: Поширення знань і формування навичок з питань бізнесу та прав людини.

Такі заходи наполегливо рекомендується запроваджувати для багатьох суб'єктів як на національному, так і на місцевому рівнях країни. Систематична робота має розпочатися з розробки та впровадження широкої інформаційно-просвітницької кампанії та тренінгів, спеціально розроблених для різних цільових груп, а саме для державних органів, бізнесу, носіїв прав, правозахисників у межах просування принципів бізнесу та прав людини. Необхідно посилити мотивацію бізнесу працювати над питаннями дотримання прав людини, особливо мотивацію менеджерів(ок) і фахівців(чинь), які опікуються питаннями управління персоналом, а також експортерів, особливо тих, на які поширюється юрисдикція німецьких, голландських та французьких законів і директив ЄС, що стосуються прав людини. Також необхідним є більш широке залучення бізнесу до впровадження системи дуальної освіти. І, нарешті, теоретичні знання та практичні навички в сфері бізнесу та прав людини мають бути включені до навчальних програм закладів вищої освіти для економістів(ок), юристів(ок), менеджерів(ок). Навчальні та освітні програми мають запропонувати єдиний підхід до розуміння відповідальної бізнес-поведінки на основі різних підходів до впровадження відповідних принципів (КСВ, бізнес та права людини, ЦСР, довкілля, соціальні питання та внутрішньокорпоративні відносини тощо).

Існує потреба розробити спільно з Офісом з просування експорту курси для експортерів, особливо для малих і середніх підприємств, а також для тих, на які поширюється юрисдикція німецьких, голландських та французьких законів і директив ЄС, що стосуються прав людини (Директива про КСВ, Зелена угода і Директиви про обов'язкову процедуру належної обачності, трансенергетичне вуглецеве регулювання). Після курсу МСП можуть бути надані фінансова підтримка або консультації, щоб підвищити їх потенціал і відповідність експортним вимогам.

Крім того, щоб концепція бізнесу та прав людини, а також концепція відповідальної бізнес-поведінки стали загальноприйнятими, питання дотримання прав людини доцільно включити в навчальні плани бізнес-шкіл, щоб допомогти генеральним директорам і керівникам вищої ланки зрозуміти проблеми прав людини в бізнесі та способи їх інтеграції в бізнес-екосистеми (що включають постачальників, спільноти та інші зацікавлені сторони).

Рекомендація 10: Слід розробити зручну та доступну онлайн платформу з питань бізнесу та прав людини з інструментами для різних зацікавлених сторін.

На цій платформі можливо було б надавати матеріали (відео, аудіо, тексти) про базові та поглиблені знання у сфері бізнесу та прав людини (як перекладені, так і розроблені самотужки), включаючи інформацію про взаємозв'язки між бізнесом і правами людини та ЦСР, між бізнесом і правами людини та темами в сферах довкілля, соціальних питань і внутрішньокорпоративних відносин, між бізнесом і правами людини та КСВ, між бізнесом і правами людини та питаннями гідної праці, а також щодо багатьох інших актуальних аспектів. Ця платформа також могла б надати навчальні матеріали, рамкові політики щодо прав людини, інструменти самооцінки, індикатори та контрольні показники, а також передові практики.

Профспілки, ОГС та правозахисники як потенційні рушії питань у сфері бізнесу та прав людини у країні могли б використовувати таку платформу для обміну досвідом, координації зусиль тощо на національному рівні. Також ця платформа могла би стати координаційним центром для спілкування з регіональним центром з питань бізнесу та прав людини у Центральній та Східній Європі (<https://ceeca-bhr.org/>) та іншими глобальними, регіональними та національними спільнотами з питань бізнесу та прав людини. У рамках платформи можна було б розглянути можливість створення національних або галузевих гарячих ліній або платформ для носіїв прав як стимул для дотримання прав людини бізнесом. Учасниками цих платформ можуть бути також постачальники.

Рекомендація 11: Існує потреба у підвищеній увазі до ризиків та у просуванні принципів бізнесу та прав людини у зонах, що постраждали від військового конфлікту.

Україна, яка стикається з додатковими проблемами у сфері дотримання прав людини через збройний конфлікт та внутрішнє переміщення, має докласти особливих зусиль для підвищення обізнаності про те, що бізнес впливає на права людини, а також активно чи пасивно може впливати на розвиток конфлікту. Тому важливо, щоб права людини сприймалися як наскрізний стандарт усієї діяльності компанії, як під час, так і після конфлікту. Уряд повинен розробити рекомендації для бізнесу щодо потенційних ризиків, пов'язаних із відповідною економічною діяльністю, а також з урахуванням ситуації конфлікту та внутрішнього переміщення, зосередившись на запобіганні негативному впливу на права людини, а не лише на тому, щоб реагувати на несприятливі наслідки, які вже мають місце.

Як зараз, так і в перспективі важливо, щоб НПД був сфокусований на конкретних заходах і діях, механізмах реалізації та контролю щодо поваги прав людини з боку бізнесу в регіонах, які постраждали від конфлікту, як це передбачено Принципом 7 Керівних принципів ООН.

Рекомендація 12: Необхідність орієнтації на бізнес-асоціації, щоб здійснити трансформаційні та системні зміни.

Оскільки бізнес-асоціації є ключовими зацікавленими сторонами, яким довіряє бізнес, донорам рекомендується підвищувати потенціал та обізнаність бізнес-асоціацій у вибраних секторах (сільське господарство, роздрібна торгівля та ІТ) та у секторах ризику (текстиль і будівництво) щодо питань відповідальної бізнес-поведінки та прав людини. Другим кроком може стати розробка специфічних для галузі викликів і стандартів у сфері прав людини.

Рекомендація 13: Необхідно вивчити можливість включення вимог у сфері бізнесу та прав людини до капітальних інвестиційних проєктів на рівні держави та громад, а також до банківських позик.

Частка прямих іноземних інвестицій (ПІІ) у капітальних інвестиціях українських компаній досить низька в порівнянні з коштами держави та органів місцевого самоврядування, а також у порівнянні з банківськими кредитами. Цей факт свідчить про те, що державні та місцеві органи влади та банки можуть бути ключовими рушійними силами у просуванні відповідальної бізнес-поведінки та порядку денного в області бізнесу та прав людини серед суб'єктів господарювання в Україні.

Тому рекомендовано вивчити можливість включення вимог у сфері бізнесу та прав людини до капітальних інвестиційних проєктів на рівні держави та громад, до сфери банківських кредитів, а також глибше дослідити іноземний досвід у цій сфері.

Рекомендація 14: Важливо посилювати взаємодію між різними учасниками та спільнотами у сфері бізнесу та прав людини, зокрема працювати через бізнес-асоціації, щоб підтримати компанії у відповідальному веденні бізнесу.

Бізнес-асоціації, урядові та неурядові організації, інвестори та донори повинні об'єднатися, щоб допомогти компаніям інтегрувати права людини в бізнес-операції. Також, однією із ключових рушійних порад денного в області бізнесу та прав людини для бізнесу можуть бути бізнес-асоціації, які можуть організувати заходи із захисту та промоції, розробляти шаблони політик і процедур з питань, пов'язаних з правами людини, а також порівняння галузевих стандартів, яких повинні дотримуватися компанії.

Для забезпечення системних змін рекомендується підвищувати потенціал та обізнаність бізнес-асоціацій щодо питань в сфері бізнесу та прав людини та відповідальної бізнес-поведінки. Підтримка експортно-орієнтованих МСП також потребує посилення.

Рекомендація 15: Необхідність розширити доступ до засобів правового захисту (державних та недержавних засобів правового захисту).

Необхідно підвищити рівень обізнаності судових органів, центрів безоплатної правової допомоги, асоціацій адвокатів щодо питань бізнесу та прав людини. Для цього доцільно розробити методологію моніторингу судових справ щодо зловживань, пов'язаних із бізнесом, вивчити юридичні, процесуальні та практичні перешкоди у доступі до засобів правового захисту для потерпілих у зв'язку із порушеннями прав людини з боку бізнесу, навчити суддів та адвокатів застосовувати систему принципів бізнесу та прав людини у відповідних випадках. Рекомендується створити можливість подання групових позовів. Профспілки, ОГС та органи місцевого самоврядування слід визнати в якості суб'єктів, які можуть подавати цивільні позови для захисту прав людини від імені третіх осіб (наприклад, місцевої громади). Необхідно уможливити позови з вимогою вчинити певні дії, спрямовані на запобігання ризикам порушення прав людини в діяльності компанії. Важливо розробити засоби правового захисту, які можуть бути використані, коли компанія подає репутаційний позов проти людей, які стверджують, що компанія порушує їхні права.

Аналізуючи ефективність судового правового захисту, важливо брати до уваги не лише його існування з точки зору наявності процедури чи правової бази, а й проаналізувати фактичний доступ до цієї правової процедури для потерпілих або постраждалих громад.

Необхідно заохочувати позасудові засоби захисту (зокрема, через національний контактний пункт ОЕСР чи засоби правового захисту, створені інвесторами тощо).

Розробка позасудових засобів правового захисту має супроводжуватися зміцненням та розбудовою потенціалу інституцій, які можуть доповнити судову систему та надати потерпілим і постраждалим громадам необхідні підтримку та знання. В Україні ці процеси могли би забезпечуватися завдяки партнерству між національною інституцією з прав людини та системою безоплатної правової допомоги (БПД). Необхідно побудувати систему передачі справ про порушення прав людини, пов'язаних із бізнес-діяльністю, до судів, інших механізмів правового захисту, до національного контактного пункту ОЕСР тощо. Наприклад, в Україні НІПЛ може допомогти потерпілим отримати доступ до засобів правового захисту, передавши справи до БПД.

При розробці ефективної системи правового захисту також важливо переконатися, що люди, зокрема і найбільш маргіналізовані носії прав, здатні розуміти свої права та знають куди звертатися, коли їх порушують. Відсутність інформації є одним із ключових факторів, через який люди вирішують не повідомляти про порушення прав людини разом з іншими наявними в Україні перешкодами: неефективними судовими процедурами, вартістю юридичної допомоги, відсутністю фізичного доступу до засобів правового захисту тощо.

Рекомендація 16: Міжнародна діяльність урядів, бізнесу та ОГС як зацікавлених сторін в області бізнесу та прав людини.

Міжнародна діяльність урядів має важливе значення для розвитку та зміцнення регіональних і міжнародних структур та співпраці між зацікавленими сторонами з метою підвищення їхнього потенціалу за допомогою «перехресного навчання», «твінінгу» (двосторонніх попарних зв'язків між закладами країн Західної та Східної або Центральної Європи) та навчання через надання технічної підтримки. Вона сприяє прийняттю передових рішень у сфері бізнесу та прав людини на міжнародному, регіональному і національному рівнях.

Існують міркування щодо можливостей нарощування імпульсу для запровадження регіональних планів дій (РПД) у сфері бізнесу та прав людини також і у результаті розробки та прийняття НПД однією державою в регіоні²².

Рекомендація 17: Вийти за межі НПД та зосередитися на вимогах та реалізації належної обачності щодо прав людини.

Розробка чіткого обов'язкового стандарту відносно належної обачності щодо прав людини на рівні ЄС матиме не тільки значний вплив на країни-члени ЄС, їхні бізнеси та майбутні бізнес-моделі, а також на ланцюги поставок та створення вартості в усьому світі та в сусідніх із ЄС країнах, які підписали угоди про асоціацію, наприклад, в Україні. Україна вже деякий час наближає своє законодавство до напрацьованого законодавства ЄС. Таким чином, нові Директиви ЄС щодо нефінансової звітності та обов'язкової належної обачності щодо прав людини можуть бути впроваджені в Україні подібним чином. Виходячи з цього, виникає необхідність:

- a) ретельно вивчити національну правову базу в сфері бізнесу та прав людини та належної обачності щодо прав людини згідно з висновками майбутніх вимог Директиви ЄС;
- b) визначити можливе регулювання належної обачності щодо прав людини, яке має бути широким й охоплювати всі типи суб'єктів господарювання (так само слід обговорити МСП);
- c) враховувати, що регулювання належної обачності щодо прав людини має бути інклюзивним та прозорим та залучати всі відповідні зацікавлені сторони. Доброю вважається практика створення спеціального органу регулювання та контролю, як у Німеччині та Нідерландах;
- d) належна обачність щодо прав людини має супроводжуватися ефективними засобами захисту (судовими і позасудовими).

²² Empowerment and Accountability Way Forward. By Nicolaj Sonderbye, UNDP Ukraine. 2021 UN Forum on Business and Human Rights. URL: <https://10unforumbhr2021.sched.com/event/oC1E/empowering-people-and-building-a-business-and-human-rights-community-in-central-and-eastern-europe?linkback=grid>; Asia & Africa National Action Plans Update to the UN Working Group on Business and Human Rights. October 2015. P.13. URL: [https://www.wits.ac.za/media/wits-university/faculties-and-schools/commerce-law-and-management/research-entities/cals/documents/Coalitions%20Third%20Submission%20to%20the%20WG%2020151012%20\(FINAL\).pdf](https://www.wits.ac.za/media/wits-university/faculties-and-schools/commerce-law-and-management/research-entities/cals/documents/Coalitions%20Third%20Submission%20to%20the%20WG%2020151012%20(FINAL).pdf)

ЗМІСТ

1. ВСТУП	31
1.1. Контекст	32
1.2. Мета, ціль, обсяг та загальний план дослідження	36
1.3. Підхід і методи	39
1.3.1. Принципи та підходи	39
1.3.2. Методи	39
1.4. Забезпечення якості	44
2. ПОТОЧНИЙ СТАН ТА ОСНОВНІ ДАНІ ЩОДО СФЕРИ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ В УКРАЇНІ	45
2.1. Загальні тенденції, що визначають майбутнє у сфері бізнесу та прав людини в Україні	46
2.1.1. Міжнародний контекст – прагнення до нової глобальної бізнес-моделі	46
2.1.2. Національна політика та правовий контекст	49
2.2. Точка зору носіїв прав	52
2.2.1. Негативний вплив бізнесу на права людини в Україні	52
2.2.2. Гідна праця та неформальна зайнятість	63
2.2.3. Основні перешкоди та виклики для носіїв прав	68
2.2.3.1. Загальне середовище у сфері прав людини та відсутність довіри до правозахисних механізмів	68
2.2.3.2. Якість державного регулювання та відсутність узгодженості політики	68
2.2.3.3. Незбалансовані зв'язки між державою та бізнесом (зокрема, ДП та комунальні підприємства)	70
2.2.3.4. Відсутність прозорості ключових суб'єктів із питань прав людини	71
2.2.3.5. Недостатня обізнаність з правами людини та брак спроможностей у сфері прав людини	71
2.2.3.6. Прогалини в галузі державного контролю	73
2.2.3.7. Брак інструментів недержавного моніторингу	74
2.2.3.8. Конфлікт та його вплив на питання у сфері бізнесу та прав людини	74

2.2.4. Доступ носіїв прав до ефективних засобів правового захисту у випадку порушення їх прав бізнесом	75
2.2.4.1. Державні інструменти	75
2.2.4.2. Недержавні інструменти	77
2.2.5. Прикінцеві зауваження	77
2.2.6. Рекомендації	78
2.3. Корпоративна відповідальність щодо поваги прав людини в Україні: галузеві та ринкові перспективи	81
2.3.1. Міжнародна торгівля, експорт та торгівля з ЄС	83
2.3.2. Політики та практики щодо прав людини в компаніях, які працюють в Україні, та в їхніх ланцюгах постачання	87
2.3.2.1. Профіль бізнесу в українській економіці	87
2.3.2.2. Профіль ключових вибраних галузей: ІТ, роздрібна торгівля та сільське господарство	88
2.3.2.3. Обізнаність та очікування бізнесу щодо Керівних принципів та відповідальної ділової поведінки	93
2.3.2.4. Практика поваги прав людини компаніями в Україні	94
2.3.3. Прикінцеві зауваження	103
2.3.4. Рекомендації	105
2.4. Бізнес і права людини в Україні: визначення (картографування) кола зацікавлених сторін	106
2.4.1. Носії прав та носії обов'язків у сфері бізнесу та прав людини: загальний огляд	107
2.4.1.1. Носії прав у сфері бізнесу та прав людини	109
2.4.1.2. Носії обов'язків у сфері бізнесу та прав людини (держава)	111
2.4.1.3. Носії обов'язків у сфері бізнесу та прав людини (бізнес)	119
2.4.2. Зацікавлені сторони у сфері бізнесу та прав людини в Україні: національний рівень	125
2.4.3. Зацікавлені сторони у сфері бізнесу та прав людини: регіональний рівень та рівень громад	134
2.4.4. Інші зацікавлені сторони у сфері бізнесу та прав людини	138
2.4.5. Прикінцеві зауваження	141
2.4.6. Рекомендації та пропозиції	142
2.5. Кращі міжнародні практики успішної реалізації Керівних принципів ООН з питань бізнесу і прав людини	143
2.5.1. Національні плани дій у сфері бізнесу та прав людини: загальноосвітні рамки та провідні національні практики	145
2.5.1.1. Міжнародно-правові передумови НПД в Україні	145
2.5.1.2. Загальновизначені рамки для НПД	147
2.5.1.3. Національні практики з підготовки до розроблення та розроблення НПД	152
2.5.1.4. Національні практики управління процесом впровадження НПД	157
2.5.1.5. Національні практики моніторингу, оцінювання та оновлення НПД	158
2.5.1.6. Підтримка в рамках НПД поваги бізнесом прав людини на постраждалих від конфлікту територіях	161
2.5.1.7. Прикінцеві зауваження	166
2.5.1.8. Рекомендації та пропозиції	167

2.5.2. Корпоративна відповідальність поважати права людини	170
2.5.2.1. Огляд глобальних і регіональних досягнень щодо розробки процедури забезпечення належної обачності щодо прав людини	170
2.5.2.2. Національні правові розробки у сфері належної обачності щодо прав людини – огляд моделей, обраних країнами-членами ЄС	176
2.5.2.3. Прикінцеві зауваження	177
2.5.2.4. Рекомендації та пропозиції	178
2.5.3. Доступ до засобів захисту	179
2.5.3.1. Доступ до засобів захисту – огляд ефективності та прогалин засобів судового захисту	179
2.5.3.2. Огляд позасудових засобів правового захисту	181
2.5.3.3. Огляд позасудових недержавних засобів правового захисту	183
2.5.3.4. Прикінцеві зауваження	186
2.5.3.5. Рекомендації та пропозиції	188
2.5.4. Залучення основних зацікавлених сторін у сфері бізнесу та прав людини – наскрізне питання	189
2.5.4.1. Міжнародне право та політична матерія залучення зацікавлених сторін	189
2.5.4.2. Залучення зацікавлених сторін до впровадження Керівних принципів ООН через національні плани дій у сфері бізнесу та прав людини (НПД)	192
2.5.4.3. Вимоги Керівних принципів ООН і спрямована на гендер міжнародна практика залучення зацікавлених сторін	205
2.5.4.4. Фактори, які стимулюють участь зацікавлених сторін у процесах НПД	209
2.5.4.5. Міжнародний вимір участі зацікавлених сторін у сфері бізнесу та прав людини: цінність і формати для держав та компаній	211
2.5.4.6. Прикінцеві зауваження	215
2.5.4.7. Рекомендації та пропозиції	217

ДОДАТКИ

218

Додаток А.1. Методологія дослідження	218
Додаток А.2. Бізнес та права людини: опитувальник для носіїв прав	230
Додаток А.3. Запитальник для Омнібуса	235
Додаток А.4. Бізнес і права людини: опитувальник для компаній	237
Додаток А.5. Переліки напівструктурованих попередніх ключових запитань для інтерв'ю та фокус груп	243
А.5.1. Напівструктуровані попередні ключові запитання для інтерв'ю із правозахисниками, представниками професійних спілок та громадських організацій	243
А.5.2. Напівструктуровані попередні ключові запитання для інтерв'ю із правозахисниками, представниками професійних спілок, громадських організацій та іншими	244
А.5.3. Запитання для обговорень у фокус-групах із представниками носіїв прав	244
А.5.4. Напівструктуровані попередні ключові запитання для інтерв'ю з представниками бізнес-асоціацій та інвесторами	246
А.5.5. Напівструктуровані попередні ключові запитання для інтерв'ю з CEO/менеджерами компаній з комплаєнсу (носії обов'язків)	247

A.5.6. Напівструктуровані попередні ключові запитання для фокус груп з HR фахівцями та КСВ менеджерами	247
A.5.7. Напівструктуровані попередні ключові питання для обговорень у фокус-групах з представниками бізнес-асоціацій, корпоративного сектору, міжнародних партнерів з розвитку, інвесторів	248
A.5.8. Напівструктуровані попередні запитання до представників суб'єктів господарюванняв рамках дослідження міжнародних кращих практик у сфері бізнесу та прав людини	248
A.5.9. Напівструктуровані попередні запитання щодо практики залучення ключових зацікавлених сторін (стейкхолдерів) в процесі імплементації принципів щодо поваги бізнесу та прав людини	249
A.5.10. Напівструктуровані попередні запитання до ключових щодо практики Національних планів дій щодо бізнесу та прав людини	249
Додаток А. 6. Учасники_ці інтерв'ю	250
Додаток А.7. Критерії вибірки учасників_ць обговорень у фокус групах	253
Додаток В. Права людини та верховенство права в Україні	255
Додаток С. Мапування досліджень у сфері бізнесу та прав людини, дотримання та поваги соціально-економічних прав, гідної праці та питань зайнятості	257
Додаток D. Ініціативи та проєкти	259
Додаток Е. Національні стратегічні та програмні документи	265
Додаток F. Корпоративна відповідальність за дотримання прав людини в Україні	273
Додаток F.1. Ключова статистика та інформація для секторного та ринкового аналізу	273
Додаток F. 2. Результати опитування компаній	274
Додаток G. Бізнес та права людини в Україні: визначення (картографування) та аналіз кола зацікавлених сторін	284
Додаток Н. Розвиток подій у сфері бізнесу та прав людини в ЄС	316
Додаток І. Аналіз вебсайтів п'ятірки топ-компаній, які працюють у сферах ІТ, роздрібно́ї торгівлі та сільського господарства	319
Додаток J. Вимоги до інвестиційних проєктів із значними інвестиціями	322
Додаток К. Розвиток подій щодо дотримання принципу належної обачності щодо прав людини з акцентом на МСП	323
Додаток L. Огляд кількох національних механізмів регулювання обов'язкового застосування принципу належної обачності щодо прав людини серед країн-членів ЄС	324
Додаток М. Як країни-члени ЄС вирішують проблемні моменти пов'язані з правосуддям – приклади	327
Додаток N. Кращі практики НІПЛ у всьому світі, які можуть бути корисними Україні	330
Додаток О. Рекомендації для практики України щодо організації роботи міжвідомчого органу (Національного керівного комітету чи Робочої групи з питань бізнесу та прав людини тощо), що відповідатиме за НІПД	333
Додаток Р. Бібліографія	334

ПОДЯКА

Це якісне дослідження бар'єрів, можливостей та здобутих уроків у сфері бізнесу та прав людини є результатом процесу, який ПРООН в Україні розпочала у першій половині 2021 року. Після консультацій із зацікавленими сторонами ПРООН із ключовими державними установами, науковими колами, Офісом омбудсмена та УВКПЛ, восени 2021 року розпочато відповідні дослідження. Дослідження зосереджені на загальних тенденціях/потребах/перешкодах для носіїв прав та бов'язків, аналізі секторів/ринків і спрямовані на визначення базових показників та використання міжнародного найкращого та найкращого досвіду, який може бути актуальним для України.

Дослідницьку групу очолив Ніколай Сондербай, старший радник з питань демократії та прав людини, який підтримав дослідження, надавши детальні поради щодо деяких методологічних аспектів звіту та даних. Ми вдячні команді та консультантам ПРООН в Україні за підтримку в консультаціях та спілкуванні із зацікавленими сторонами та експертами. Зокрема, ми висловлюємо вдячність команді проекту ПРООН «Права людини в Україні» (HR4U), яка надала щоденну підтримку та поради для дослідження. Ми також вдячні родині ООН за внесок у звіт, консультації, коментарі та поради.

Ми дякуємо всім, хто погодився взяти участь у цьому дослідженні, включаючи МОП в Україні, регіональних координаторів Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Мережу Хабів громадянського суспільства, бізнес-асоціації та компанії. Також дякуємо всім опитаним під час дослідження: Андрію Литвину, в.о. директора ДУ «Офіс з розвитку підприємництва та експорту»; Тетяні Сахарук, генеральній директорці Мережі Глобального договору ООН в Україні; Світлані Михайловській, заступниці директора Європейської бізнес Асоціації; Наталії Забрудській, віцепрезидентці, Генеральній секретарці Торгово-промислової палати України; Віталію Седлеру, президенту Асоціації «IT Ukraine», генеральному директору Intellias; Юлії Берещенко, директорці з розвитку бізнесу та ІR компанії «Астарта-Київ»; Марті Труш, директорці з персоналу Auchan Retail Ukraine; Наталії Колядко, Директорці з персоналу EPAM Systems Ukraine; Івану Чалому, головному редактору журналу «Практика МСФЗ»; Аліні Соколенко, членкині Наглядової ради Асоціації експертів зі сталого розвитку, директорці груп консалтингових компаній; Роману Сластьону, генеральному директору асоціації «Український клуб аграрного бізнесу»; Олені Волошиній, керівниці діяльності Міжнародної фінансової корпорації (IFC) в Україні; Енді Гундеру, президенту Американської торговельної палати в Україні; Олександрі Гнатік, PR-директорці компанії EVA; Тетяні Брюхановій, директорці з персоналу компанії «Фокстрот»; Лідії Ключан, директорці з персоналу компанії Harvest; Анні Толмачовій, директорці з персоналу METRO Cash and Carry; Олександру Ворошкову, раднику з питань ВПО у Донецькій області, експерту Ради Європи з прав ВПО, координатору ГО «Краматорськ-SOS»; Антоніні Бондаренко, старостф сіл Деніжникове та Співаківка Новоайдарської сільської територіальної громади Щастинського району Луганської області; Наталії Карбовській, директорці зі стратегічного розвитку МБФ «Український жіночий фонд»; Ларисі Бичковій, директорці ГО «Агенція регіонального розвитку Східного Донбасу» (м.Сіверодонецьк, Луганська область), консультантці та

координаторці військово-цивільної адміністрації в Луганській та Донецькій областях, колишній начальниці Департаменту агропромислового розвитку Луганської області; Григорію Осовому, голові Федерації професійних спілок України; Олексію Мірошниченку – Виконавчому віце-президенту Конфедерації роботодавців України; Олександрю Окісу – голові Національної служби посередництва та примирення; Сергію Гайдаку, голові Луганської обласної державної адміністрації, обласної військово-цивільної адміністрації; Артуру Хімчаку, голові Донецького відділення Національної служби посередництва та примирення; Лілії Амелічевій, доцентці Донецького національного університету імені Василя Стуса, д.т.н., трудовому арбітру; Олегу Климовичу, заступнику директора Донецького обласного центру зайнятості; Миколі Надулічному – голові Луганської асоціації організацій інвалідів; раднику голови Луганської обласної державної адміністрації з питань прав людей з інвалідністю; Уляні Токаревіч, голові ГО «Жіноча ліга Донеччини»; Наталії Безелєвій, керівниці БФ «Світанок»; Людмилі Харченко, радниці з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків голови Луганської обласної державної адміністрації, обласної військово-цивільної адміністрації; Марині Пугачовій, голові ГО «Маріупольська жіноча асоціація «Берегиня»; Олексію Пічахчю, голові Донецької обласної організації профспілки працівників машинобудування та металообробки України; Оксані Головки, директорці Департаменту інвестицій/інноваційного розвитку та зовнішніх зв'язків Донецької обласної державної адміністрації, обласної військово-цивільної адміністрації; Катерині Самбурській, начальниці економічно-правового відділу Добропільського територіального органу створення профспілки працівників вугільної промисловості України, заступниці голови; Софії Кордонець, керівниці проекту «Правова допомога особам без громадянства в Україні», БФ «Право на захист»; Олені Мельник, заступниці директора Департаменту реалізації політики зайнятості – начальниці відділу обслуговування роботодавців та реалізації активних програм зайнятості Департаменту реалізації політики зайнятості Держцентру зайнятості; Андрію Волкову, старшому офіцеру охорони, керівнику польового офісу Центру цивільного населення в умовах конфлікту (iNGO) (Донецька та Луганська області); Олені Рофе-Бекетовій, голові Благодійного фонду «Харків з тобою», координаторці ініціативної групи #SaveKharkiv, членкині консультативної ради з питань охорони культурної спадщини при Департаменті містобудування та архітектури Харківської обласної державної адміністрації; Наталії Холодовій, координаторці проекту ГО «Еко клуб» (Рівне); Христині Кіт, голові ГО «Асоціація українських жінок-юристів «ЮрФем», юристці, кандидатці юридичних наук; Валентині Ємельяненко, радниці з гендерних питань міського голови Бердянська Держпраці; Костянтину Харакозу, судді, Харківський суд; Інні Кудінській, ГО «Трудові ініціативи»; Андрію Васильєву, Профспілка будівельної промисловості; Ганні Шаригіній, ГО «Сфера»; Вікторії Гар, «Боротьба за права», Профспілка «Нова пошта», представникам системи з надання безоплатної правової допомоги, Конфедерації профспілок, Фонду зайнятості м. Сторожинець. Їхній внесок був ключовим у представленні результатів цього дослідження.

Ми вдячні усім, хто взяв участь у тринадцяти фокус-групах під час дослідження: працівники та працівниці великих і середніх компаній, представники та представниці малого та мікро бізнесу, громад, які зазнали негативного впливу, мешканці та мешканки громад, молодь, менеджери та менеджерки з персоналу/КСВ/комплаєнс-менеджер(к)и великих, середніх та малих ІТ, сільськогосподарських та роздрібних компаній; представники та представниці бізнес-асоціацій та організацій роботодавців на національному та регіональному рівнях, міжнародні партнери з розвитку та інвестори.

Ми вдячні представникам та представницям Мережі хабів громадянського суспільства та регіональним координаторам і координаторкам Уповноваженого з прав людини в Україні, які взяли участь у опитуванні та допомогли почути голос носіїв прав з усієї України.

Ми вдячні Європейській Бізнес Асоціації, Американській торговельній палаті в Україні, Спілці українських підприємців, галузевим асоціаціям (ІТ, ритейл та агропромисловість) та їх учасникам. Вони допомогли розпочати загальне дослідження тенденцій секторів/ринків.

Також дякуємо всім представникам та представницям компаній, які взяли участь в опитуванні. Їхня відкритість до обміну знаннями та досвідом дозволила нам за короткий проміжок часу зібрати інформацію про поточний стан у сфері бізнесу та прав людини в Україні.

Висловлюємо подяку тим, хто також брав участь у консультаціях із зацікавленими сторонами, проведених ПРООН перед дослідженням: Валерії Коломієць, заступниці Міністра юстиції України з питань європейської інтеграції, Тетяні Міської, директорці ДУ «Офіс сприяння підприємництву та експорту», Валерії Іонан, заступниці Міністра цифрової трансформації України з питань європейської інтеграції, Олександрю Палазову, начальнику Департаменту регуляторної політики та підприємництва, Ігорю Терещенку, Директорату ринку праці та розвитку зайнятості, Микиті Суєтіну, Директорату розвитку ринку праці та умов праці (Мінекономіки України), Катерині Павліченко, заступниці Міністра внутрішніх справ, Дмитру Гладчуку, начальнику відділу моніторингу дотримання прав людини МВС та усім іншим.

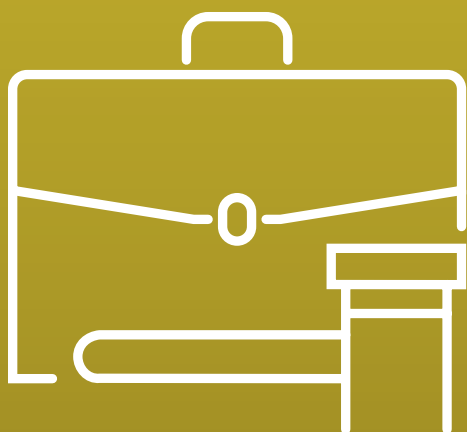
Дослідницька група висловлює щирю подяку Уповноваженому Верховної Ради України з прав людини Людмилі Денісовій, Представнику Уповноваженого з дотримання соціальних та економічних прав Олені Степаненко за підтримку цього дослідження, а також за надання можливості представити попередні результати дослідження та отримати зворотній зв'язок у межах Міжсекторальної платформи з питань бізнесу та прав людини. Їхня постійна підтримка є дуже цінною та важливою.

Також дякуємо всім, хто взяв участь у зустрічі та обговореннях Міжсекторальної платформи з питань бізнесу та прав людини, а саме: Міністерству юстиції України, Міністерству економіки України, Федерації професійних спілок України, Федерації роботодавців України, Європейській Бізнес Асоціації.

З жовтня по грудень 2021 року було проведено низку віртуальних консультацій з тематичними та регіональними експертами, а також консультації в Києві, організовані Секретаріатом Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

Ми вдячні за внески під час цих консультацій Лівіо Сарандреа, провідному раднику та керівнику групи В+HR Asia; Шону Лі, експерту з питань бізнесу та прав людини Регіонального хабу ПРООН, Бангкок; Сініші Мілатовичу, спеціалісту з бізнесу і прав людини, ПРООН; Еллі Скибенко, національна дослідниця у Східній Європі та Центральній Азії, Ресурсний центр з бізнесу і прав людини; Кевіну Леманн, експерту Регіонального хабу ПРООН, Бангкок; Рону Попперу, генеральному директору Глобальної бізнес-ініціативи з прав людини (GBI); Ешли Ненсі Рейнольдс, дослідниці Ресурсного центру з питань бізнесу та прав людини; Йоганнесу Бланкенбаху, досліднику ЄС/Західної Європи та представник Центру з питань бізнесу та прав людини; Беаті Фарачик, голові правління Польського інституту прав людини і бізнесу; Дірку Хоффманну, старшому раднику Данського інституту з прав людини, проф. Д-р Єрнею Летнар Чернічу, Нова Універса, Словенія, проф. JUDr.; Марії Патакьовій, д.т.н., громадському захиснику прав (омбудсмен), Словаччина; проф. Андреасу І. Поттакісу, доктору філологічних наук, омбудсмену Греції; Марко Фашильоне, доктору філософії, Інститут досліджень інновацій та послуг для розвитку (Італія); Ігорю Конопці, фахівцю у сфері бізнесу та прав людини.

1. ВСТУП



1.1. КОНТЕКСТ

У процесі переходу до розвиненої ринкової економіки Україна стикається із серйозними політичними та економічними викликами, а також викликами у царині безпеки²³. Дослідження Світового банку щодо зростання в Україні визначає, що досягнення стійкого розвитку можливе лише за умови справедливого розподілу переваг економічного розвитку в суспільстві, завдяки створенню доступу для всіх²⁴. Економічне зростання є стійким лише тоді, коли воно не ігнорує вразливі групи. Наявна модель не є стійкою і не відповідає цій меті²⁵. Хоча розвиток приватного сектору може сприяти сталому розвитку, «добре відомо, що недобросовісна та грабіжницька практика бізнес-поведінки часто негативно впливає на права людини»²⁶, верховенство права, екологічну безпеку та інклюзивність суспільства.

Згідно з офіційною статистикою, у 2019 році в Україні було неформально зайнято 3,46 млн осіб, що становить 20,87% від загальної кількості зайнятого населення (16,578 млн)²⁷. Багато українців обирають міграцію з різних причин, серед яких відсутність можливостей гідної праці в Україні, незадовільний рівень екологічної та продовольчої безпеки та низький рівень відповідальної бізнес-поведінки. Цю тенденцію можливо було б змінити шляхом посилення ролі бізнесу в процесі забезпечення сталого розвитку України. Керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини (далі – «Керівні принципи ООН») визначають:

I. Обов'язок держави захищати права людини

від зловживань з боку третіх осіб, у тому числі підприємців, що вимагає забезпечення ефективного впровадження міжнародно визнаних стандартів прав людини на національному рівні.

II. Корпоративна відповідальність поважати права людини

вимагає від компаній, серед іншого, запроваджувати належну обачність щодо прав людини стосовно потенційного негативного впливу на права людини, який ці компанії можуть спричинити або якому можуть сприяти.

III. Доступ до ефективних засобів правового захисту:

судові, державні позасудові та недержавні механізми.

23 Assessment of the Socio-Economic Impact of Covid-19 in Ukraine, Response and Recovery Plan, UN SEIA Report 2020. URL: <https://ukraine.un.org/en/download/56579/103300>.

24 Ukraine Growth Study Final Document : Faster, Lasting and Kinder, Report, 2019. URL: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/543041554211825812/content/ukraine/en/home/blog/2021/responsible-business.html>.

25 Там само с. 6.

26 Дафіна Герчева, Ніколай Сондербай, Відповідальне ведення бізнесу прискорює соціально-економічний розвиток. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/blog/2021/responsible-business.html>.

27 Bonnet, Florence, Joann Vanek and Martha Chen. 2019. Women and Men in the Informal Economy – A Statistical Brief. Manchester, UK: WIEGO, 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_711798.pdf.

Концепція бізнесу та прав людини є важливою складовою, «щоб уникнути скочування в прірву та переорієнтувати країну на світле майбутнє, сповнене спільного процвітання та розширених можливостей для всіх українців»²⁸. Як нещодавно зазначила Робоча група ООН з питань бізнесу та прав людини, «повага до людей і планети, запобігання та усунення несприятливих впливів у бізнес-діяльності та ланцюгах створення цінності, є найважливішим внеском, який більшість компаній може зробити у сталий розвиток»²⁹.

Україна стикається з багатьма викликами у сфері забезпечення корпоративної відповідальності поважати права людини, зокрема у питаннях праці (неформальна зайнятість, незахищений статус працівників, гендерний розрив в оплаті праці та гендерна сегрегація ринку праці, безробіття серед молоді, заборгованість по заробітній платі, слабкі гарантії свободи об'єднань та права на колективні переговори, примусова праця), безпеки та гігієни праці, екологічної безпеки; подекуди мають місце дискримінаційні практики як частини окремих бізнес-моделей (наприклад, дискримінаційна реклама); відсутні ефективні механізми комунікації між місцевими громадами та бізнесом тощо.

Як один із доказів, відповідно до Звіту Глобального індексу прав людини за 2021 рік, Україна отримала оцінку 5 (відсутність гарантії прав)³⁰, що виправдовує значні проблеми у сфері праці (порушення міжнародно визнаних трудових прав урядами та роботодавцями) з точки зору свободи об'єднань, права на ведення колективних переговорів, права на страйк та доступу до правосуддя. Згідно з відповідною методологією рейтингу, країни з оцінкою 5 є найгіршими країнами світу для роботи. Хоча на рівні законодавства права є закріплені та гарантовані, водночас працівники фактично не мають доступу до цих прав і тому зазначають негативного впливу і нечесної трудової практики³¹.

Крім того, у дослідженні ПРООН у сфері прав людини (2016, 2018, 2020) видно чітку тенденцію порушення трудових прав. Коли носіїв прав запитали про те, з яким порушенням вони найчастіше стикаються, люди найчастіше називали «неотримання зарплати» (13% респондентів), далі – «дискримінація з будь-якої причини» (5,8%)³². Сфера бізнесу та прав людини значно залежить від загальної ситуації з правами людини в конкретній країні та від ситуації з верховенством права, що характеризується, зокрема проблемами у доступі до правосуддя, низькою довірою до системи правосуддя низька через слабкі гарантії верховенства права та високий рівень корупції (див. Додаток В).

Згідно з опитуванням іноземних інвесторів, 48% вважають, що інвестиційна привабливість України падає, 42% не бачать істотних змін і лише 9% відзначають покращення³³. З 2016 по 2020 роки³⁴ незмінними залишилися три основні перешкоди для іноземних інвестицій в Україну: поширена корупція, відсутність довіри до судової влади, монополізація ринку та захоплення держави олігархами³⁵.

28 Дафіна Герчева, Ніколай Сондербай, Відповідальне ведення бізнесу прискорює соціально-економічний розвиток. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/blog/2021/responsible-business.html>.

29 UNGPs 10+ A roadmap for the next decade of Business and Human Rights, UN Working Group on Business and Human Rights. URL: https://static.sched.com/hosted_files/10unforumbhr2021/9b/UNGPs%2010plus%20Roadmap.pdf, p. II.

30 Ukraine obtained the same assessment in 2015-2020 as well. In 2014, Ukraine was in group 5+ "No guarantee of rights due to the breakdown of the rule of law". URL: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2014_eng_v2.pdf.

31 2021 ITUC Global Rights Index. URL: https://files.mutualcdn.com/ituc/files/ITUC_GlobalRightsIndex_2021_EN_Final.pdf.

32 Загальнонаціональне дослідження «Що українці знають і думають про права людини: оцінка змін». URL: https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/library/democratic_governance/humanrightsresearch-2018.html.

33 Недовіра до судової системи посіла 1 місце серед перешкод для іноземних інвестицій. URL: <https://ces.org.ua/en/lack-of-trust-in-judiciary-major-obstacle-to-foreign-investment-in-ukraine/>.

34 Dragon Capital, Європейська Бізнес Асоціація та Центр економічної стратегії, П'яте щорічне опитування іноземних інвесторів, листопад 2020. URL: https://dragon-capital.com/content/uploads/2020_ForeignInvestorSurvey_Presentation_en.pdf, and European Business Association, Investment Attractiveness Index First Half of 2020, https://eba.com.ua/wp-content/uploads/2020/07/EBA-InvestIndex_1H-2020_EN1.pdf.

35 Special Report: Reducing grand corruption in Ukraine: several EU initiatives, but still insufficient results, European Court of Auditors, 2021, p. 10-11. URL: https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR21_23/SR_fight-against-grand-corruption-in-Ukraine_EN.pdf.

В Україні корупція (яку ще називають «великою корупцією») базується на неформальних зв'язках між державними службовцями, депутатами, прокурорами, суддями, правоохоронними органами, керівниками державних підприємств та політично пов'язаними особами/компаніями³⁶.

Попри широку антикорупційну законодавчу базу, рівень корупції не лише в державному секторі, а й у бізнес-середовищі залишається високим, про що свідчить низка галузевих та журналістських розслідувань. За даними організації Transparency International, Україна посідає 117 місце з 180 країн у рейтингу сприйняття корупції³⁷. 91% українців й українців бачить корупцію в державних колах і 82% – у бізнесі. 51% усіх опитаних вважає, що корупція поширена в бізнесі, 77% представниць/представників правління чи генеральних директорок/директорів кажуть, що неетична поведінка виправдовується бажанням врятувати бізнес. Відсутність верховенства права (66%), корупція (54%) та відсутність сміливого порядку денного реформ (45%) були визначені представницями та представниками бізнесу як ТОП-3 найбільших перешкод для провадження бізнес-діяльності в Україні³⁸. Під час цього дослідження багато опитаних сказали, що «найбільшим бар'єром для впровадження Керівних принципів в Україні є корупція, через яку закон втрачає ефективність»³⁹.

Крім того, існують проблеми, характерні для контексту бізнесу та прав людини в Україні: низька обізнаність щодо стандартів прав людини загалом і стандартів бізнесу та прав людини зокрема, нерозвинені демократичні традиції, низька довіра суспільства до державних інституцій; панівні патерналістські підходи до забезпечення поваги прав людини (зазвичай їх отожднюють лише з обов'язком держави)⁴⁰.

Окрім національних проблем, Україна як східноєвропейська країна стикається з важкими регіональними проблемами у сфері бізнесу та прав людини. Ці проблеми включають значну участь держави в бізнесі через державні підприємства, які є важливими гравцями національної економіки⁴¹; «зіткнення суспільних, державних і підприємницьких інтересів; слабе верховенство права та слабкі інститути; притягнення до відповідальності правозахисників»⁴². Більше того, жертви такого зловживання мають досить поганий доступ до ефективних засобів правового захисту, включаючи альтернативні засоби правового захисту⁴³.

36 Chatham House: "Are Ukraine's Anti-corruption Reforms Working?", 2018, p. 23. URL: <https://euaci.eu/what-we-do/resources/are-ukraines-anti-corruption-reforms-working-research-paper>; Strategic Advisory Group for Support of Ukrainian Reforms: "Reforms in Ukraine after revolution of Dignity: what was done, why not more, and what to do next", 2019, p. 115. URL: https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2019/07/SAGSUR-book_WEB_ed.pdf. See also "The system of clan capitalism in Ukraine The complexity of dismantling the «system». URL: <https://www.chathamhouse.org/sites/default/files/2021-11/2021-07-01-ukraine-crony-capitalism-ukrainian-lough.pdf>, Crony Capitalism in Ukraine Relationship between Political Connectedness and Firms' Performance Oleksii Balabushko Oleksandra Betliy Veronika Movchan Ruslan Piontkivsky Mykola Ryzhenkov, Policy Research Working Paper 8471. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/29900/WPS8471.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. See also about importance of understanding of the interlinkages between corruption and business-related human rights abuses Report on connecting the business and human rights and the anticorruption agendas, Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, 17 June 2020. URL: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/2020Survey.aspx>.

37 Індекс сприйняття корупції 2020, URL: <https://www.transparency.org/en/cpi/2020/index/ukr>.

38 Верховенство права має бути пріоритетом №1 для Уряду України задля досягнення економічного відновлення та зростання у 2021 році – нове дослідження Американської торговельної палати в Україні та Citi Україна. URL: <https://chamber.ua/news/rule-of-law-should-be-ukraine-s-government-1-focus-to-achieve-economic-recovery-and-growth-in-2021-new-survey-by-the-american-chamber-of-commerce-in-ukraine-and-citi-ukraine/>.

39 Інтерв'ю з представниками та представницями громадянського суспільства та правозахисників.

40 «Бізнес і права людини: основні виклики для нових демократій (Панельна дискусія: Програма та проєкт постанови, Національний юридичний університет ім. Ярослава Мудрого, Харків, 25 вересня 2019 р.)» (вересень 2019 р.).

41 Згідно з нещодавнім дослідженням ОЕСР, «[у порівнянні з більшістю країн] Україна має досить великий портфель державних підприємств. Повідомляється, що на рівні центрального уряду існує 3293 ДП. З них 1535 працюють, 1063 є прибутковими. Із загальним прибутком 52,1 млрд грн у 2019 році», ОЕСР, «Огляд ОЕСР корпоративного управління державними підприємствами в Україні» (№ 253) 27.

42 Jernej Letnar Černič, 'Mapping Business and Human Rights in Central and Eastern Europe' (Cambridge Core Blog, December 2020).

43 Там само.

У світі зростає тенденція, відповідно до якої уряди та компанії сприймають Керівні принципи ООН як мінімальні стандарти, що формують належне корпоративне середовище для бізнесу з метою докласти значні зусилля для інклюзивного розвитку та дотримання принципу «не залишати нікого осторонь»⁴⁴, переорієнтовуючи бізнес-процеси на відповідальну бізнес-поведінку, захист довкілля; корпоративну відповідальність поважати права людини та верховенства права.

У січні 2019 року Україна офіційно розпочала процес впровадження Керівних принципів ООН⁴⁵. ТПлани щодо розробки НПД були оголошені в середині 2019 року⁴⁶ на основі Національного оцінювання базових показників у сфері бізнесу та прав людини⁴⁷. У березні 2021 року була прийнята нова Національна стратегія у сфері прав людини, яка вперше містить розділ про бізнес і права людини⁴⁸. Активізація впровадження Керівних принципів ООН та «відповідальної бізнес-поведінки» може принести великі переваги для України у вигляді створення гідних робочих місць, вирішення проблем зовнішньої міграції, стійкого та справедливого економічного зростання, покращення засобів до існування, розширення економічних можливостей жінок та зменшення нерівності та прогресу за всіма індикаторами ЦСР.

44 Leave no one behind (LNOB) is the central, transformative promise of the 2030 Agenda for Sustainable Development and its Sustainable Development Goals (SDGs). URL: <https://unsdg.un.org/2030-agenda/universal-values/leave-no-one-behind>.

45 Інформація щодо результатів проведення національного оцінювання базових показників у сфері бізнесу та прав людини в Україні. URL: <https://minjust.gov.ua/m/informatsiya-schodo-rezultativ-provedennya-natsionalnogo-otsinyuvannya-bazovih-pokaznikiv-u-sferi-biznesu-ta-prav-lyudini-v-ukraini>.

46 'Ukraine | National Action Plans on Business and Human Rights' (29 March 2019). URL: <https://globalnaps.org/country/ukraine/>.

47 'The National Baseline Assessment on Business and Human Rights in Ukraine. Executive Summary', Report developed by the Yaroslav Mudryi National Law University in cooperation with the Ministry of Justice of Ukraine. URL: <https://legalforum.nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/06/executive-summary.pdf>.

48 Указ Президента України «Про Національну стратегію у сфері прав людини» від 24 березня 2021 року № 119/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021>.

1.2. МЕТА, ЦІЛЬ, ОБСЯГ ТА ЗАГАЛЬНИЙ ПЛАН ДОСЛІДЖЕННЯ

Програма розвитку ООН (ПРООН) ставила за мету зібрати докази та поглибити й оновити інформацію у межах Національного оцінювання базових показників у сфері бізнесу та прав людини в Україні 2019 року, а також i) підтримати уряд та різні зацікавлені сторони в Україні у процесі впровадження Керівних принципів ООН та ii) забезпечити наявність інформації для майбутньої профільної підтримки зі сторони ПРООН.

Дослідження є результатом процесу з'ясування масштабів питання, який ПРООН в Україні розпочала у першій половині 2021 року. ПРООН провела численні консультації з державними установами, представницями та представниками наукових кіл й іншими ключовими зацікавленими сторонами та розпочала виконання таких чотирьох завдань:

1. Визначення (картографування) кола зацікавлених сторін і огляд / аналіз отриманих уроків щодо бізнесу та прав людини в Україні.
2. Дослідження носіїв прав.
3. Дослідження секторів і ринків.
4. Дослідження кращих міжнародних практик у царині бізнесу та прав людини.

Метою досліджень є аналіз загальних тенденцій/потреб/бар'єрів носіїв прав та носіїв обов'язків, а також визначення кращих міжнародних практик щодо впровадження норм у царині бізнесу та прав людини, які є релевантними для України та особливостей країни.

На початковому етапі було вирішено детально розглянути сектори/ринки ІКТ, роздрібної торгівлі та сільськогосподарства, щоб зрозуміти ключові обмеження, а також визначити можливості дотримуватися принципів відповідальної бізнес-поведінки.

Обсяг і мета визначення (картографування) кола зацікавлених сторін:

- визначити та відобразити коло зацікавлених сторін у сфері бізнесу та прав людини: носіїв прав та носіїв обов'язків (уряд), підприємств та бізнес-асоціацій, ОГС, засобів масової інформації та представників і представниць наукової спільноти з метою підвищення обізнаності щодо Керівних принципів ООН;
- проаналізувати роль різних зацікавлених сторін, їхні мережі, цілі та вплив на впровадження Керівних принципів ООН, враховуючи як загальнонаціональний, так і регіональний та місцевий контексти;
- передбачити способи, у які визначені зацікавлені сторони можуть впливати на результати політики в сфері бізнесу та прав людини;

- запропонувати рекомендації щодо залучення зацікавлених сторін до впровадження Керівних принципів ООН;
- проаналізувати поточні донорські програми в Україні з метою визначення можливого партнерства та співпраці в рамках впровадження Керівних принципів ООН в Україні.
- Детальна методологія, питання та моделі аналізу зацікавлених сторін представлені в Додатку А.8 до цього звіту.

Обсяг і мета дослідження щодо огляду / аналізу отриманих уроків щодо бізнесу та прав людини в Україні.

Обсяг і мета дослідження щодо огляду / аналізу отриманих уроків щодо бізнесу та прав людини в Україні:

- відобразити та проаналізувати засвоєні в Україні уроки в сфері бізнесу та прав людини, спираючись на досвід Мережі Глобального договору ООН та інших відповідних учасників (наприклад, Національного контактного пункту ОЕСР, Європейської Бізнес Асоціації тощо);
- відобразити й узагальнити наявні дослідження та можливості, а також запропонувати варіанти для врахування наявного досвіду з метою успішного впровадження Керівних принципів ООН;
- дослідити можливості застосування отриманих уроків та провідного досвіду для впровадження Керівних принципів ООН в Україні (з точки зору узгодженості політики та бізнес-поведінки).

Обсяг і мета дослідження носіїв прав:

- доповнити Національне оцінювання базових показників 2019 року на основі якісних базових показників щодо бар'єрів для носіїв прав на шляху реалізації прав людини, зокрема отримати гідну працю, що ґрунтується на повазі до прав людини, зокрема, трудових прав, та отримати доступ до засобів захисту прав людини у випадках зловживань, пов'язаних із бізнесом;

Необхідність доповнення Національного оцінювання базових показників (2019) пояснюється такими причинами:

- 1) Дане Національне оцінювання надало загальний огляд ситуації у сфері бізнесу та прав людини через широку кількість сфер правового регулювання на основі методології, розробленої Данським інститутом з прав людини та Міжнародним круглим столом з корпоративної відповідальності (ICAR); конкретні питання, наприклад, права людей, які найбільше постраждали від бізнесу в Україні, найбільш ризиковані ринки та сектори, передові практики тощо не вивчалися;
 - 2) Національне оцінювання базових показників 2019 зосереджено здебільшого на Стовпі I Керівних принципів і приділяє мало уваги Стовпу II та Стовпу III через брак інформації;
 - 3) Національне оцінювання базових показників 2019 не було інклюзивним. Через обмежений час було проведено лише кілька обговорень та інших видів комунікації з організаціями громадянського суспільства;
- зібрати глибинні якісні дані про бар'єри/виклики та можливості доступу носіїв прав до ринку праці та отримання гідної праці, що ґрунтується на повазі до прав людини, в Україні та в їхній громаді;
 - проаналізувати перешкоди та можливості для носіїв прав. Цей аспект необхідно проілюструвати прикладами та дати відповіді на такі запитання: (1) У яких секторах, ймовірно, не будуть забезпечувати належну обачність у сфері прав людини або експлуатуватимуть вразливих працівників? Які причини цього? (2) Чому люди вибирають роботу в неформальному секторі та як ми можемо забезпечити дотримання прав у неформальному або «сірому» секторі? (3) Чому деякі носії прав не можуть вийти на ринок праці?;

- відобразити та проаналізувати вже наявні дослідження, проведені, зокрема, науковими колами, МОП, аналітичними центрами чи ключовими експертами в Україні;
- надати конкретні рекомендації щодо просування питань у сфері бізнесу та прав людини в Україні, включаючи стратегічні точки входу.

Обсяг і мета дослідження секторів і ринків:

- визначити прогалини/потреби/виклики для підприємств, які дотримуються «відповідальної ділової поведінки», та оцінити, де можуть бути наявні певні перспективи забезпечення гідних робочих місць та сталого розвитку. Окрім цієї загальної оцінки секторів, провести поглиблене дослідження галузей ІТ, роздрібною торгівлі та сільського господарства;
- представити варіанти того, як компанії можуть розширити бізнес-операції, поважаючи прав людини (і забезпечуючи захист довкілля), здійснюючи комплексну перевірку та впроваджуючи Керівні принципи;
- визначити ринкові та інвестиційні можливості для підприємств (як великих, так і МСП), які готові дотримуватися «відповідальної ділової поведінки», враховуючи міжнародну торгівлю та експорт, коли, наприклад, іЄС, стимулює та прискорює їхнє зростання, і водночас наполягає на дотриманні Керівних принципів та майбутніх вимог інвесторів ЄС.

Обсяг і мета дослідження кращих міжнародних практик у сфері бізнесу та прав людини:

- знайти й проаналізувати досвід країн-членів ЄС та інших країн світу щодо розробки і впровадження НПД як окремих документів, що базуються на міжнародних політиці та праві, які можуть бути застосовані в перспективних процесах НПД в Україні;
- зібрати дані про те, як іноземні НПД фокусують увагу на повазі прав людини з боку бізнесу у постраждалих від конфлікту регіонах, щоб Україна засвоїла уроки та просунулася в цій сфері;
- визначити кращі практики для бізнесу (зокрема для державних компаній) щодо діяльності та процедур в сфері бізнесу та прав людини;
- знайти кращу міжнародну практику ефективного відновлення прав, зокрема, механізми розгляду скарг, що використовуються бізнесом, які можуть бути застосовані для України;
- відобразити роль НІПЛ у реалізації Керівних принципів ООН, яку виконуватиме Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (НІПЛ);
- провести аналіз відповідності практики участі ключових зацікавлених сторін міжнародному праву та політикам щодо стимулювання сфери бізнесу та прав людини, зокрема в процесах НПД, які можна було б застосувати в Україні; необхідно належним чином враховувати гендерну перспективу залучення зацікавлених сторін;
- запропонувати органам державної влади України та різним зацікавленим сторонам пропозиції та рекомендації щодо доцільних підходів і цілеспрямованих втручань з метою впровадження Керівних принципів ООН.

1.3. ПІДХІД І МЕТОДИ

1.3.1. ПРИНЦИПИ ТА ПІДХОДИ

Міжнародні права людини як орієнтири:

- Міжнародні стандарти та принципи прав людини становлять основу та орієнтири для дослідження. Анкета та інтерв'ю базувалися щонайменше на Міжнародному Біллі про права людини та Основних конвенціях МОП, а також на інших документах з прав людини, які стосуються конкретного сектора ринку або в контексті території, що постраждала від конфлікту.

Підхід, що ґрунтується на правах людини, і принцип «не залишати нікого осторонь»:

- Сам процес дослідження має поважати права людини, приділяючи особливу увагу таким принципам прав людини, як недискримінація, залучення, розширення прав і прозорість. Цей аспект включає аналіз того, наскільки різні категорії носіїв прав мають значущі повноваження щодо своїх прав людини та можуть відстоювати свої права, якщо вони порушуються бізнесом.

Відповідальність, у тому числі шляхом визнання права носіїв прав на повагу до їхніх прав, а також визначення відповідних обов'язків та відповідальності осіб, які мають обов'язки, підтримувати та поважати ці права.

У загальному дослідженні, включаючи інтерв'ю та фокус-групові дискусії, беруть участь носії прав – жінки та чоловіки, молодь, люди похилого віку, міське та сільське населення та інші визначені групи, у тому числі найбільш маргіналізовані. Думка тих, хто зіштовхнувся перешкодами, з боку бізнесу та органів влади була зібрана з метою підтвердження отриманих висновків та їх балансування.

1.3.2. МЕТОДИ

Поточне завдання було виконано в обмежені строки, у зв'язку з чим було використано здебільшого якісні методи збору даних.

Дані були зібрані шляхом кабінетного аналізу, консультацій із зацікавленими сторонами, інтерв'ю з ключовими інформантами та інформантками, обговорень у фокус-групах та опитування компаній і представників носіїв прав. Було проведено кабінетне дослідження національного та міжнародного, переважно європейського законодавства, ділової політики та практик, а також секторальний та ринковий аналізи. І таким чином було встановлено актуальні рамки моніторингу та оцінки. Командою було застосовано підхід, який передбачав залучення багатьох зацікавлених сторін, що мало на меті забезпечити сильний зв'язок до локального контексту, актуальність та стійкість майбутніх інтервенцій, не залишаючи нікого осторонь.

Дослідницька група дотримувалася Національного оцінювання базових показників у сфері бізнесу та прав людини в Україні (2019), підходу, що передбачає широку участь, а також принципів конфіденційності, інклюзивності та «почути всі голоси», щоб зібрати точні та актуальні дані про перешкоди, з якими стикаються носії прав у процесі реалізації прав людини, зокрема, права на гідну працю, де дотримуються їхні права людини та трудові права, а також доступу до засобів захисту прав людини у випадках зловживань, пов'язаних із бізнесом, щодо секторальних та ринкових перешкод і можливостей. Спостереження на етапі збору та аналізу даних консультанти представили на валідаційному семінарі перед командою ПРООН в Україні та членами Міжсекторальної платформи з питань бізнесу та прав людини. У семінарі також брали участь інші зацікавлені сторони, як-от представники міністерств, бізнес-асоціацій, організації громадянського суспільства, міжнародні партнери з розвитку та інші ключові зацікавлені сторони з метою побудови діалогу та пошуку кращих варіантів для реалізації довгострокового проєкту про бізнес і права людини в Україні.

Дослідження (включаючи підходи до проведення поглиблених інтерв'ю, обговорень у фокус-групах та опитувань) повністю корелює із конкретними правами, зазначеними у Міжнародних Пактах 1966 року, а також із Загальною декларацією прав людини 1948 року, що формує мінімальну рамку для виявлення несприятливого впливу на права людини, спираючись на Керівні принципи ООН. Команда дослідження сектору та ринку проаналізувала дані про загальні тенденції та перешкоди/можливості у секторі/ринку, зібрані за результатами опитувань, а також отримані під час кабінетного дослідження, обговорень у фокус-групах та інтерв'ю з ключовими інформантами. Також планувалося глибоко зануритися та вивчити три сектори, їхні перешкоди та ринкові можливості.

Див. методологію дослідження в Додатку А.1, анкети в Додатках А.2-А.4, списки напівструктурованих попередніх ключових питань у Додатку А.5, списки учасників глибинних інтерв'ю в Додатку А.6, перелік умов для вибірки учасників дискусій у фокус-групах у Додатку А.7.

ДОСЛІДЖЕННЯ НОСІЇВ ПРАВ

Фокус-групові дискусії. Як пріоритетні для участі у фокус-групових дискусіях (ФГД) під час дослідження були визначені такі групи носіїв прав:

1. працівниці і працівники великих і середніх компаній (некерівної ланки),
2. працівниці і працівники малих і мікро-підприємств,
3. представниці і представники громад, які постраждали від бізнесу,
4. безробітні,
5. селянки,
6. молодь,
7. люди, які мають досвід роботи за кордоном.

Питання до ФГД наведено в Додатку А.5.

Глибинні інтерв'ю. Інтерв'ю були спрямовані на такі групи респонденток і респондентів: i) профспілки на національному та регіональному рівнях, включаючи менеджмент та юридичний відділ; ii) організації, що представляють права та інтереси людей з інвалідністю, ромок і ромів, людей, які живуть з ВІЛ, ЛГБТК; iii) організації, що представляють права та інтереси молоді; iv) організації, які надають юридичну та іншу допомогу жінкам і чоловікам, які проживають у місцях, близьких до лінії зіткнення; v) представниці та представники наукових кіл, які займаються питаннями гідної праці, неформальної зайнятості, поваги бізнесом прав людини; vi) організації, які зосереджені на представництві прав та інтересів жінок, у тому числі щодо дискримінації у сфері праці та зайнятості; vii) представниці та представники установ, що забезпечують доступ носіїв прав

до засобів правового захисту та контроль за дотриманням трудових прав (зокрема, розгляд колективних та індивідуальних трудових спорів, регіональні представники Уповноваженого з прав людини, інспекторки та інспектори з питань охорони праці тощо); viii) державні та недержавні установи, які надають послуги з працевлаштування, збирають дані та аналізують ситуацію у відповідній сфері (державні та недержавні служби зайнятості, управління економіки та соціального забезпечення обласних державних адміністрацій); ix) міжнародні організації (наприклад, МОП); x) практикуючі юристки та юристи. *Питання інтерв'ю наведені в Додатку А.5.*

Список опитаних наведено в Додатку А.6.

Анкета для представниць і представників ОГС та регіональних координаторок і координаторів Офісу омбудсмена, щоб почути носіїв прав.

Анкета наведена в Додатку А.5.1.

Всеукраїнське опитування «Думки та погляди населення України» (омнібус-дослідження) проводилося Київським міжнародним інститутом соціології у листопаді-грудні 2021 року. Під час дослідження вивчалися думки та погляди дорослих в Україні (від 18 років) стосовно різноманітних суспільно-політичних та соціально-економічних проблем. Основні етапи дослідження включали розробку та програмування анкети (з використанням програмного забезпечення OSA для CATI), генерацію номерів мобільних телефонів, проведення інтерв'ю з респондентками та респондентами, контроль якості виконаної роботи, підготовку остаточного набору даних, зважування набору даних, підготовку таблиці одно- та двовимірних розподілів. Опитування проводилося за допомогою комп'ютерного телефонного інтерв'ю (CATI).

Польовий етап дослідження тривав з 3 по 11 грудня 2021 року. Загалом у рамках дослідження було проведено 2000 інтерв'ю.

Анкета наведена в Додатку А.3.

ДОСЛІДЖЕННЯ СЕКТОРІВ ТА РИНКІВ

Серед різних секторів в Україні для цілей цього звіту було обрано три: ІТ, роздрібною торгівлі та сільського господарства. Їх було відібрано з урахуванням їхньої ролі в розвитку країни в умовах пандемії COVID-19 та експортного потенціалу, а також на основі їхнього негативного впливу на права людини, включаючи питання неформальної зайнятості. У першому півріччі 2021 року українські ІТ компанії, ІТ спеціалістки та спеціалісти сплатили 6,5 млрд грн податків. Найбільшими платниками стали малі компанії (6,16 млрд грн)⁴⁹. Роздрібна торгівля та фармацевтика – це два сектори, які процвітали за часів пандемії COVID-19, продаючи товари першої необхідності для громадян і громадян. За даними Державної служби статистики України, роздрібний товарообіг України у 2020 році склав 1,202 млрд грн (45 млрд дол. США), що на 10% більше, ніж у 2019 році. Що стосується сільського господарства, то цей сектор сильно постраждав від пандемії, але все ще залишається найперспективнішим сектором економіки, який у 2020 році згенерував приблизно 9,3% ВВП. Щодо неформальної зайнятості, то статистика свідчить, що найбільша кількість неформально зайнятих – у сільсько-господарському секторі (перше місце) та роздрібній торгівлі (4 місце). До участі в першому етапі глибинних інтерв'ю та анкетування з питань бізнесу та прав людини були залучені три бізнес-асоціації України: Європейська Бізнес Асоціація, Американська торговельна палата в Україні та Спілка українських підприємців, а також галузеві асоціації – у галузях ІТ, роздрібною торгівлі та сільського господарства.

49 Скільки податків сплачує ІТ галузь України. URL: <https://biz.censor.net/r3284724>.

Фокус-групові дискусії. Як пріоритетні для участі у фокус-групових дискусіях під час дослідження були визначені такі суб'єкти ринку:

1. менеджерки та менеджери з персоналу/КСВ/комплаєнсу у великих, середніх та малих компаніях в галузях ІТ, роздрібно́ї торгівлі та сільського господарства;
2. представниці та представники бізнес-асоціацій та організацій працедавців на національному та регіональному рівнях, міжнародні партнери з розвитку та інвестори.

Глибинні інтерв'ю. Інтерв'ю були спрямовані на такі групи респонденток і респондентів: і) представниці та представники національних та галузевих бізнес-асоціацій, іі) інвестори та міжнародні партнери з розвитку, ііі) представниці та представники компаній у галузях ІТ, роздрібно́ї торгівлі та сільського господарства.

Питання інтерв'ю наведені в Додатку А.5. Список опитаних наведено в Додатку ///.

Анкету для представниць і представників бізнесу розповсюдили серед своїх членів Європейська Бізнес-Асоціація, Американська торгова палата в Україні, Спілка українських підприємців та галузеві асоціації (ІТ, роздрібна торгівля та сільське господарство).

Через обмеження часу та обмежені джерела мали місце **такі обмеження:**

- Опитування, яке проводилося для дослідження носіїв прав, не залучало безпосередньо носіїв прав. Опитування розроблено та проведено для представників носіїв прав (хабів ОГС) та регіональних координаторок і координаторів Уповноваженого ВРУ з прав людини.
- Виїзди на місця, які були заплановані на початку дослідження для зустрічей з носіями прав та постраждалими громадами, не могли бути проведені через пандемію COVID-19.
- Аналіз судової практики (судових рішень українських судів) був обмежений ключовими справами, щоб показати найбільш важливі проблеми у сфері бізнесу та прав людини.
- Дослідження ринку проводилося шляхом розповсюдження анкет через всеукраїнські та галузеві бізнес-асоціації, що означає, що відповідали не так багато представниць і представників компаній, а отже дослідження не є репрезентативним. Опитування було використано для розуміння тенденцій з точки зору бізнесу та прав людини.
- Більш детально було проаналізовано три сектори економіки (ІТ, роздрібна торгівля та сільське господарство), щоб зрозуміти бар'єри та ринкові можливості для підприємств в Україні. Дослідження є якісним і не передбачало репрезентативного опитування бізнесу.
- Учасниці та учасники фокус-групових дискусій не були відібрані репрезентативно, тому результати обговорень є якісними.
- Згадані обмеження можуть бути усунені протягом нового 3-5-річного проекту, спрямованого на активізацію впровадження Керівних принципів.

ДОСЛІДЖЕННЯ КРАЩИХ МІЖНАРОДНИХ ПРАКТИК У СФЕРІ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ

Кабінетне дослідження відповідних кращих практик у сфері бізнесу та прав людини (глобальних, регіональних та в окремих країнах) з особливим фокусом на практиках, що можуть бути застосовані для українського контексту та потреб. Кабінетне дослідження включає:

1. Виявлення основних релевантних публікацій і досліджень з проблем у сфері бізнесу та прав людини на глобальному, регіональному рівнях і по окремих країнах; через величезну кількість публікацій, відбір базувався на останніх розробках і тих кращих практиках чи уроках, які можуть бути застосовані в українському контексті;

2. На деякі інші релевантні загальні та тематичні дослідження вказують залучені ключові інформанти на етапі співбесід, які додаються для вивчення у разі необхідності;
3. Особлива увага зосереджена на дослідженні кожного зі стовпів Керівних принципів ООН, а також дослідженні кращих практик країни чи бізнес-суб'єкту, які є актуальними та застосовними для України; ці тематичні дослідження також підлягають перегляду з деякими ключовими інформантами;
4. Одним із ключових акцентів є фокус на практиці розроблення та впровадження НПД із урахуванням засвоєних ключових уроків і з можливим перетворенням цих уроків у низку кроків, які Україна може зробити в майбутньому (пропозиції щодо дорожньої карти для НПД).

Напівструктуровані інтерв'ю з ключовими носіями знань – ключовими інформантами (вибираються з різних галузей знань відповідно до їхньої зосередженості на кожній із 4 ключових тем дослідження, визначених у технічному завданні: Стовпи 1-3 Керівних принципів, і відповідно до їхнього досвіду реалізації НПД в країні та засвоєних уроків).

Хоча повний перелік запитань для напівструктурованого інтерв'ю досить великий (*див. Додаток 7.1. Онуьвальник для ключових інформантів*) існує основний перелік питань, які стали джерелом цього дослідження:

1. Якими були причини, що спонукали початок дискусій з питань бізнесу та прав людини всередині країни та хто був першим рушієм – держава чи бізнес;
2. Уроки, винесені внаслідок реалізації першого НПД у певній країні: рушійна сила та підхід із залученням багатьох зацікавлених сторін;
3. Чи вдалося країні досягти узгодженості політики щодо бізнесу та прав людини або принаймні розпочати дискусію про таку необхідність у рамках першого НПД та підійти до деяких правових змін;
4. Належні практики залучення державних суб'єктів і налагоджені зв'язки між різними зацікавленими сторонами під час розробки, реалізації НПД і в подальшому;
5. Наявні засоби правового захисту та їх ефективність і /або обмеження, включаючи передовий досвід розвитку позасудових засобів правового захисту (як на державному рівні, так і в рамках власних механізмів подання скарг) тощо.

Письмові інтерв'ю із суб'єктами господарювання та іншими ключовими інформантами (на основі анкети для інтерв'ю).

Хоча кабінетне дослідження та інтерв'ю з ключовими інформантами є широким і унікальним інструментом збору досвіду багатьох країн щодо впровадження вимог у сфері бізнесу та прав людини, вони також зумовили деякі обмеження, які потрібно було враховувати при складанні остаточного звіту, як-от час, юридичний контекст та деякі економічні фактори, які вплинули на розвиток сфери бізнесу та прав людини.

Часові рамки для поточного дослідження були дуже стислі, і через великий обсяг доступної інформації про кращі практики було вирішено розглянути підходи найближчих застосовних країн (країни ЄС та Східної Європи через подібні юридичні та історичні аспекти), а ще, коли це доречно, додати глобальні тематичні дослідження, якщо уроки цього світового досвіду застосовні до поточної ситуації в Україні з точки зору контексту та правової бази.

На етапі кабінетного дослідження, а також на етапі інтерв'ю всі отримані результати та гіпотези були досліджені, оцінені, перевірені та згруповані. Усі відповідні дані для остаточного звіту були підтверджені. Були надані відповідні виноска та сформована бібліографія.

1.4. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ

Детальна методологія та підхід дослідження були розроблені дослідницькою командою з питань бізнесу та прав людини спільно з ПРООН на основі технічного завдання, розробленого ПРООН (див. Додаток А.1). Крім того, під час початкових обговорень та у процесі консультацій з ПРООН були доопрацьовані та скориговані структура, методи та підходи дослідження.

Оскільки час проведення дослідження був обмеженим, ключовими стали командна робота та координація. Було залучено коло дослідниць, яких підтримувала асистентка дослідження Олена Митник, команда ПРООН з питань бізнесу та прав людини (загальне керівництво та експертну оцінку здійснював Ніколай Сондербай, старший радник з питань демократії та прав людини), також було залучено соціологічну компанію.

Залучені до проєкту дослідниці проводили регулярні щотижневі зустрічі, щоб забезпечити обмін висновками, обговорити ключові питання, а також здійснювати моніторинг прогресу з метою вчасного виявлення будь-яких прогалин та проблем, які могли б вплинути на своєчасне виконання роботи, за умови їх виникнення.

Використані матеріали були відібрані на основі вхідних даних і перспектив, які була змога надати для дослідження. Для аналізу ситуації та для перегляду та перехресної перевірки інформації використовувалися різні джерела інформації.

Використовувалися такі джерела, як вебсайти офіційних органів, звіти ОГС, новини, судові рішення, звіти компаній тощо. Усім використаним джерелам приділялася однакова увага, а також було докладено зусиль для кваліфікації висновків, зроблених на їх основі.

Цілісність, якість та надійність даних підтримувалися на кожному етапі реалізації проєкту.

2 грудня 2021 року під час засідання Міжсекторальної галузевої платформи з питань бізнесу та прав людини, координованої Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини Людмилою Денісовою та ПРООН, за участю Міністерства юстиції України, Міністерства економіки України, Федерації професійних України, Федерації роботодавців України та Європейської Бізнес Асоціації були представлені попередні результати дослідження, які також були обговорені з метою їх подальшої верифікації.

2. ПОТОЧНИЙ СТАН ТА ОСНОВНІ ДАНІ ЩОДО СФЕРИ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ В УКРАЇНІ

У цьому розділі здійснено огляд глобальних і регіональних тенденцій, які визначають майбутнє у сфері бізнесу та прав людини в Україні. Зокрема відображено та проаналізовано уроки у сфері бізнесу та прав людини, отримані в Україні, узагальнено наявні дослідження, а також запропоновано шляхи застосування отриманих уроків для подальшого впровадження Керівних принципів ООН в Україні. У цьому розділі також визначено ключові бар'єри/виклики та можливості для носіїв прав, зокрема щодо гідної праці, а також щодо негативного впливу бізнесу на права людини та громади. Розділ містить опис та аналіз прогалин/потреб/викликів для підприємств, які дотримуються «відповідальної ділової поведінки», а також оцінку щодо того оцінено, де можуть бути наявні певні перспективи для створення гідних робочих місць та сталого зростання.

2.1. ЗАГАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ, ЩО ВИЗНАЧАЮТЬ МАЙБУТНЄ У СФЕРІ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ В УКРАЇНІ

2.1.1. МІЖНАРОДНИЙ КОНТЕКСТ – ПРАГНЕННЯ ДО НОВОЇ ГЛОБАЛЬНОЇ БІЗНЕС-МОДЕЛІ

У червні 2021 року ми відзначили десяту річницю⁵⁰ Керівних принципів ООН. Сьогодні вони визнані авторитетною спільною базою у сфері бізнесу та прав людини, яка забезпечує чіткі принципи для держави та бізнесу щодо запобігання та протидії порушенням прав людини, пов'язаним з бізнесом⁵¹. Керівні принципи сприяли соціалізації норм прав людини серед бізнесу, що є необхідною умовою для забезпечення корпоративної поваги, а також корпоративної відповідальності за права людини⁵².

Дедалі більше урядів і компаній в усьому світі говорять про бізнес і права людини, тож тепер планка встановлена вище. Перехід від корпоративної соціальної відповідальності до концепції бізнесу та прав людини є важливим досягненням першого десятиліття⁵³. Протягом останніх 3-5 років ми бачимо **значний рух до нової глобальної бізнес-моделі** та нового «мислення у сфері бізнесу та прав людини» з боку держав, політиків, нормотворців, інвесторів та споживачів. «Сфера бізнесу та прав людини, по суті, стосується переорієнтації ролі та цілей корпорацій у суспільстві»⁵⁴.

На міжнародному рівні з 2014 року під егідою ООН здійснюється розробка юридично обов'язкового документа у сфері бізнесу та прав людини. У преамбулі третього переглянутого проєкту цього документа, опублікованого у серпні 2021 року⁵⁵, «визнається, що всі бізнес-підприємства здатні сприяти сталому розвитку

50 Stocktaking on the 10th anniversary of the UNGPs, <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPS10.aspx>. Див. також Тиждень бізнесу та прав людини, ініційований Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини в рамках Тижня бізнесу та прав людини до 10-ї річниці Керівних принципів ООН у сфері бізнесу та прав людини, URL: <https://bit.ly/33fh2VE>.

51 Concept Note 10th United Nations Forum on Business and Human Rights 29 November –1 December 2021 The next decade of business and human rights: increasing the pace and scale of action to implement the Guiding Principles on Business and Human Rights. URL: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/2021ForumConceptNote.pdf>.

52 Surya Deva, From 'business or human rights' to 'business and human rights': what next?, Research handbook on human rights and business, 2020, p. 3.

53 Livio Sarandrea, Business and human rights; what to expect from a 10-year-old, JUNE 17, 2021. URL: <https://www.undp.org/blog/business-and-human-rights-what-expect-10-year-old>.

54 Surya Deva, Ibid., p. 12.

55 Legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises. URL: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/LBI3rdDRAFT.pdf>.

завдяки підвищенню продуктивності, інклюзивному економічному зростанню та створенню робочих місць, коли дотримуються міжнародно визнаних прав людини, трудових прав, стандартів у царині охорони здоров'я та безпеки, довкілля та клімату, згідно з відповідними міжнародними стандартами й угодами». У жовтні 2021 року відбувся шостий раунд обговорення проєкту Міжнародного юридично обов'язкового договору про бізнес і права людини⁵⁶.

Одним із яскравих проявів цієї важливої тенденції є **законодавча ініціатива ЄС**, яка закликає до термінового ухвалення обов'язкового для виконання закону ЄС, який гарантує притягнення компаній до відповідальності, коли вони завдають шкоди або сприяють тому, що завдається шкода правам людини, довкіллю та належному управлінню. Цей закон також повинен гарантувати, що потерпілі мають доступ до засобів правового захисту⁵⁷. 10 березня 2021 року Європейський парламент ухвалив проєкт Директиви про корпоративну належну обачність та корпоративну відповідальність. Цей документ потенційно може стати обов'язковою частиною права ЄС, після чого держави-члени повинні будуть запровадити його протягом двох років⁵⁸.

Проєкт має на меті зобов'язати компанії застосовувати належну обачність щодо дотримання прав людини, збереження довкілля та належного управління, створити відповідний режим, який дозволить притягнути компанії до відповідальності за невиконання зазначених вимог, а також надати потерпілим доступ до засобів правового захисту⁵⁹. Ці зміни також суттєво вплинуть на ситуацію за межами ЄС, оскільки, наприклад, компанії зі Східної Європи та Центральної Азії є частиною ланцюгів поставок компаній, зареєстрованих в ЄС⁶⁰. *Перебіг подій на рівні ЄС, які можуть суттєво вплинути на Україну, наведено в Додатку Н до цього звіту.*

Далекосяжним ефектом схвалення Керівних принципів ООН стала поява національних планів дій у сфері бізнесу та прав людини (НПД). ЄС, а за ним Рада Європи та Рада ООН з прав людини, закликали до розробки НПД «для сприяння впровадженню Керівних принципів у відповідних національних контекстах»⁶¹. До кінця 2021 року 30 держав опублікували НПД, у яких сформулювали свої пріоритети та дії для впровадження Керівних принципів⁶², а ще 15 держав, серед яких Україна, розробили або заявили про розробку таких планів⁶³.

У плані дій ЄС щодо прав людини та демократії на 2020-2024 роки⁶⁴ чітко відображено цю важливу тенденцію. Увагу зосереджено, зокрема, на розробці інструментів і навчальних матеріалів з питань бізнесу та прав людини, відповідальної бізнес-поведінки, діалогу приватного/державного секторів та належної обачності. План встановлює нові стандарти для бізнесу.

Все більше європейських країн приймають **внутрішнє законодавство**, спрямоване на встановлення обов'язкових для бізнесу інструментів оцінки впливу його діяльності на права людини (Франція, Велика Британія, Нідерланди, Німеччина, Норвегія).

56 See 7th Session of the UN Intergovt. Working Group on a proposed treaty on business and human rights. URL: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/7th-session-of-the-un-intergovt-working-group-on-a-proposed-treaty-on-business-and-human-rights/>.

57 European Parliament resolution of 10 March 2021 with recommendations to the Commission on corporate due diligence and corporate accountability (2020/2129(INL)). URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0073_EN.html.

58 MEPs: Companies must no longer cause harm to people and planet with impunity, Press Releases. URL: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210304IPR99216/meps-companies-must-no-longer-cause-harm-to-people-and-planet-with-impunity>.

59 European Parliament resolution of 10 March 2021 with recommendations to the Commission on corporate due diligence and corporate accountability (2020/2129(INL)). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021IP0073>

60 Report on the results of the round table "Best corporate practices to respect human rights: international experience and Ukrainian context" June 14, 2021. URL: <https://rm.coe.int/report-al-eng-/1680a2ffca>.

61 Данський інститут з прав людини (DIHR) та Міжнародний круглий стіл з корпоративної відповідальності ICAR, «Національні плани дій у сфері бізнесу та прав людини: Інструментарій для розробки, впровадження та перегляду державних зобов'язань у сфері бізнесу та прав людини» (2014).

62 National Action Plans on Business and Human Rights. URL: <https://globalnaps.org/country/>.

63 Данський інститут з прав людини, «Національні плани дій у сфері бізнесу та прав людини: огляд за 2020 рік» (2020).

64 Joint Communication to the European Parliament and the Council. EU Action Plan on Human Rights and Democracy 2020-2024. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020JC0005>.

Відбувається суттєва зміна настроїв компаній, що пов'язано зі зміною настроїв та очікувань працівників, споживачів та суспільства. ОГС контролюють функціонування компаній з точки зору прав людини. Інвестори, які кілька років тому справді зосереджувалися на захисті екології та довкілля, нині все більше уваги приділяють соціальним питанням. Розробляються інструменти інвесторів для оцінки можливих ризиків негативного впливу бізнесу на права людини, активно розвиваються стратегії у сфері ESG (екологія, соціальні питання, управління)⁶⁵.

Національні суди все частіше звертаються до стандартів відповідальної ділової поведінки при оцінці дій певних суб'єктів господарювання, включаючи ланцюги постачання та порушення прав людини, вчинені в інших країнах. Як результат, сьогодні підприємства ЄС все більше усвідомлюють, що їм потрібно керувати наслідками та пом'якшувати їх. Впровадження стандартів бізнесу та прав людини в Україні – важливий елемент для гармонізації української правової системи з правопорядком ЄС та створення сприятливих умов для українських компаній, які працюють на ринках ЄС чи входять до ланцюгів постачання в Європу, а також для європейських компаній, що працюють в Україні.

У 2014 році було підписано Угоду про асоціацію між Україною та ЄС⁶⁶, яка передбачає створення поглибленої та всеосяжної зони вільної торгівлі. Це всеосяжна (загалом понад 2140 сторінок) угода, спрямована на політичну та економічну інтеграцію між сторонами, що охоплює широкий спектр відносин між сторонами, зокрема співпрацю та зближення у сфері зовнішньої політики, політики безпеки та у сферах свободи, безпеки та юстиції. Угода також регулює торгівлю та пов'язані з торгівлею питання, економічне та фінансове співробітництво.

Наближення законодавства необхідне у багатьох сферах, наприклад, у сфері державних закупівель (Стаття 153), екологічної політики (Стаття 363), корпоративного управління, бухгалтерського обліку та аудиту (Стаття 387), захисту прав споживачів (Стаття 417).

Наведені два положення Угоди про асоціацію між Україною та ЄС є найбільш дотичними до порядку денного у сфері бізнесу та прав людини:

- Стаття 293 (глава «Торгівля на користь сталого розвитку») – так зване «соціальне положення», яке зобов'язує сторони сприяти торгівлі продуктами, що сприяють сталому розвитку, особливо тими, які виробляються в рамках чесних та етичних схем торгівлі та схем, які дотримуються принципів КСВ та підзвітності.
- Стаття 422 (глава 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей») передбачає, що сторони: сприяють встановленню корпоративної соціальної відповідальності та звітності, а також заохочують ведення соціально відповідальної господарської діяльності, яка пропагується Глобальним договором ООН 2000 року, Тристоронньою декларацією МОП щодо засад, котрі стосуються багатонаціональних корпорацій та соціальної політики 1977 року, зі змінами і доповненнями, внесеними у 2006 році, та Керівними принципами ОЕСР для багатонаціональних підприємств 1976 року, зі змінами і доповненнями, внесеними у 2000 році.

Згідно зі Статтею 463(3), Рада асоціації, установа, уповноважена вносити зміни та доповнення у напрацьоване законодавство, як зазначено у відповідних додатках, «може» робити це «враховуючи розвиток права ЄС, [однак] не зобов'язана автоматично розглядати можливість оновлення або внесення змін до додатків, коли змінюється відповідний правовий документ ЄС»⁶⁷.

65 Putting the "S" in ESG: Measuring Human Rights Performance for Investors CASEY O'CONNOR AND SARAH LABOWITZ, 2017 NYU Stern Center for Business and Human Rights. URL: <https://static1.squarespace.com/static/547df270e4b0ba184dfc490e/t/58cad912e58c6274180b58b6/14896888547/54/Metrics-Report-final-1.pdf>.

66 Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: <https://www.kmu.gov.ua/en/yevropejska-integraciya/ugoda-pro-asociacyu>.

67 Ihor Konopka Getting hard to resist Prospect of mandatory human rights due diligence in Ukraine. URL: <https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=9058731&fileId=9058751>.

Як показує досвід реалізації Національної стратегії у сфері прав людини та відповідного плану дій щодо її реалізації, інтеграція політики у сфері бізнесу та прав людини в євроінтеграційний порядок денний дозволяє підвищити ймовірність її ефективного втілення в майбутньому. Оскільки наразі триває процес оновлення Плану дій щодо імплементації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, це створює можливості інтегрувати питання у сфері бізнесу та прав людини до євроінтеграційного порядку денного, що ґрунтується на спільних цінностях та повазі до принципів демократії верховенства права, належного врядування, гідних робочих місць і поваги до прав людини⁶⁸.

Прискорити позитивні зміни в Україні можуть такі глобальні тенденції: (а) посилення колективних дій для подолання системних проблем; (б) дедалі більше розуміння необхідності юридичних вимог на основі Керівних принципів, зокрема змін у європейському законодавстві (Європейська зелена угода, Директива ЄС щодо належної обачності щодо прав людини, Директива ЄС про корпоративну звітність стійкого розвитку) та їх впливу на компанії, що працюють в ЄС та з компаніями ЄС; (с) приклади інших держав, які вже прийняли НПД щодо Керівних принципів; (d) використання імпульсу у напрямку ESG (екологія, соціальні питання, управління) фінансового сектору та приведення соціальних питань у відповідність до вимог до продуктивності Керівних принципів⁶⁹; (е) міжнародне співробітництво та підтримка впровадження Керівних принципів, інтеграція Керівних принципів у наявні структури, програми та заходи на глобальному, регіональному та національному рівнях; (f) вимоги клієнтів, партнерів та інвесторів (результати глибинних інтерв'ю).

2.1.2. НАЦІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА ТА ПРАВОВИЙ КОНТЕКСТ

Кількість прогалин у політиці та законодавстві, виявлена у ході Національного оцінювання базових показників (2019), вказує на відсутність скоординованої державної політики у сфері бізнесу та прав людини⁷⁰. Водночас, за останні 2 роки в Україні відбулися значні позитивні зміни у впровадженні стандартів у сфері прав людини та бізнесу:

1. Національна стратегія у сфері прав людини містить розділ 16 «Забезпечення дотримання прав людини в процесі ведення господарської діяльності» (затверджено Указом Президента України від 24 березня 2021 р.);
2. План заходів з виконання Концепції державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року (затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 01.07.2020 № 853-р) передбачає пропагування принципів і стандартів соціально-відповідального бізнесу в Україні відповідно до Керівних принципів ОЕСР для багатонаціональних підприємств Організації економічного співробітництва та розвитку, Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини та Глобального договору ООН, а також відповідно до позитивного досвіду та практик у суб'єктів соціально відповідального бізнесу;
3. Національна економічна стратегія містить окремий розділ про вразливих осіб;

68 Ця рекомендація ґрунтується на: «Майбутнє розширення повноважень і відповідальності», Ніколай Сондербай, ПРООН в Україні, ПДФ, Форум ООН з питань бізнесу та прав людини, 30 листопада 2021 року: «Крім того, щоб просувати процес НПД та сприяти процесу залучення багатьох зацікавлених сторін, ПРООН наполегливо рекомендує інтегрувати вимоги у сфері бізнесу та прав людини в наступну оновлену Угоду про асоціацію між Україною та ЄС та закріпити їх з віце-прем'єр-міністром з питань інтеграції до ЄС. Також актуально пов'язати ці вимоги із Зеленою угодою ЄС. У зв'язку з майбутньою Директивою ЄС про обов'язкову належну обачність щодо прав людини та довкілля, а також у зв'язку із посиленням регулювань держав-членів ЄС щодо належної обачності щодо прав людини та довкілля, дуже важливо визначити пріоритети у сфері бізнесу та прав людини й підготувати Україну до майбутнього. Торгівля з ЄС та державами-членами має велике значення для України, адже приблизно 40-45 відсотків її загального експорту йде на ринок ЄС». URL: https://static.sched.com/hosted_files/10unforumbhr2021/7a/Empowerment%20and%20Accountability%20-%20Way%20Forward%20-%20Nicola%20Sonderby%20-%20UNDP%20Ukraine.pdf.

69 Керівні принципи ООН 10+, там само. VII.

70 Інформація щодо результатів проведення національного оцінювання базових показників у сфері бізнесу та прав людини в Україні. URL: <https://minjust.gov.ua/m/informatsiya-schodo-rezultativ-provedennya-natsionalnogo-otsinyuvannya-bazovih-pokaznikiv-u-sferi-biznesu-ta-prav-lyudini-v-ukraini>.

4. Прийнято Національну стратегію зі створення безбар'єрного простору в Україні;
5. Створено Платформу для залучення вразливих осіб до підприємницької діяльності (ДіяБізнес) та здійснюється її просування;
6. Існують законодавчі ініціативи щодо забезпечення зайнятості незахищених верств населення, зокрема людей з інвалідністю, а також низка інших ініціатив.

З 2019 року **одним із стратегічних напрямів діяльності Уповноваженого Верховної Ради з прав людини є впровадження Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини:**

1. У 2019 році Омбудсмен ініціював створення експертної платформи в області бізнесу та прав людини, яка об'єднала представників ОГС, правозахисників та науковців з метою співпраці у сфері бізнесу та прав людини;
2. У 2020 році за ініціативи Уповноваженого з прав людини України у співпраці з Данським інститутом з прав людини було підготовлено інструмент «Бізнес і права людини в часи COVID-19»⁷¹;
3. У 2021 році український омбудсмен Людмила Денісова ініціювала «Тиждень прав людини в сфері бізнесу», присвячений 10-річчю Керівних принципів ООН⁷²;
4. Під час зустрічі з постійною Координаторкою системи ООН з гуманітарних питань в Україні Оснат Лубрані пані Денісова наголосила на необхідності зміцнення двостороннього співробітництва у впровадженні Керівних принципів, покращення інституційної спроможності національного превентивного механізму та підвищення обізнаності українського суспільства щодо прав і свобод людини та громадянина⁷³;
5. Секретаріат Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини взяв участь у Форумі ООН з питань бізнесу та прав людини (листопад 2020 року) та в Регіональному форумі з питань бізнесу та прав людини у Східній Європі та Центральній Азії (2020, 2021), підкреслюючи у своїх доповідях зобов'язання України впроваджувати стандарти відповідальної ділової поведінки.

У червні 2021 року Уряд України прийняв План дій щодо реалізації Національної стратегії у сфері прав людини⁷⁴, який однак містить лише один захід для реалізації розділу Стратегії щодо сфері бізнесу та прав людини: вивчення кращих практик впровадження Керівних принципів ООН (експерти, представники ОГС та бізнес-асоціацій багато спілкувалися та розробили спільну пропозицію щодо включення більше ніж 50 заходів, але всі вони були відхилені Міністерством юстиції). Під час Харківського юридичного форуму, 21 вересня 2021 року, заступник міністра юстиції Валерія Коломієць, на запитання про обмежений обсяг дій у сфері бізнесу та прав людини у Плані дій⁷⁵ відповіла, що державні інституції мають бути реалістичними при визначенні дій з реалізації, зокрема, вони мають брати до уваги питання відсутності фінансування таких заходів (така ж позиція була озвучена під час консультацій із зацікавленими сторонами, проведених командою ПРООН в Україні у 2021 році). Також було зазначено, що Міністерство юстиції відповідає за політику в галузі прав людини загалом, але не може відповідати за політику у сфері бізнесу та прав людини, а Україні необхідно визначити державну інституцію, відповідальну за впровадження Керівних принципів, зокрема за розробку автономного НПД.

71 Бізнес і права людини в часи COVID-19. URL: <https://old.ombudsman.gov.ua/ua/page/sehl/profile-law/ker%D1%96vn%D1%96-principi-oon-z-pitan-b%D1%96znesu-%D1%96-prav-lyudini/>.

72 Заходи відбувалися з 11 по 18 червня 2021 року. У межах цього тижня було проведено низку заходів, зокрема: круглий стіл «Кращі корпоративні практики дотримання прав людини: міжнародний досвід та український контекст», вікторину для перевірки базових знань у сфері бізнесу та прав людини, тренінг у сфері бізнесу та прав людини в цифровому середовищі, конкурс студентських наукових робіт, збір пропозицій щодо вжиття заходів, спрямованих на впровадження керівних принципів в Україні тощо.

73 UN Resident Coordinator in Ukraine and Ombudsperson agreed on cooperation on a number of strategic areas, 19 February 2021. URL: <https://ukraine.un.org/en/113079-un-resident-coordinator-ukraine-and-ombudsperson-agreed-cooperation-number-strategic-areas>.

74 Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на 2021—2023 роки. Розпорядження КМУ від 23 червня 2021 р. № 756-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-planu-dij-z-realizaciyi-nacionalnoyi-strategiyi-u-sferi-prav-lyudini-na-20212023-roki-i230621-756>.

75 Valeria Kolomiets, Deputy Minister of Justice of Ukraine during Kharkiv Forum, 21 September 2021. URL: <https://youtu.be/5d0cOEWkMns?t=16385>.

В Україні існують інші програмні документи, які також містять деякі компоненти вимог у сфері бізнесу та прав людини (див. Додаток Е). Але ключовою характеристикою процесу впровадження керівних принципів в Україні сьогодні є **відсутність узгодженості політики**: попри наявність у Національній стратегії з прав людини розділу про бізнес і права людини, інші політики, що приймаються державою, зокрема й в економічній сфері, нехтують концепцією бізнесу та прав людини; не існує жодної урядової установи, відповідальної за впровадження Керівних принципів ООН та узгодженість політики; питаннями бізнесу та прав людини займаються окремі представники різних державних органів (переважно на рівні власного ентузіазму), які не приймають рішень.

Також слід зазначити, що **децентралізація** як один із пріоритетів української національної політики суттєво впливає на питання у сфері бізнесу та прав людини в Україні, і її слід враховувати як наскрізний елемент. У квітні 2014 року було затверджено Концепцію реформування місцевого самоврядування та територіального устрою влади. Після цього було затверджено План дій щодо реалізації Концепції, що поклато початок реформі⁷⁶. У межах реформи значна частина повноважень, ресурсів, відповідальності передається від виконавчої гілки влади до органів місцевого самоврядування.

Місцеві ради (органи самоврядування) в усіх стратегічних та програмних документах зазначені як суб'єкти, які відповідають за виконання цих документів на місцевому рівні. У розділі з питань бізнесу та прав людини Національної стратегії з прав людини в якості ключових завдань Стратегії згадується підвищення спроможності місцевих рад (органів самоврядування) щодо впровадження Керівних принципів, Рекомендації СМ/Рес(2016)3 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам у сфері прав людини та бізнесу⁷⁷.

Як зазначено в Національному оцінюванні базових показників «Цілі сталого розвитку: Україна»⁷⁸

«Щоб забезпечити сталий розвиток міст, сіл і громад з метою створення сприятливого середовища для життя, необхідно змістити акцент з адміністративно затверджених планів на стратегію розвитку відповідно до принципів універсального планування, тобто для всіх людей, у тому числі людей з інвалідністю, жінок, дітей, людей похилого віку тощо. Для цього необхідні наявність співпраці, координації та інклюзивна участь місцевих громад, місцевої влади, громадянського суспільства та бізнесу. Стратегії розвитку на місцевому рівні мають будуватися на принципах прозорості, інклюзивності та наукового обґрунтування з одночасним запровадженням системи вказівників для подальшого моніторингу та громадського контролю за процесом реалізації».

Місцеві ради могли б відігравати важливу роль у впровадженні Керівних принципів.

Водночас процес децентралізації не враховує ролі бізнесу у розвитку конкретної громади⁷⁹.

76 Державна політика, законодавча база та тимчасові результати першого етапу децентралізації влади в Україні. URL: <https://decentralization.gov.ua/en/about>.

77 See: Recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers to member States on human rights and business. URL: <https://rm.coe.int/human-rights-and-business-recommendation-cm-rec-2016-3-of-the-committee/16806f2032>.

78 Цілі сталого розвитку: Національна доповідь 2017. URL: https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/SDGreports/SDGs_NationalReportEN_Web.pdf.

79 Наприклад, є дуже формальний посібник, без підходу, заснованого на правах людини, і без пояснень, як слід враховувати інтереси дітей, людей з інвалідністю або недієздатних. URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/347/1.pdf>.

2.2. ТОЧКА ЗОРУ ПРАВ

Держава та бізнес мають пам'ятати «не лише про всі права людини, а й про носіїв цих прав». Права людини – це не лише абстрактні прагнення; скоріше, вони життєво важливі для гідності й розвитку справжніх людей. Зосередження уваги на носіях прав має допомогти керівникам компаній подолати бізнес-дилеми та прийняти правильні рішення щодо у сфері дотримання прав людини»⁸⁰.

У цьому розділі розкрито поширені порушення бізнесом прав людини бізнесу в Україні. Розглянуто найбільш уразливі групи та сектори бізнесу з високим ризиком.

Увагу зосереджено на викликах у сфері забезпечення корпоративної відповідальності за дотриманням прав людини, зокрема з питань праці (неформальна зайнятість, незахищений статус робітників, гендерний розрив в оплаті праці та гендерна сегрегація ринку праці, безробіття серед молоді, заборгованість по заробітній платі, слабкі гарантії свободи об'єднань та права на колективні переговори, примусова праця), безпеки та гігієни праці, екологічної безпеки, насильства та переслідування правозахисників, на дискримінаційній практиці як частині конкретних бізнес-моделей (наприклад, дискримінаційна реклама, відсутність прийнятного розміщення), на відсутності ефективних механізмів комунікації між місцевими громадами та бізнесом тощо. Відсутній доступ до ефективних державних і недержавних засобів захисту підвищує вразливість носіїв прав у ситуаціях зловживань, пов'язаних із бізнесом.

2.2.1. НЕГАТИВНИЙ ВПЛИВ БІЗНЕСУ НА ПРАВА ЛЮДИНИ В УКРАЇНІ

На основі інтерв'ю з ключовими інформантами, обговорень у фокус-групах та опитувань було виявлено, що **найпоширенішими порушеннями прав людини зі сторони бізнесу, про які повідомлялося на момент написання документа, є такі:**

I. ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ, У ТОМУ ЧИСЛІ НЕНАЛЕЖНІ УМОВИ ПРАЦІ.

Найбільш серйозним і поширеним порушенням трудових прав в Україні є неформальна зайнятість. Під час проведення обговорень у фокус-групах респонденти назвали цей вид порушення найпоширенішим в Україні. У деяких сферах, таких як сільське господарство, неформальна зайнятість є звичайною практикою, а не винятком. Також неформальна зайнятість, на думку респондентів, частіше зустрічається в малому бізнесі та рідше – у великому. У цьому контексті найбільш уразливими категоріями є низькокваліфіковані працівники.

80 Surya Deva. From business or human rights to business and human rights: what next?. Edited by Surya Deva, Macquarie Law School, Sydney, Australia and David Birchall, London South Bank University, UK, 2020.

Так, наприклад, за офіційною інформацією Державної служби України з питань праці, за 3 місяці кампанії з інспектування проведено 3 030 перевірочних заходів та визначено наявність 11 724 неформальних працівників. Традиційно, найбільшу кількість неформальних працівників виявлено в торгівлі (2 960), в області громадського харчування (2 359) та сільському господарстві (2 405)⁸¹.

Слід також зазначити, що Держпраці України проводить широку інформаційну кампанію⁸² з метою підвищення обізнаності працівників про ризики для прав людини, які спричиняє неформальна зайнятість, а також інформування роботодавців про юридичні ризики. Елементом цієї кампанії також є інформування роботодавців про пільги, які вони отримують у разі офіційного працевлаштування працівників (див. рисунок).

Які переваги мають роботодавці, що декларують працівників?



Краща продуктивність праці

Ваші працівники задоволені та мотивовані. Вони рідше змінюють роботу, більш ініціативні, ніж працівники, чия праця не задекларована.



Доступ до інвестицій і нових ринків

Ви можете брати кредити й залучати інвестиції для розширення бізнесу, знаходити міжнародних партнерів, експортувати товари та послуги до інших країн.



Зменшення прямих і непрямих витрат

Ви не несете збитки через нещасні випадки, зупинки виробництва, плинність кадрів» псування ділової репутації.



Стабільні конкурентні переваги

Ви чесно конкуруєте за якість послуг і ціною.



Кваліфікована команда

Офіційне працевлаштування, комфортні умови праці та соціальні гарантії допоможуть вам залучити та втримати досвідчених і висококваліфікованих фахівців.



Стимули від держави

Створюючи нові робочі місця, ви можете отримати часткову компенсацію єдиного соціального внеску, зарплати і вартість навчання працівників.



Імідж соціально відповідального бізнесу

Споживачі надають перевагу бізнесу, який опікується соціальними проблемами, працює чесно та відкрито.



Відсутність штрафів

Вам не загрожують штрафи за працівників, чия праця не задекларована

81 Підсумки інспекційної кампанії з питань виявлення неоформлених трудових відносин. URL: <https://dsp.gov.ua/main-news/pidsumky-inspektsiinoi-kampanii-z-pytan-vyavlennia-neoformlenykh-trudovykh-vidnosyn/>.

82 Буклет для роботодавців. URL: https://dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2021/06/buklet_dlya_robotodavciv_14_06_2021_compressed.pdf.

Попри обґрунтовані аргументи, які традиційно використовуються в широкому заклику до бізнесу поважати права людини, практика переконливо свідчить про те, що такі аргументи не переконують компанії відмовитися від бізнес-моделей, які ґрунтуються на неформальній зайнятості.

Як показали фокус-групи, для більшості працівників офіційне працевлаштування не має додаткової цінності. Ці люди вважають за краще отримувати додаткові кошти тут і зараз, а не чекати майбутньої пенсії, розмір і характер якої залишається неясним. Інші аспекти офіційного працевлаштування та регулювання відносин між роботодавцем і працівником (які захищають права обох сторін) не мають значення для респондентів. Під час обговорення у фокус-групах багато респондентів відзначили, що самі працівники не зацікавлені в усвідомленні своїх прав, зокрема в контексті офіційної зайнятості. Більшість респондентів стверджує, що великі компанії загалом частіше пропонують офіційне працевлаштування, ніж малі підприємства. Особливо це стосується великих агрохолдингів.

За даними Держпраці, в Україні поширені такі форми незадекларованої праці:

- 1) Неформальна зайнятість в офіційному секторі: Людина працює в зареєстрованій компанії, але без трудового договору
- 2) Неформальна зайнятість у неформальному секторі: Людина працює на незареєстрованого роботодавця
- 3) Приховування відпрацьованого часу та частини заробітної плати: Людина працює за трудовим договором, але отримує частину зарплати в «конверті»
- 4) Приховане працевлаштування: Замість трудового договору людина укладає цивільно-правовий договір як фізична особа або договір як фізична особа-підприємець
- 5) Незадекларована робота за сумісництвом: Людина має офіційне місце роботи, але додатково виконує роботу без трудового договору

Комітет ООН з економічних, соціальних і культурних прав (КЕСКП) повідомляє, що він стурбований зростанням **заборгованості із заробітної плати**, яка становить майже 3,33 мільярди гривень, а також відсутністю доступу працівників, які не отримують заробітну плату, до ефективних засобів правового захисту. Комітет рекомендує Україні забезпечити наявність у всіх регіонах матеріальних і людських ресурсів, необхідних для ефективного моніторингу умов праці, а також належне дотримання та виконання наказів інспекторів праці⁸³.

Особливі виклики перед **гіг-економікою**. Технології сприяли появі гіг-економіки, створюючи гнучкіші можливості для того, щоб люди заробляли, зокрема, такі сервіси спільного використання поїздок, як Uber і Lyft, або платформи пошуку роботи для фрилансерів. У рамках цих нових бізнес-моделей виникли унікальні ділові відносини, які часто не відповідають традиційним трудовим рамкам. Наприклад, працівники, які виконують завдання, що нагадують завдання звичайних працівників, можуть бути класифіковані як «самозайняті» особи, «фрилансери» або «підприємці», але вони не мають доступу до тих самих прав і переваг, які на законних підставах надаються звичайним працівникам. Через відсутність гарантій, подібних до тих, які надаються офіційно працевлаштованим, гіг-працівники піддають ризику і своє власне здоров'я, і здоров'я своїх клієнтів, оскільки навіть якщо у них є ознаки захворювання, через фінансовий тиск вони можуть вирішити не залишатися вдома під час хвороби. Роботодавці таких працівників часто не забезпечують їх засобами індивідуального захисту та дезінфікуючими засобами, не інструктують про заходи щодо захисту себе та клієнтів.

83 Заключні зауваження щодо сьомої періодичної доповіді України, Комітет з економічних, соціальних і культурних прав, 2020. URL: <https://uhri.ohchr.org/en/search-human-rights-recommendations>.

У регіоні проблема неформальної зайнятості є дуже актуальною, а пандемія COVID-19 може підвищити її чутливість, особливо в контексті використання цифрових технологій⁸⁴.

Наявні статистичні дані все ще свідчать про великий **гендерний розрив** у зайнятості, заробітній платі, кількості жінок на керівних посадах тощо⁸⁵. Комітет з економічних, соціальних та культурних прав (CESCR) рекомендує Україні продовжувати сприяти зростанню участі жінок у зайнятості в державному та приватному секторах; сприяти повноцінній участі жінок на ринку праці, зокрема завдяки розробці адекватних і доступних рішень в області догляду за дітьми та заохочувати чоловіків використовувати їхнє право на відпустку по догляду за дитиною; зменшити гендерний розрив в оплаті праці, зокрема шляхом повного включення принципу рівної оплати за працю рівної цінності до законодавства про забезпечення рівних прав і можливостей для жінок, а ще розробити методи об'єктивної оцінки виконуваної роботи з метою розвитку класифікації робочих місць, яка не має гендерних упереджень⁸⁶.

Примусова праця, яка все ще актуальна для України, також є порушенням прав людини⁸⁷.

II. ВІДСУТНІСТЬ ГАРАНТІЙ ОХОРОНИ ПРАЦІ.

За статистикою в Україні 16 мільйонів працівників і зафіксовано 4 313 нещасних випадків на виробництві. Однак, на думку експертів, ці дані – некоректні або неможливі, наприклад, на непідконтрольних Україні територіях. За даними Держпраці, 68,7% працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам⁸⁸. Учасники фокус-груп звернули увагу на відсутність гарантій гігієни та безпеки праці.

Пандемія COVID-19 створює деякі інші ризики для прав працівників, на які слід звертати увагу. Прикладами цих ризиків є відсутність належних навичок дистанційної роботи у літніх людей, необхідність збалансувати сімейні та професійні обов'язки, коли роботу тимчасово зупинили дошкільні та шкільні заклади, відсутність комп'ютерної підтримки чи належного підключення до інтернету в сільській місцевості, а також відсутність належного обладнання робочих місць для людей з інвалідністю тощо. Викликані пандемією тривалі ризики для здоров'я, економічна криза в деяких галузях, обмежені соціальні зв'язки, а також значні зміни в розпорядку дня та нові професійні та соціальні зобов'язання – ці та інші фактори значно посилили відчуття стресу у людей, що може спровокувати домашнє насильство. У деяких країнах уряди звернули увагу роботодавців на їх особливу роль у протидії та запобіганні домашньому насильству⁸⁹.

III. ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО МІНІМАЛЬНУ ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ ТА ПРОЖИТКОВИЙ МІНІМУМ.

Учасники фокус-груп повідомляли про різні випадки порушення законодавства про мінімальну заробітну плату. В одному випадку жінка перебувала на обліку на біржі праці та щомісяця отримувала відповідні соціальні виплати. Після того, як вона отримала неофіційну роботу, її роботодавець сказав, що платитиме її різницю між тією сумою, яку вона отримує на біржі праці, і мінімальною заробітною платою.

84 Регіональне дослідження з питань бізнесу та прав людини у Східній Європі та Центральній Азії, Беата Ферачик, Джерней Летнар Черніч, Олена Уварова, Стамбульський регіональний центр ПРООН, 2021, готується.

85 Проміжна оцінка Виконання рекомендацій Універсального періодичного огляду (2017-2020), Звіт зацікавлених сторін до Проміжного звіту (третьї цикл). URL: <https://zmina.ua/content/uploads/sites/2/2020/12/vykonannya-rekomendaczij-universalnogo-periodychnogo-oglyad.pdf>.

86 Заключні зауваження щодо сьомої періодичної доповіді України, Комітет з економічних, соціальних і культурних прав, 2020. URL: <https://uhri.ohchr.org/en/search-human-rights-recommendations>.

87 Farm Slaves Rescued in Ukraine. URL: <https://www.iom.int/news/farm-slaves-rescued-ukraine>.

88 Occupational safety and health in the mining industry in Ukraine, ILO: URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_670764.pdf.

89 Бізнес і права людини в часи COVID-19, там само.

Часто роботодавці не оплачують понаднормові роботи. У багатьох компаніях понаднормова робота вважається нормою. Про цю проблему найчастіше згадують працівники сільського господарства, але вона є суттєвою і в інших групах, особливо для тих професій, де заробітна плата залежить від виробництва чи кількості робочих годин.

Неоплачувана практика, невиплата заробітної плати після закінчення випробувального строку. Про цю проблему здебільшого говорила молодь.

IV. ПОГІРШЕННЯ СТАНУ ДОВКІЛЛЯ.

Відповідно до Національної стратегії у сфері прав людини, в Україні існує низка значних проблем: антропогенний вплив на довкілля, що загрожує здоров'ю людей; низький рівень контролю за дотриманням законодавства про охорону довкілля; необізнаність населення щодо екологічних прав, механізмів їх реалізації та захисту

У цьому контексті видобувна промисловість є однією з найбільш ризикованих, адже впливає не лише на довкілля, а й на соціальне становище місцевих громад. Забруднення довкілля, викиди парникових газів та пов'язані з цим зміни клімату мають негативні наслідки для здоров'я людей, особливо тих, хто живе в районах видобування корисних копалин. З точки зору впливу на довкілля та населення найбільший вплив має видобуток вугілля⁹⁰.

Мешканці громад, які постраждали від забруднення, стикаються зі значними перешкодами у доступі до засобів правового захисту. У разі шкоди довкіллю позивач повинен довести протиправність, шкоду та причинно-наслідковий зв'язок. У таких справах підсудного часто можна розглядати як суб'єкта, чії дії становлять «джерело підвищеної небезпеки». Якщо це так, на відповідача поширюється особливий режим деліктної відповідальності, коли він/вона не може уникнути відповідальності, довівши свою невинуватість. Протиправність можна тлумачити двома способами: як втручання в законні інтереси позивача або як недотримання відповідних нормативних актів. У першому випадку протиправність доводиться щоразу, коли відповідач забруднює довкілля і тим самим завдає шкоди здоров'ю позивача. Натомість у другому випадку діяльність відповідача вважається протиправною лише в тому випадку, якщо вона завдає шкоди здоров'ю особи через забруднення довкілля понад допустимі рівні. Наразі суди віддають перевагу другому тлумаченню. Тому для задоволення цивільного позову позивачу необхідно довести, що викиди забруднюючих речовин відповідачем перевищують допустимі рівні (це може підтверджуватися адміністративними стягненнями, накладеними на відповідача органами охорони довкілля). Коли йдеться про причинно-наслідковий зв'язок між забрудненням довкілля та погіршенням здоров'я, суди значною мірою покладаються на висновки експертів. Оскільки стандарт доказування у цивільних справах залишається високим⁹¹, а судова практика не схвалила жодних механізмів для полегшення тягаря доказування, позивачі, як правило, можуть досягти успіху, лише якщо вони покладаються на остаточний висновок експерта, який встановлює причинно-наслідковий зв'язок між забрудненням та погіршенням здоров'я.

За даними проведених опитувань фокус-груп, спостерігається погіршення здоров'я представників місцевої громади, зокрема зростання онкологічних захворювань, а також низка проблем, пов'язаних зі станом здоров'я органів дихання, спричиненим вдиханням шкідливого та забрудненого повітря, викидами, пестицидами тощо. Фокус-групи звернули увагу на специфіку проблем, які в конкретних випадках є досить різними. У промислових містах існує вичерпний перелік підприємств, які негативно впливають на довкілля. В аграрних регіонах часто є велика кількість дрібних господарств, які чинять на довкілля частковий вплив.

90 Звіт Ініціативи прозорості видобувних галузей України, 2020. URL: <https://eiti.org.ua/documents/zvit-ipvh-2020/>

91 Богдан Карнаух, «Стандарти доказування: Порівняльний огляд з української точки зору», 2021 2(10) Доступ до правосуддя у Східній Європі.

Такий вплив накопичується та призводить до значних екологічних проблем. Ключові інформанти підкреслили, що існує необхідність змінити загальні бізнес-моделі, щоб вони несли більшу відповідальність за зміну клімату.

Декілька респондентів стверджували, що ні державна, ні місцева влада, ні підприємства, які забруднюють довкілля, не виявляють відкритості у спілкуванні з екологічними активістами та не готові прислухатися до місцевих громад. Водночас, ключові інформанти підкреслили, що дуже поширеною є ситуація, коли місцеві жителі не готові заявляти про погіршення стану довкілля, оскільки місцева громада дуже залежить від бізнесу, який його забруднює (зазвичай, такі компанії є ключовими роботодавцями та платниками податків спільноти). Респонденти чітко бачать, що більшість населення готова прийняти негативні екологічні наслідки господарської діяльності, якщо від такої діяльності громада отримує відповідні економічні вигоди. Відповідно, питання впливу на довкілля часто не вважається життєво важливим, якщо компанія надає місцевим жителям додаткові переваги (наприклад, ремонт доріг, доступ до робочих місць, фінансування культурних заходів тощо).

V. КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ ТА ЦИФРОВА БЕЗПЕКА.

У 2020 році до Уповноваженого Верховної Ради з прав людини (НІПЛ) надійшло 2 031 повідомлення про порушення прав людини на захист персональних даних, що майже вдвічі більше, ніж у 2019 році (1 061). Аналіз отриманих Уповноваженим повідомлень свідчить, що більшість із них (майже 1 500) стосувалася порушень права людини на невтручання в приватне та сімейне життя під час стягнення заборгованості за фінансовими зобов'язаннями фізичних осіб (колекторська діяльність). Під час моніторингу дотримання вимог законодавства про захист персональних даних при здійсненні діяльності зі стягнення заборгованості за грошовими зобов'язаннями фізичних осіб (колекторська діяльність) Уповноваженим проведено 23 перевірки та відкрито 23 провадження щодо порушення прав і свобод людини та громадянина. Уповноважений видав фінансовим компаніям фінансові розпорядження, які підлягають обов'язковому виконанню⁹².

Згідно з опитуванням, половина респондентів (48%) стурбована кількістю зібраних про них персональних даних в інтернеті, а 17% вважають, що за останні 6 місяців мали місце випадки витоку їхніх даних⁹³.

Дослідження Індексу захисту персональних даних має на меті проаналізувати політику компаній щодо забезпечення дотримання цифрових прав користувачів з акцентом на захисті персональних даних.

7 червня 2021 року у Верховній Раді України зареєстровано проєкт Закону України про захист персональних даних (реєстр. № 5628⁹⁴. Як очікується, усі стандарти захисту персональних даних будуть узгоджені з вимогами Загального регламенту ЄС про захист даних (ЗРЗД)⁹⁵.

VI. ПРАВА НА ЗЕМЛЮ.

Учасники фокус-групи (дрібні та середні фермери) звинуватили великі агрокомпанії (агрохолдинги) у тому, що ті підписують договори оренди землі на несправедливих умовах, користуючись монопольним становищем та/або низькою поінформованістю власників. Також важливу роль відіграє динаміка влади та бідність місцевого населення. Найчастіше від корпоративних зловживань страждають літні люди та люди у несприятливому становищі.

92 Щорічні та спеціальні доповіді Уповноваженого ВРУ з прав людини. URL: <https://www.ombudsman.gov.ua/uk/shchorichni-ta-specialni-dopovidi>.

93 Безпека в інтернеті. Результати опитування жителів України у віці 12 років і старше. URL: https://docs.google.com/document/d/1cGY11Dw2q_jwA3nQ90BRyO9D0fOkIE_/edit.

94 Проєкт Закону України про захист персональних даних (реєстр. № 5628). URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=72160.

95 Індекс захисту персональних даних. URL: <https://uadigital.report/index-of-personal-data-protection-2021-eng.pdf>.

VI. НАСИЛЬСТВО ТА ПЕРЕСЛІДУВАННЯ ПРАВОЗАХИСНИКІВ.

Відомі українські ОГС повідомили про випадки насильницьких нападів на активістів, які виступають проти незаконної бізнес-поведінки. Згідно з повідомленням ОГС, у деяких випадках місцева влада, бізнес, правоохоронні органи та суди співпрацюють проти правозахисників⁹⁶. Інша категорія справ – справи проти активістів в екосфері. Наприклад, ТОВ «Технопривід Інвест Груп» (кінцевий власник «Кроноспан Холдингс ПЛС» (KRONOSPAN HOLDINGS P.L.C.), Кіпр) планує побудувати деревообробний завод у селі А поблизу Рівного. Згідно з технічною інформацією заплановане підприємство є безпечним для здоров'я місцевих жителів та стану довкілля, гарантує створення нових робочих місць тощо. Місцеве ж населення було дуже стурбовано планами нового виробництва біля своїх будинків. Тим більше, що в селі вже є інші виробничі заводи (виробництво добрив), діяльність яких впливає на якість довкілля. Мешканці звернулися до ГО «Екоклуб» з проханням вивчити, як запланований деревообробний завод вплине на довкілля.

«Екоклуб» порівняв характеристики очікуваного забруднення від діяльності запланованого заводу з безпечними концентраціями забруднюючих речовин і констатував, що безпечні рівні будуть перевищені багаторазово (за оцінками в 10 разів). При цьому «Екоклуб» засновував свої висновки на дослідженні оцінки впливу на довкілля, що була проведена ОДА (це компетенція ОДА). Ця оцінка є позитивною. Компанія «Кроноспан» сама надала її громадськості.

Також слід зазначити, що наявна система оцінки впливу на довкілля містить конфлікт інтересів. У випадку з «Кроноспаном» облдержадміністрація спочатку продала землю компанії під будівництво заводу, підписала з цією компанією меморандум про співпрацю, а потім ця ж сама облдержадміністрація проводить оцінку впливу на довкілля. Хоча ОДА є зацікавленою стороною, зокрема через те, що завод буде отримувати податкові надходження з бюджету⁹⁷.

Активісти також протестували проти компанії «Кроноспан», протестуючи проти будівництва, зокрема висуваючи гасла на кшталт «Кроноспан» – другий Чорнобиль» тощо.

В результаті компанія «Кроноспан» подала позови (один – проти ГО «Екоклуб», другий – проти одного з активістів) за нанесення шкоди її діловій репутації. Компанія вимагає компенсацію у розмірі 150 000 грн за кожним з позовів.

«Екоклуб» програв перші дві інстанції. Але в травні 2021 року Верховний Суд ухвалив рішення на користь «Екоклубу». У цьому рішенні містяться важливі позиції в контексті бізнесу та прав людини:

«...положеннями міжнародних договорів, учасниками яких є Україна, та нормами національного законодавства закріплено та гарантовано права громадських екологічних організацій, як форм самоорганізації громадянського суспільства, брати участь в обговоренні та розповсюдженні екологічної інформації, зокрема щодо розміщення, будівництва і реконструкції об'єктів, які можуть негативно впливати на стан навколишнього природного середовища.

Таким чином, поширення Відповідачем інформації, враховуючи її зміст та форму публікацій (посилання на недоліки Звіту з ОВД з висловленням власних зауважень, повідомлення громадськості про підготовку листа-звернення з вказаними зауваженнями) відповідає заходам щодо забезпечення гласності оцінки впливу на довкілля, передбаченим Законом України «Про оцінку впливу на довкілля», зокрема у вигляді участі в громадських обговореннях.

96 Становище правозахисників та громадських активістів в Україні у 2021 році. URL: <https://zmina.ua/publication/situation-of-human-rights-defenders-and-activists-in-ukraine-2021/>

97 Безпечна промисловість. URL: https://ecoclubrivne.org/kronospan_campaign/.

При цьому розповсюдження такої інформації з метою забезпечення дотримання вимог екологічної безпеки, екологічних нормативів та лімітів використання природних ресурсів при здійсненні господарської діяльності, стимулювання громадських обговорень з вказаних питань, враховуючи вищеведені стандарти ЄСПЛ, не може вважатися поширенням недостовірних та негативних відомостей про особу з огляду на особливості змісту екологічних правовідносин та гарантії прав громадян у сфері захисту навколишнього природного середовища.

...У демократичному суспільстві в умовах соціально-правової держави участь громадськості у вирішенні соціально-екологічних проблем є не лише мірою реалізації прав громадян, а й умовою розвитку такого суспільства та держави.

Крім того, Суд звертає увагу на позицію ЄСПЛ у справі «Відес Айзсардзібас Клубс» проти Латвії» (27.05.2004) в якій суд дійшов висновку про те, що організація-заявник, як неурядова організація, що спеціалізується у відповідній галузі, виконала свою роль. Така участь асоціації була важливою в демократичному суспільстві. Отже, для того, щоб виконувати своє завдання ефективно, асоціація повинна була повідомляти інформацію та факти, що становили публічний інтерес, оцінювати їх і в такий спосіб сприяти прозорості діяльності державної влади». (постанова Верховного Суду від 26 травня 2021 року у справі № 918/132/20)⁹⁸.

Однак, інший процес – проти активіста – ще триває. Компанія не з'являлася в суд 5 разів.

Наведемо інший приклад. Після загибелі одного з кур'єрів Glovo в дорожньо-транспортній пригоді батько загиблого юнака звернувся до компанії з проханням забезпечити безпеку кур'єрів. Він попросив компанію Glovo забезпечити кур'єрів страховкою, купити їм велосипедні шоломи, а також провести навчання з дотримання правил дорожнього руху та розслідувати їх порушення. Однак у компанії відповіли, що кур'єри – не співробітники компанії, а лише «користувачі платформи». Тоді батько звернувся до суду. Його адвокат активно інформував громадськість про цю справу. На підставі цього компанія Glovo звернулася до суду з позовом про захист наклепу проти адвоката батька загиблого молодого кур'єра⁹⁹.

VII. НЕДИСКРИМІНАЦІЯ ТА ЗАХИСТ ВІД НАСИЛЬСТВА І ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ДОМАГАНЬ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ.

Згідно з останнім опитуванням ПРООН щодо прав людини, частка українців, які вважають дискримінацію дуже серйозною проблемою, зросла до 18,2% у 2020 році у порівнянні з 14,4% у 2016 році; ще 43% респондентів вважають дискримінацію загальною проблемою, але відзначають, що є й серйозніші проблеми; частка тих, хто не вважає дискримінацію проблемою, знизилася до 20,5% у 2020 році проти 25,7% у 2016 році¹⁰⁰.

Один з ключових інформантів повідомив про широке розповсюдження сексуальних домагань на робочих місцях в Україні. Було навіть зроблено припущення щодо наявності незареєстрованих випадків згвалтування на робочому місці. Наголошувалося, що серйозні порушення прав людини відбуваються через низький рівень безпеки для жінок, особливо на великих промислових підприємствах, а також через відсутність механізмів і політики реагування на дискримінацію та через переслідування в бізнес-середовищі. Переважна більшість респонденток в інтерв'ю та фокус-групах вказали на гендерні стереотипи та патріархальну культуру як на ключову першопричину сексизму, брутальності та агресивності, приниження честі та гідності з боку керівників тощо.

98 Постанова Верховного Суду від 26 травня 2021 року у справі № 918/132/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97517292>.

99 Загибель кур'єра на проспекті Науки: Glovo вимагає від адвокатів його батька 150 тисяч. URL: <https://www.newsroom.kh.ua/news/gibel-kurera-na-prospekte-nauki-glovo-trebuje-ot-advokatov-ego-otca-150-tysyach>.

100 Оцінка ситуації з дотриманням прав людини. Що знають і думають українці про права людини. Оцінка змін у 2020 році. URL: https://www.ua.undp.org/content/dam/ukraine/docs/dg/hr4u/undpua_humanrights2020_infographics_ukr.pdf

Відповідні питання порушували договірні органи з прав людини та спеціальні процедури Ради з прав людини. Зокрема, акцент було зроблено на підвищенні обізнаності роботодавців у державному та приватному секторах щодо заборони дискримінації при працевлаштуванні жінок, зокрема жінок з інвалідністю¹⁰¹. Україні було рекомендовано підвищити рівень обізнаності щодо правового захисту від дискримінації у сфері зайнятості за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, інформувати лесбіянок, геїв, бісексуалів, трансгендерних осіб та гендерно різноманітних осіб про їхні права на робочому місці та надавати послуги юридичної допомоги без стигматизації та дискримінації¹⁰².

Крім того, з 2013 року коаліція організацій громадянського суспільства створила Український індекс корпоративної рівності. Індекс – це національне дослідження корпоративної політики, правил і практик приватних компаній щодо заборони дискримінації на робочому місці та підтримки принципу рівності та поваги до різноманітності працівників за ознаками статі, інвалідності, сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності.

Під час фокус-груп було наголошено, що все ще існує гендерний розрив, коли йдеться про зарплати жінок та чоловіків. Наприклад, в ІТ секторі «жінки банально вимагають зниження зарплати, а роботодавці погоджуються на це, бо їм це вигідно». Проблему гендерного розриву в оплаті праці повністю підтверджує загальна статистика праці. Так, у 2020 році середньомісячна заробітна плата жінок становила лише 79,6% середньомісячної заробітної плати чоловіків¹⁰³. Національна економічна стратегія України на період до 2030 року в рамках стратегічної цілі 3 ставить завдання забезпечити прозорі конкурси для керівників та членів наглядових рад державних підприємств з метою відбору компетентних кандидатів з використанням гендерного підходу та гендерного балансу¹⁰⁴.

VIII. ВПЛИВ БІЗНЕС-ПРОЄКТІВ НА МІСЦЕВІ ГРОМАДИ.

У результаті дослідження було виявлено, що в Україні існують дві особливі ситуації, коли вплив бізнесу має значний негативний вплив на права людини в межах громади, а саме:

1. Вплив на довкілля, спричинений як великим, так і малим бізнесом,
2. Інший вплив на права людини, спричинений великими бізнес-проєктами, як-от будівництво, металургія, видобуток вугілля та інших корисних копалин, сільське господарство та інші сектори.

Чинне нормативне регулювання процедури оцінки впливу на довкілля надає широкі повноваження територіальним органам, відповідальним за проведення такої оцінки. Однак можливість їх практичного та ефективного застосування суттєво компенсується такими факторами: обмеженість кадрових, фінансових та експертних ресурсів відповідних органів, які об'єктивно не можуть дати кваліфіковану оцінку звіту з оцінки впливу на довкілля, а отже, впорядкувати діяльність зацікавлених суб'єктів господарювання; уповноважені територіальні органи не представляють інтереси територіальних громад, які можуть зацікавитися відповідною діяльністю; підрозділи екології та природних ресурсів не є самостійними у своїй діяльності, оскільки входять до місцевих органів виконавчої влади¹⁰⁵.

101 Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок: Заключні зауваження до восьмої періодичної доповіді України. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N17/062/86/PDF/N1706286.pdf?OpenElement>

102 Report of the Independent Expert on protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity on his visit to Ukraine (Human Rights Council Forty-fourth session, 15 June–3 July 2020). URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G20/103/65/PDF/G2010365.pdf?OpenElement>

103 «Індикатори моніторингу гендерної рівності в Україні – 2021» (моніторинговий звіт) / Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/2021_Indukator-Monitor.pdf

104 Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text>. Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року. Постанова Кабінету Міністрів України від 3 березня 2021 р. № 179. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2021-%D0%BF#n25>.

105 Оцінка впливу на довкілля: умови та досвід реалізації в Україні. URL: https://www.irf.ua/wp-content/uploads/2021/10/ecoclub_research_full.pdf

Якщо говорити про великі бізнес-проекти, є приклади, коли будівництво порушує вимоги врахування громадської думки та належного донесення інформації до суспільства. Відсутні ефективні механізми захисту: формально закон про архітектурну діяльність та містобудування добре прописаний, але на практиці громадські слухання проводяться суто формально (як правило, в них беруть участь представники місцевого самоврядування), механізми контролю не працюють. Наведено декілька вдалих прикладів (наприклад, наведено випадок Групи Метінвест у Маріуполі, коли громадські активісти залучили владу до протестів проти забруднення довкілля, що спричинило значну модернізацію підприємства з метою зменшення негативного впливу). Також неодноразово вказувалося, що такі спроби можуть бути успішними лише за наявності достатньо розвиненого громадянського суспільства в громаді. Водночас зазначалося, що в невеликих населених пунктах подібні права, швидше за все, не будуть захищені через низьку активність громадянського суспільства та брак знань.

Також зазначалося, що бізнес не звик спілкуватися з представниками громадських організацій, які мають питання чи претензії до проєктів. У такій ситуації бізнес або грубо обманює, надаючи недостовірну інформацію та обіцяючи привести діяльність у відповідність до законодавства, або взагалі нападає (спостерігалися випадки, коли представники радикальних угруповань приходили на громадські протести з метою їх силового розгону; міліція в такі ситуації не втручається), або використовує юридичні механізми, щоб протистояти громадськості. Як у ситуації з позовом про захист ділової репутації.

ІХ. СЛІД ВРАХОВУВАТИ ФАКТОР ЦИФРОВІЗАЦІЇ.

Цифровізація передбачає використання цифрових технологій та даних для трансформації поточної бізнес-моделі, зміни способу виконання роботи, а також для надання іншого виміру взаємодії із замовниками, підрядниками, державними установами та для створення нових можливостей отримання доходу та створення продукції¹⁰⁶. Пандемія COVID-19 продемонструвала, що цифрові інструменти можна ефективно використовувати для відстеження поведінки бізнесу в межах ланцюжка поставок, відносно співробітників і постачальників, споживачів і клієнтів, а також відносно тих спільнот, де працює бізнес.

Однак сама по собі цифровізація не може сприяти підвищенню рівня відповідальної бізнес-поведінки через низьку факторів¹⁰⁷. Існують численні ризики, пов'язані з цифровою трансформацією: загрози кібербезпеці та конфіденційності; збільшення кількості цифрового шахрайства; поширення дезінформації в інтернеті; небезпечні умови праці; асиметричний ринок тощо. Деякі аспекти цих ризиків зросли, особливо у зв'язку з кризою COVID-19, а до деяких з них МСП виявилися неготовими. Ми також повинні враховувати перешкоди у процесі отримання цифрових навичок, які можуть зробити вразливими деяких носіїв прав. Відповідно до Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року¹⁰⁸, 4у віковій групі 40-49 років переважають ті, хто не володіє достатніми цифровими навичками, а у віковій групі 60-70 років такі люди становлять майже 85 відсотків. Крім того, 57 відсотків сільського населення не володіють елементарними цифровими навичками. Однак, попри відносно невеликий розрив між селами та містами (7-8 %), за цим показником існує розрив між обласними центрами та всіма іншими населеними пунктами. Опитування також свідчать, що на відміну від жінок, молоді чоловіки мають більш розвинені цифрові навички. Частка тих, хто має середній і високий рівень, серед чоловіків становить 63,5%, а серед жінок – 41,7%¹⁰⁹.

106 MSME Digital Finance: Resilience and Innovation during COVID-19. URL: <https://www.gpfi.org/publications/msme-digital-finance-resilience-and-innovation-during-covid-19>.

107 SMEs Digital Transformation in the EaP countries in COVID-19 Time: Challenges and Digital Solutions EaP CSF COVID-19 POLICY PAPER. URL: <https://eap-csf.eu/wp-content/uploads/SMEs-digital-transformation-in-the-EaP-countries-during-COVID-19.pdf>.

108 Про схвалення Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року. Розпорядження КМУ від 14 квітня 2021 р. № 366-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text>.

109 Звіт за результатами онлайн-опитування серед молоді віком 14-34 роки «Цифрові технології в молодіжній роботі», ДУ «Державний інститут сімейної і молодіжної політики», 2020. URL: <https://dismp.gov.ua/zvit-za-rezultatamy-onlajn-opytuvannia-sered-molodi-vikom-14-34-roky-tsyfrovij-tehnolohii-v-molodizhnij-roboti/>.

Х. ПАНДЕМІЯ COVID-19 ЗБІЛЬШУЄ РИЗИКИ В ОБЛАСТІ ПРАВ ЛЮДИНИ ТА «ЧІТКО ПРОДЕМОНСТРУВАЛА, ЩО ПІД ЧАС БОРОТЬБИ З COVID-19 ЯК УРЯДИ, ТАК І БІЗНЕС ТЕРМІНОВО МАЮТЬ СТАТИ НА СТІЙКИЙ ШЛЯХ¹¹⁰, ОРІЄНТОВАНИЙ НА ЛЮДЕЙ, І З МЕТОЮ КРАЩОЇ ВІДБУДОВИ»¹¹¹.

У часи пандемії COVID-19 виникають загрози життю та здоров'ю, хвилі дезінформації, втрата роботи чи заробітку, посилений державний контроль, що обмежує права особи, зокрема через мобільні додатки, розроблені бізнесом, збільшення тягаря по догляду за дітьми та членами сім'ї, зупинки підприємств, зриви ланцюга поставок, неможливість вільного пересування, корупційні скандали та недобросовісна конкуренція, високі ціни на основні товари та послуги, випадки дискримінації, цькування та переслідування та багато інших ризиків в області прав людини.

Згідно з документом «Бізнес і права людини в часи COVID-19», основні ризики можливого негативного впливу бізнесу на права людини в контексті COVID-19 існують для:

- i. Працівників (безпечні умови праці, ризики надмірного навантаження, проблеми балансу між роботою та сім'єю, право на приватне життя, запобігання дискримінації та стигматизації, ризики у сфері прав людини в ситуації втрати роботи чи заробітку, сучасне рабство та примусова праця), коли особливу увагу слід звернути на підвищену вразливість таких категорій працівників, як службовці, неформальні працівники, працівники гіг-економіки, моряки, трудові мігранти та сезонні працівники;
- ii. Споживачів, замовників, підрядників (гарантування безпеки для здоров'я, право на приватність, дискримінація та стигматизація, споживач як слабка сторона договору, захист від дезінформації, відповідальна поведінка в ланцюгах поставок);
- iii. Спільнот, в яких функціонує бізнес (корупційні дії бізнесу щодо обходу обмежень пандемії, рішення центрального та місцевого самоврядування на користь великого бізнесу, ризик шкоди довкіллю)¹¹².

Необхідно враховувати, що деякі особи та групи можуть піддаватися більшому ризику негативного впливу на права людини під час глобальних надзвичайних ситуацій. Наприклад, щонайменше третина працюючих жінок під час COVID-19 зіткнулися з проблемами та труднощами, які потребують спільних зусиль з боку держави та роботодавців. Віддалена робота за відсутності гендерної політики в компанії призводить до збільшення навантаження на жінок. Адже під час карантину через спалах COVID-19 жінки, окрім виконання професійних обов'язків, виконували й домашні справи (прибирання, готування їжі тощо), а також допомагали з навчанням дітей, які також перейшли на дистанційне навчання вдома¹¹³. Питання неформальної зайнятості загострилося після карантину¹¹⁴.

110 COVID-19: State and business respect for human rights critical to resilience and recovery, say UN experts. URL: <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25836&LangID=E>.

111 Concept note 2020 Virtual UN Forum on Business and Human Rights 16-18 November 2020 Preventing business-related human rights abuses: The key to a sustainable future for people and planet. URL: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/2020ConceptNote.pdf>.

112 Бізнес і права людини в часи COVID-19. URL: https://ombudsman.gov.ua/files/2020/UN/BHR_covid19_eng.pdf.

113 Вплив COVID-19 на права жінок в Україні. URL: https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic_governance/covid-impact-on-women-rights-in-ukraine.html.

114 За матеріалами інтерв'ю з представниками ОГС на тему захисту трудових прав.

2.2.2. ГІДНА ПРАЦЯ ТА НЕФОРМАЛЬНА ЗАЙНЯТИСТЬ

Опитані носії прав та їхні представники, органи державної влади та інші зацікавлені сторони наголосили, що необхідно глибше дослідити сферу трудових відносин і відносин найму у царині впливу бізнесу на права людини в Україні. Під час серії інтерв'ю з ключовими інформантами респондентам було запропоновано оцінити можливості доступу до гідної праці¹¹⁵ за шкалою від 1 до 10 десяти. Більшість ключових інформантів вказали досить низький показник (4-5), а для окремих уразливих груп цей показник виявився ще нижчим.

Що стосується найбільш поширених **негативних порушень прав людини з боку бізнесу**, особливо виділяються такі:

- 1) незадекларована праця (неофіційна зайнятість),
- 2) порушення колективних договорів,
- 3) порушення виплати заробітної плати,
- 4) порушення порядку звільнення,
- 5) порушення у сфері безпеки праці та охорони здоров'я;
- 6) обмеження щодо виплати пільг та компенсацій (наприклад, для медичних працівників – порушення у виплаті допомоги за COVID-19, невиконання акту Н-1 (нещасний випадок на виробництві) для тих лікарів, які померли внаслідок COVID-19),
- 7) неоплачувана понаднормова робота (особливо у приватному секторі),
- 8) домагання на робочому місці, включаючи сексуальні домагання.

Характер ризиків у сфері прав людини різний у різних секторах. Наприклад, сектори ІТ, роздрібною торгівлі та сільського господарства, а також будівельний сектор були згадані в контексті неофіційного працевлаштування. Деякі респонденти охарактеризували сектор гіг-платформ, як-от Glovo, Uber, Bolt тощо як сектор без будь-яких гарантій трудових прав тощо.

Деякі групи носіїв прав стикаються з додатковими перешкодами. В національній стратегії забезпечення безбар'єрного простору в Україні названо окремі фактори економічної вразливості людей. Серед них, зокрема, такі:

- Серед роботодавців поширені стереотипи щодо працевлаштування людей із вразливих категорій.
- Догляд за дітьми створює перешкоди для участі на ринку праці.
- Серед вразливих верств населення поширені психологічні бар'єри щодо вибору/навчання професії чи роботи.
- Догляд за дитиною та іншими особами створює перешкоди для участі на ринку праці.
- Низький рівень розвитку соціальної підтримки після працевлаштування вразливих категорій та відсутність культури повноцінного ознайомлення з процесами роботи в компаніях.
- Дискримінація вразливих груп на ринку праці є широко поширеною, коли йдеться про підвищення та умови праці.
- Розповсюджена гендерна дискримінація у відпустках по догляду за дитиною та у зв'язку з вагітністю та пологами.
- Низький рівень інклюзивності процедур на підприємствах і в організаціях¹¹⁶.

115 Згідно з веб-сайтом МОП: «Гідна праця передбачає можливості продуктивної роботи та приносить справедливий дохід, безпеку на робочому місці та соціальний захист сімей, кращі перспективи особистого розвитку та соціальної інтеграції, свободу для людей висловлювати свої пропозиції, організувати та брати участь у прийнятті рішень, які впливають на їхнє життя та рівність можливостей і поводження для всіх жінок і чоловіків. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>.

116 Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року. Розпорядження КМУ від 14 квітня 2021 р. № 366-п. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text>.

Більшість ключових інформантів відзначили, що наразі **як жінки, так і чоловіки стикаються зі значними труднощами у доступі до гідної праці**, а приклади повної відповідності визначенню МОП є скоріше винятком, ніж звичайною практикою у країні.

Ті ж респонденти помітили, що жінки часто обирають роботу в секторі «малого» та «мікро» бізнесу, який характеризується низьким рівнем стійкості робочих місць, нижчою заробітною платою, нижчим рівнем «соціального пакету» або його повною відсутністю, розповсюдженням прекарної форми зайнятості, високим рівнем неформальної зайнятості, відсутністю можливостей для колективних форм представництва та захисту. Ще одна можливість працевлаштування для жінок – бюджетний сектор, який також є менш вигідним за рівнем доходів. Наголошувалося, що жінки мають менше можливостей для працевлаштування у великих бізнес-підприємствах, які представлені переважно у промисловому секторі¹¹⁷, який дуже орієнтований на «чоловіків», характеризується сильними упередженнями та стереотипами щодо жінок, починаючи з часу навчання в технічних і вищих навчальних закладів. Загалом, це свідчить про те, що існує потреба усунути глибокі причини гендерних стереотипів і дискримінації на ринках праці та на робочому місці. Крім того, існує потреба зосередитися на гендерній рівності та недискримінації в бізнесі, а також на підвищенні обізнаності щодо прав людини та на підтримці розширення економічних можливостей жінок.

Крім того, було виділено ряд конкретних груп населення, **уразливість яких значно вища**, а саме:

- (1) **люди із сімейними обов'язками** (особливо жінки, які доглядають за маленькими дітьми та іншими членами сім'ї).

Ключові інформанти відзначали значну обмеженість муніципальних послуг або їх низьку ефективність, щоб забезпечити успішний вихід жінок на ринок праці. Серед таких послуг респонденти виділили загальний догляд за дітьми, догляд за дітьми-інвалідами в школах, транспорт, освітлення вулиць та інші.

Попри те, що законодавство забороняє роботодавцям вказувати в оголошеннях про роботу вік, стать та інші ознаки потенційного працівника, на практиці роботодавці висловлюють свої побажання службі зайнятості.

У 2019 році Центр економічної стратегії провів опитування безробітних жінок, щоб з'ясувати, чому вони неактивні на ринку праці. Згідно з його результатами, 53% жінок-респонденток причинами свого безробіття зазначили догляд за дітьми та відсутність альтернативних варіантів догляду (дитячий садок, няня, родичі). Цю причину найчастіше ставили на перше місце (29% опитаних жінок). 28% респондентів назвали власне бажання піклуватися про дітей основною причиною. Залученню до ринку праці останніх (якщо вони цього потребують) може наявність віддаленої роботи, а перші потребують розширення доступу до дошкільної освіти¹¹⁸;

- (2) **люди похилого віку** (здебільшого, працівники передпенсійного віку).

Майже в усіх фокус-групах увага приділяється двом віковим групам, які піддаються найбільшому ризику щодо працевлаштування та поваги до їхніх прав. Це молодь, яка тільки шукає першу роботу, і люди передпенсійного (а іноді й молодшого) віку. Ці аспекти стосуються не тільки тих спеціальностей, де є потреба у фізичній активності, а й виключно інтелектуальних.

Водночас, якщо порівняти ці дві групи, то найбільш ризикованою виглядає група людей похилого віку;

117 У 2020 році 47% усіх великих підприємств України працювали в секторі «Промисловість», а в Донецькій області ця частка була ще більшою – 70%. Згідно з відкритими даними Держстату. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/fin/kp_ed/kp_ed_u/arh_kp_ed_u.htm та <http://donetskstat.gov.ua/statinform1/ekonomichna-statystyka/ekonomichna-diialnist/diialnist-pidpriemstv/kilkist-pidpriemstv-za-yikh-rozmiramy-za-vidamy-ekonomichnoyi-diyalnosti/>

118 Як покращення доступу до дошкільної освіти допоможе матерям на ринку праці. URL: <https://www.irf.ua/wp-content/uploads/2020/12/yak-pokrashennya-dostupu-do-doshkilnoyi-osvity-dopomozhe-zhinkam-na-rynku-praczi-3.pdf>

(3) **матері-одиначки** (батьки-одиначки) **та багатодітні сім'ї** (особливо це стосується жінок).

Ще одна вразлива група – це ті, у кого є діти або члени сім'ї на утриманні. Найчастіше у цю групу потрапляють господарства на чолі з матір'ю-одиначкою. Такі працівники знаходяться в зоні ризику, оскільки вони гостро потребують роботи і не можуть дозволити собі зробити перерву, щоб змінити роботу на краще, що часто роблять інші працівники. Потрібні ініціативи, що забезпечать гнучкість для таких працівників, адже останні мають багато обов'язків як на робочому місці, так і поза ним.

Окремо слід виділити людей, які виховують дітей з інвалідністю. Власне, ці люди не тільки стикаються з ризиками, які є характерними для всієї групи, але й не мають можливості делегувати частину обов'язків щодо виховання дітей школам та садкам;

(4) **люди з інвалідністю.**

Більшість респондентів стверджують, що людям з інвалідністю важче знайти гідну працю, ніж більшості інших людей. Однак, точні дані про реальну зайнятість людей з інвалідністю в Україні відсутні. З одного боку, наявні адміністративні дані Мінсоцполітики підтверджують це твердження. Так, аналіз публікацій Міністерства дозволив зробити висновок, що на кінець 2020 року кількість працевлаштованих людей з інвалідністю зменшилась на 36% у порівнянні з 2015 роком¹¹⁹.

Водночас деякі експерти зазначають, що за останні роки ситуація покращилася, зокрема завдяки законодавчим вимогам щодо працевлаштування та багатьом програмам підтримки від волонтерів і міжнародних донорів. Тим не менш, існують певні перешкоди з боку роботодавців, які не вміють правильно організувати роботу людей з інвалідністю, щоб досягти максимального результату та створити сприятливе середовище.

Респонденти навели позитивний, але поодинокий приклад. У Вінниці є центр, який займається працевлаштуванням людей з інвалідністю, навчає цих людей, адаптує їх до процесу приєднання до команди;

(5) **молодь** (особливо без досвіду роботи).

Істотним бар'єром в Україні є застарілі навчальні програми у вищих і професійно-технічних навчальних закладах у порівнянні з потребами сучасного бізнесу. З іншого боку, частою перешкодою для молоді є невідповідність рівня пропонованої заробітної плати та умов праці у порівнянні з роками та зусиллями, витраченими на здобуття освіти та знань.

Досі існують стійкі стереотипи та дискримінація щодо молодих спеціалістів, особливо молодих жінок;

(6) **внутрішньо переміщені особи.**

За словами респондентів, спостерігається тенденція того, що ВПО мають менше можливостей отримати доступ до гідної праці. По-перше, після переїзду такі люди опиняються в нових спільнотах, де їхні соціальні зв'язки зведені до мінімуму.

Також у багатьох громадах панує негативне ставлення до іммігрантів, які прибули у ці громади. У першу чергу це спричинено загальною стагнацією економіки, адже новоприбулі претендують на обмежену кількість місцевих вакансій. Також певну роль відіграють ЗМІ, які часто (особливо в перші роки після початку конфлікту) зображують внутрішньо переміщених осіб у негативному світлі.

¹¹⁹ На кінець 2020 року працевлаштовано 417 897 людей з інвалідністю (за даними соціального звіту за 2020 рік: <https://www.msp.gov.ua/news/20083.html>), а на кінець 2015 року – 652 900 людей з інвалідністю (за даними соціального звіту за 2015 рік: <https://www.msp.gov.ua/timeline/Socialni-zviti-.html>).

Крім того, ВПО змушені орендувати житло, що призводить до додаткових витрат. Тому вони частіше погоджуються на працевлаштування без офіційної реєстрації, а також значно рідше відстоюють свої права, як трудові, так і інші категорії прав людини;

(7) люди, які проживають у сільській місцевості та в невеликих монофункціональних містах, особливо жінки;

Віддалені сільські райони та малі монофункціональні міста характеризуються значним зменшенням діапазону можливостей працевлаштування, з одного боку, та посиленням впливу бізнесу на місцеве самоврядування та життя громади загалом, з іншого.

Зіткнувшись з обмеженим вибором на ринку праці, низькою транспортною мобільністю (відсутність транспорту між різними точками у межах громади), відсутністю відповідних муніципальних послуг (наприклад, догляду за дітьми) тощо, чоловіки та жінки змушені значно обмежувати свої вимоги до рівня умов праці, розміру заробітної плати, офіційного статусу зайнятості тощо.

(8) люди, які живуть з ВІЛ та іншими хронічними захворюваннями.

Жінки та чоловіки з ВІЛ та іншими хронічними захворюваннями стикаються з перешкодами та проблемами у пошуках гідної праці. По-перше, роботодавці часто вважають, що працівники недостатньо добре справлятимуться зі своїми обов'язками, вважають, що людина буде займатися лікуванням замість роботи. По-друге, існує стигматизація таких осіб, зокрема, внаслідок недостатньої обізнаності бізнесу щодо особливостей захворювань.

(9) національні меншини (зокрема роми);

Серед існуючих бар'єрів працевлаштування ромів – загальновідомі стереотипи та упередження в суспільстві щодо ромської етнічної меншини; відсутність освіти та кваліфікації; внутрішній спосіб життя в деяких закритих ромських громадах, який заважає соціалізації; знання мови, відсутність досвіду постійної роботи тощо¹²⁰;

(10) люди, які проживають у місцях поблизу лінії зіткнення;

Говорячи про жителів населених пунктів, які знаходяться поблизу лінії зіткнення, ключові інформатори зазначили, що ці люди готові до будь-яких можливостей працевлаштування, оскільки роботи на місці практично немає.

Як правило, йдеться про неофіційне працевлаштування. Крім того, що таке працевлаштування передбачає соціальну незахищеність (відсутність виплат по тимчасовій непрацездатності через хворобу, відсутність стажу роботи, необхідного для виплати пенсії, неможливість отримати субсидію тощо), також існують чисельні випадки, коли заробітна плата за таку неформальну зайнятість виплачується не в повному обсязі. У більшості випадків умови праці також дуже несприятливі;

(11) особи без громадянства, особи, які перебувають у процесі отримання статусу «особа без громадянства»;

За оцінками УВКБ ООН, близько 35 000 осіб підпадають під мандат про ситуації безгромадянства. При цьому значна частина таких осіб належить до вразливих і маргіналізованих груп, як-от роми, безпритульні, літні люди з радянськими паспортами, а також особи, звільнені із пенітенціарних установ без документів (зокрема люди, особа яких не була документально підтверджена та/або ті, хто мають реєстрацію місця проживання на непідконтрольній українському уряду території).

120 Аналітичний звіт за результатами якісного дослідження. URL: https://www.irf.ua/wp-content/uploads/2021/04/qualitative-research-report_roma-employment.pdf.

УВКБ ООН працює над методологією оновлення цих оціночних даних¹²¹. Проблеми з документами змушують людей працювати неформально та піддають їх високому ризику примусової праці та торгівлі людьми;

(12) **безпритульні;**

Щодо цих людей існує сильна стигматизація. Вони рідко проходять відбір для кваліфікованої роботи, часто стикаються зі зневагою роботодавців, зокрема, через недоглянуту зовнішність (через відсутність можливостей дбати про себе, оскільки в більшості населених пунктів відчувається значний дефіцит відповідних приміщень). Тривале безробіття загострює звичку не працювати систематично, що негативно впливає на бажання працювати офіційно.

Що стосується перешкод до отримання гідної праці, то як найбільш значущі були зазначені такі перешкоди:

- 1) брак підприємств, де можна було б влаштуватися на роботу та загальний брак постійних місць роботи (особливо в аграрному секторі та в сільській місцевості);
- 2) недосконалість законодавства у сфері трудових відносин;
- 3) дискримінація на ринку праці за різними ознаками та нерозвиненість антидискримінаційного трудового законодавства (зокрема, гендерна нерівність);
- 4) низька інклюзивність ринку праці для людей з інвалідністю;
- 5) слабкість та неефективність системи контролю за дотриманням відповідних правових норм, корупція та недостатня прозорість у цій сфері;
- 6) низькі умови місцевої мобільності працівників (зокрема, через відсутність громадського транспорту між населеними пунктами в об'єднаних громадах і районах);
- 7) упередженість до ВПО у багатьох регіонах країни, яку часто підтримують ЗМІ;
- 8) стереотипи працівників відділів кадрів та керівників щодо працевлаштованих жінок;
- 9) власні стереотипи жінок щодо гендерної ролі домогосподарки.

Для України **досить актуальною була визначена проблема неформальної (повної чи часткової) зайнятості**. Ключові інформанти визначили сектори роздрібною торгівлі, сільського господарства, надання послуг та ІТ як такі, де поширені подібні ситуації. Дані відповіді також відповідають результатам, отриманим під час роботи Держпраці.

Отримані дані свідчать про такі проблеми серед причин неформальної зайнятості:

1. причини забезпечення існування та відсутність альтернатив. Часто у місці проживання людей відсутні інші доступні можливості забезпечення існування чи можливості роботи, особливо в малих і віддалених населених пунктах;
2. нерозуміння переваг офіційного працевлаштування як з боку працівників, так і з боку роботодавців;
3. низька поінформованість про трудові права та незнання того, як можна офіційно працювати самостійно;
4. небажання підприємців сплачувати податки та виконувати інші зобов'язання, пов'язані з працевлаштуванням;
5. небажання нести додаткове податкове навантаження з боку роботодавців і працівників обох сторін, коли вони працюють офіційно;

121 Особи без громадянства. Офіційний сайт Управління Верховного комісара ООН у справах біженців в Україні. – Доступно за посиланням: <https://www.unhcr.org/ua/en/stateless-persons>.

6. невпевненість у завтрашньому дні, викликана суперечливими заявами влади та ЗМІ щодо майбутнього скорочення пенсій та соціальних виплат;
7. низька участь населення та неможливість вплинути на процес прийняття рішень щодо державних витрат чи на законодавство, яке спрямоване на лібералізацію відносин між роботодавцями та найманими працівниками; стягнення податків, корупція та низька прозорість демотивують носіїв прав;
8. брак чіткого та прозорого роз'яснення з боку органів влади причин і напрямів того, як витрачаються зібрані податки, підприємствам і працівникам, які є основними платниками до бюджетів різних рівнів, що демотивує і підприємства, і працівників брати на себе більші фінансові зобов'язання у сфері зайнятості.

2.2.3. ОСНОВНІ ПЕРЕШКОДИ ТА ВИКЛИКИ ДЛЯ НОСІЇВ ПРАВ

2.2.3.1. ЗАГАЛЬНЕ СЕРЕДОВИЩЕ У СФЕРІ ПРАВ ЛЮДИНИ ТА ВІДСУТНІСТЬ ДОВІРИ ДО ПРАВОЗАХИСНИХ МЕХАНІЗМІВ

На основі зібраних даних дослідження свідчить, що повага бізнесу до прав людини залежить від загального середовища в суспільстві у сфері прав людини та верховенства права. Поки держава й суспільство не вимагатимуть такої поваги від бізнесу, бізнес не ставитиме перед собою пріоритет бути кращим за суспільство.

Крім того, основними перешкодами є стагнація економіки (боротьба багатьох підприємств за виживання), відсутність з боку держави керівництв для бізнесу, недосконалість законодавства, а також слабкий контроль за його виконанням, безкарність, що допускає подібні порушення.

Крім того, дані свідчать про низьку обізнаність та залученість людей усіх рівнів, а також про їхню неспроможність впливати та контролювати процес того, як витрачаються кошти, які вони сплатили як податки. Випадки корупції не приховуються; більшість випадків лишаються непокараними.

Також було відзначено проблему патерналістського підходу на території країни, коли з початку минулого століття людей утримували від того, щоб займатися бізнесом і приймати самостійні рішення. Тому навчання у цій сфері необхідно починати зараз. Наводиться приклад Литви, де малий бізнес успішно виводили з тіні, мінімізуючи бюрократичні та податкові процедури, щоб навчити представників малого бізнесу працювати офіційно.

2.2.3.2. ЯКІСТЬ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА ВІДСУТНІСТЬ УЗГОДЖЕНОСТІ ПОЛІТИКИ

Варто зазначити, що з часу проведення Національного оцінювання базових показників у сфері бізнесу та прав людини у 2019 році національна стратегічна та програмна база соціально-економічного розвитку збагатилася низкою документів, які містять елементи взаємодії між сферами прав людини та бізнесу.

24 березня 2021 року Президент України в рамках Національної стратегії з прав людини прийняв розділ про бізнес і права людини. Загалом, Стратегія спрямована на забезпечення пріоритету прав і свобод людини як визначального чинника формування та реалізації суспільно-державної політики, здійснення повноважень органів державної влади та місцевого самоврядування, провадження господарської діяльності. У документі представлено 27 стратегічних напрямів реалізації, у тому числі спеціальний напрям із забезпечення дотримання прав людини у процесі провадження господарської діяльності. ПРООН, інші агенції ООН і партнери з розвитку активно підтримали розробку нової Стратегії та відповідного Плану дій та надали рекомендації, деякі з яких були включені до оновлених документів.

В Україні існують інші документи, які також зосереджені на компонентах вимог у сфері бізнесу та прав людини. За останні 3 роки було прийнято низку важливих стратегічних та програмних документів, що передбачає просування інтересів водночас як носіїв прав, так і суб'єктів господарювання. Здебільшого ці документи стосуються питань зайнятості, створення робочих місць, залучення вразливих груп до економічної діяльності.

Ключові з них коротко описані в Додатку Е.

Аналіз національних стратегічних і програмних документів свідчить, що державні директивні органи приділяють значну увагу питанням гендерної рівності, гендерної дискримінації та жінкам як групі носіїв прав у сфері праці та трудових відносин. Крім того, особлива увага приділяється людям з інвалідністю, тому у відповідних документах було надано детальнішу інформацію про наявні бар'єри та заплановані заходи. Крім того, уразливими були визначені такі групи населення: молодь, батьки неповнолітніх дітей та дітей з інвалідністю, інші особи із сімейними обов'язками, люди похилого віку, роми, мешканці сільської місцевості.

Ключовою характеристикою процесу впровадження керівних принципів в Україні сьогодні є відсутність узгодженості політики: попри наявність у Національній стратегії з прав людини розділу про бізнес і права людини, інші політики, що приймаються державою, зокрема й в економічній сфері, нехтують концепцією бізнесу та прав людини; не існує жодної урядової установи, відповідальної за впровадження Керівних принципів ООН та узгодженість політики; питаннями бізнесу та прав людини займаються окремі представники різних державних органів (переважно на рівні особистого ентузіазму), які не приймають рішень.

Кілька ключових інформантів досить низько оцінюють здатність держави очолювати роботу з надання керівництв з питань дотримання прав людини бізнесом.

У цій сфері існує кілька додаткових викликів. Наприклад, у країні стрімко зростає прекарність праці, що ґрунтується на нормативній базі, яка функціонує паралельно зі звичайним трудовим законодавством і більшою мірою пристосована до інтересів бізнесу (наприклад, гіг-економіка, що залучає працівників, які працюють із цифровими платформами). Також бракує змістовної дискусії між представниками носіїв прав (працівниками), тими особами, які мають зобов'язання (роботодавцями), та державою щодо формулювання стратегій, які є виграшними для всіх сторін.

Крім того, спостерігається тенденція до покладання державою зобов'язань на підприємців без належної роз'яснювальної роботи щодо шляхів і можливостей впровадження необхідних змін, що також є однією із причин неформальної зайнятості.

Експерти відзначають корупційні ризики в системі державного контролю за веденням бізнесу. Наприклад, за останні роки відбулася реформа містобудівного законодавства із заявленою необхідністю дотримуватися принципів дерегуляції та децентралізації. Однак ці зміни до законодавства не були ані комплексними, ані послідовними, а радше були спрямовані на розв'язання певних проблем будівельної галузі. Прийняття рішень відповідальними органами має високий рівень неформального впливу з боку бізнес, що стимулює розвиток корупційних дій та ускладнює впровадження ефективних запобіжних заходів таких проявів. Саме тому на даному етапі закладається основа реалізації корупційних ризиків, наслідки яких і надалі можуть спостерігатися у мешканців населених пунктів: хаотичне будівництво, низький рівень побутових умов, некомфортні умови проживання¹²². Таке будівництво суперечить гармонійному та плановому розвитку територій, спотворює природу, руйнує культурну спадщину населеного пункту, не забезпечує населення необхідною кількістю соціальних об'єктів, що робить територію непридатною для комфортного проживання¹²³.

122 Корупційні ризики в системі контролю за розробкою і затвердженням містобудівної документації. URL: https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2021/08/MistoBuDok_A4-18-1.pdf.

123 На цьому наголосила і особа, яка брала інтерв'ю.

Через недотримання прав людини «сірий» бізнес отримує значну конкурентну перевагу перед бізнесом, який поважає права людини (наприклад, економія на гарантуванні безпеки робочого місця, економія на соціальних гарантіях для працівників тощо). Таким чином відповідальний бізнес стає союзником у зусиллях по забезпеченню впровадження Керівних принципів. В Україні бракує інструментів для залучення відповідального бізнесу до розробки вимог у сфері бізнесу та прав людини.

2.2.3.3. НЕЗБАЛАНСОВАНІ ЗВ'ЯЗКИ МІЖ ДЕРЖАВОЮ ТА БІЗНЕСОМ (ЗОКРЕМА, ДП ТА КОМУНАЛЬНІ ПІДПРИЄМСТВА)

В Україні великий портфель державних підприємств, який налічує 3 293 одиниці¹²⁴. ДП діють у таких сферах, як енергетика, машинобудування та інфраструктура. Деякі компанії мають значні екологічні проблеми, правові проблеми спадку попередніх практик або їхніми меншоритарними власниками є олігархи. Окрім державних підприємств, які перебувають у власності центральної влади, в Україні є великий портфель підприємств комунальної власності (КП), нагляд за якими здійснюють місцеві ради (близько 14 000¹²⁵). З роками кількість КП продовжує збільшуватися. Здебільшого ці підприємства працюють у сферах надання основних послуг, як-от охорона здоров'я, водопостачання та каналізація, адміністративні послуги, комунальні послуги та транспорт, і залишаються ключовими одержувачами державної допомоги, хоча за фінансовими показниками вони не працюють на належному рівні. У порівнянні з ДП, управління якими здійснюється на центральному рівні, практика корпоративного управління в КП залишається неформальною та менш прозорою¹²⁶.

Україна очікує, що ДП дотримуватимуться відповідальної бізнес-поведінки. Зокрема, у Плані заходів щодо реалізації Концепції реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 1 липня 2020 року¹²⁷, зазначено, що заходи щодо розробки та реалізації політики соціальної відповідальності та щодо запровадження питань корпоративної соціальної відповідальності в діяльність ДП. У Статті 11 Закону України «Про управління об'єктами державної власності» визначено, що до виключної компетенції наглядової ради державного унітарного підприємства належать: формування корпоративної соціальної відповідальності та політики сталого розвитку. Україна також заохочує ДП вживати конкретних заходів щодо прав жінок. Національна стратегія зі створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року передбачає забезпечення рівних прав жінок і чоловіків на представництво в наглядових радах та органах управління державних унітарних підприємств, компаній і державних банків¹²⁸.

В Україні проблема полягає в тому, що ДП часто є учасниками випадків порушення прав людини, таких як несвоєчасна виплата чи невивплата заробітної плати (наприклад, заборгованість із заробітної плати з боку державних підприємств становить 43,2% від загальної заборгованості по країні, а для комунальних підприємств – 5,6%), невиконання положень колективних договорів та порядку звільнення персоналу, інші порушення прав людини.

Такі приклади з боку держави знижують мотивацію приватних підприємців дотримуватися канонів поваги до прав людини. Важливо, що у цьому випадку саме держава має бути прикладом як в особі органів державної влади, так і у випадку державних підприємств.

124 OECD Review of the Corporate Governance of State-Owned Enterprises UKRAINE. URL: <https://www.oecd.org/corporate/SOE-Review-Ukraine.pdf>.

125 Як подолати неефективність комунальних підприємств? URL: <https://ces.org.ua/municipal-enterprise-ownership-presentation/>.

126 OECD Review of the Corporate Governance of State-Owned Enterprises UKRAINE. URL: <https://www.oecd.org/corporate/SOE-Review-Ukraine.pdf>; 'How to overcome inefficiency of municipal enterprises?'. URL: <https://ces.org.ua/en/how-to-overcome-inefficiency-of-municipal-enterprises/>. «Як подолати неефективність комунальних підприємств?». URL: <https://ces.org.ua/en/how-to-overcome-inefficiency-of-municipal-enterprises/>.

127 «Про затвердження плану заходів з виконання Концепції реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року». Розпорядження КМУ від 1 липня 2020 р. № 853-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/853-2020-p#Text>

128 Національна стратегія зі створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-p#Text>.

2.2.3.4. ВІДСУТНІСТЬ ПРОЗОРІСТІ КЛЮЧОВИХ СУБ'ЄКТІВ ІЗ ПИТАНЬ ПРАВ ЛЮДИНИ

ОГС, які могли б представляти голоси носіїв прав з метою ефективного спілкування з бізнесом, не мають відповідних інструментів. Бізнес реагує на запитання та скарги громадськості або силою, через радикальні угруповання, або шляхом подання позову про захист ділової репутації.

Наприклад, проблемною зоною є будівельна галузь, де присутні значні порушення прав людини, які впливають на громади. Повідомляється, що деякі підприємства здійснювали будівництво на місці історичних пам'яток або місцях археологічних досліджень; деякі компанії не консультуються або не узгоджують будівництво з місцевою громадою або не проводять громадські слухання/консультації із зацікавленими сторонами; деякі компанії будують без отримання дозволів, зокрема, без права на землю, що створює високі ризики у сфері прав людини та ризики правового й фізичного захисту тих людей, які купують житло. Деякі люди можуть втратити інвестиції та стати безпритульними. Механізми залучення громади до розробки містобудівної документації також є недосконалими та позбавляють громадськість ефективних інструментів впливу на затвердження містобудівної документації, створюючи можливості для безперервної реалізації корупційних схем¹²⁹.

Така ж ситуація була вказана і щодо проєктів, які негативно впливають на довкілля. Відсутні механізми, за допомогою яких громада може впливати на рішення, зокрема й на інвестиційні проєкти, які зачіпають її інтереси.

Усі громадські слухання проводять просто де-юре. Місцеві громади не мають жодного реального інструменту впливу чи повноважень на те, щоб їхні голоси почули. Такі ж ситуації періодично виникають із сільсько-господарськими проєктами.

Місцева влада, яка має провести оцінку впливу конкретного проєкту на довкілля, є основним бенефіціаром цього проєкту, а тому існує прямиий конфлікт інтересів, і шанси отримати об'єктивну оцінку практично відсутні.

Місцеве населення та громада вразливі, зокрема з точки зору доступу до інформації та наявності інструментів, за допомогою яких вони можуть визначити вплив на якість середовища, в якому перебувають.

Ця проблема тісно пов'язана з проблемою відсутності доступу до інформації про майбутні або поточні проєкти, зокрема проєкти, у яких зацікавлені місцеві органи влади. Але якщо такі проєкти можуть негативно вплинути на права людини, то прозорість та залучення носіїв прав є першочерговим питанням.

2.2.3.5. LACK OF HUMAN RIGHTS AWARENESS AND HUMAN RIGHTS CAPACITIES

Усі опитані представники ОГС, які представляють такі категорії носіїв прав (сільські жінки, молодь, наймані працівники, люди, які живуть поблизу лінії зіткнення, люди з інвалідністю, люди, які живуть з ВІЛ та інші) наголосили, що **більшість носіїв прав/членів громад не знає про свої соціально-економічні та екологічні права людини та/або не має можливості відстоювати їх у випадках, коли бізнес виступає порушником.**

Показово, що останнє загальнонаціональне дослідження ПРООН у сфері сприйняття прав людини свідчить, що визначені вище групи прав мають найнижчі бали, тобто ці права поважають найменше¹³⁰. І хоча ситуація у 2020 році дещо покращилася у порівнянні з 2016 роком, ця проблема залишається надзвичайно актуальною для сфери бізнесу та прав людини.

¹²⁹ Корупційні ризики в системі контролю за розробкою і затвердженням містобудівної документації. URL: https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2021/08/MistoBuDok_A4-18-1.pdf.

¹³⁰ Українці стали більш толерантними й активніше захищають свої права: результати опитування. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/presscenter/pressreleases/2020/ukrainians-became-more-tolerant-and-active-in-defending-their-ri.html>.

У більшості випадків недостатня обізнаність відіграє вирішальну роль у нездатності запобігти ризикам порушення прав людини. Наприклад, багато людей не розуміють, який контракт вони підписують, влаштовуючись на роботу. У деяких випадках працівники підписували контракти як фрилансери, а не трудові договори, і були впевнені, що працюють за трудовим законодавством і мають усі пов'язані з цим гарантії.

Найбільшій кількості респондентів потрібна інформація про забезпечення прав «на гідний рівень життя» (34,2%), «на працю та сприятливі умови праці» (26,5%), «на безпечне життя та довкілля» (25,6%). Тобто інформацію про права, які є найважливішими для респондентів¹³¹.

Слід також зазначити, що питання у сфері бізнесу та прав людини не входять до навчальних програм, які проводять міжнародні організації¹³². Наприклад, такі програми, як «Мери за економічне зростання (2021-2024) в Україні» мають містити компонент про відповідальну бізнес-поведінку¹³³.

Під час інтерв'ю з ключовими інформантами представники носіїв прав відзначили високу важливість розвитку спроможності бізнесу як носія зобов'язань щодо дотримання прав людини. Була представлена думка про позитивні зміни в бізнес-діяльності серед малого та мікробізнесу, які заснували або розширили господарську діяльність за підтримки різних проєктів, які фінансуються на міжнародному рівні. У цьому відношенні ключовими факторами є деякі додаткові тренінги та консультації, а також нагляд, який здійснюють надавачі грантів. Водночас відзначається відсутність інструкцій для підприємців щодо дотримання соціально-економічних, екологічних та інших прав у національних та місцевих програмах, які були розроблені та реалізовані 5-10 років тому.

Таким чином, акцент на правах людини в розвитку знань має бути внесений як в урядові, так і недержавні заходи щодо стимулювання бізнесу. Державне та недержавне інструктування та консультування бізнесу може сприяти позитивним змінам у напрямку подолання наявних бар'єрів і викликів для носіїв прав. Таке інструктування та консультування мають бути запроваджені в державних і недержавних програмах та проєктах розвитку підприємництва. Подібний підхід має підтримувати створення нових і більш орієнтованих на людину бізнес-моделей. Позитивним прикладом є новий розділ «Бізнес без бар'єрів» на порталі «Дія.Бізнес». На державному порталі тепер можна дізнатися, як створити бізнес без бар'єрів і забезпечити інклюзивні умови праці для працівників з інвалідністю¹³⁴.

Вперше бізнес отримує системну інформацію про те, як реалізувати принципи безбар'єрності. Серед запропонованих тем:

- Інклюзивність та різноманітність у малому та середньому бізнесі: новий тренд чи обов'язковий елемент?
- Як підприємцю найняти людину з інвалідністю? Як провести інтерв'ю без бар'єрів?
- Як облаштувати робоче місце для людини з інвалідністю?
- Які приклади бізнесу без бар'єрів в Україні?
- Як побудувати внутрішні комунікації для розвитку безбар'єрності у бізнесі?
- Як інтегрувати безбар'єрність у маркетингові комунікації бізнесу?¹³⁵

131 Аналітичний звіт за результатами опитування щодо забезпечення прав і свобод громадян України. URL: <https://dismp.gov.ua/opytuvannia-shchodo-zabezpechennia-prav-i-svobod-hromadian-ukrainy/>.

132 Наприклад, див. <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/presscenter/pressreleases/2021/undp-launches-training-programme-for-partner-business-membership-organizations-in-ukraine.html>.

133 Українці стали більш толерантними й активніше захищають свої права: результати опитування. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/presscenter/pressreleases/2021/eu-and-undp-launch-new-mayors-for-economic-growth-facility-in-ukraine.html>.

134 Безбар'єрність у бізнесі: новий розділ на порталі Дія.Бізнес. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/presscenter/pressreleases/2021/barrier-free-business--a-new-section-on-the-diia-business-portal.html>.

135 Безбар'єрність у бізнесі: новий розділ на порталі Дія.Бізнес. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/presscenter/pressreleases/2021/barrier-free-business--a-new-section-on-the-diia-business-portal.html>.

Слід також зазначити, що навіть експертні дослідження з питань прав людини, зокрема й у царині праці, часто не охоплюють бізнес (роботодавців)¹³⁶.

Існує курс «Як діяти далі: Бізнесу про сталий розвиток»¹³⁷, але його опис не містить рекомендацій у царині бізнесу та прав людини/відповідальної бізнес-поведінки.

Загалом, державні інституції не докладають регулярних/системних зусиль щодо підвищення обізнаності про Керівні принципи ООН в Україні та/або щодо набуття бізнесом відповідних практичних навичок. Слід врахувати, що МСП, на відміну від великого бізнесу, не мають можливості наймати спеціалістів, які б реалізували та забезпечували корпоративну відповідальність щодо дотримання прав людини. У більшості випадків МСП не можуть перенаправляти фінансові та людські ресурси на сферу захисту прав людини.

Однією з перешкод на шляху практичного впровадження стандартів відповідальної ділової поведінки є складність вимірювання та відсутність чітких показників. Бізнес зосереджує увагу на набагато більш конкретних питаннях, наприклад, на захисті довкілля, коли легше запропонувати метрики та індикатори для вимірювання впливу. Однією з проблем є невизначеність того, що ми вимірюємо та які показники використовуємо, коли говоримо про корпоративну відповідальність за дотримання прав людини. Ця перешкода особливо складна для суспільств, які не мають міцної традиції поваги до прав людини.

Держави роблять небагато для розробки керівних принципів та пояснень для бізнесу, а також не пропонують інструментів, які б допомагали підприємствам застосовувати стандарти відповідальної ділової поведінки. Значною мірою це пов'язано з нерозумінням і важливістю запобігання можливому негативному впливу бізнесу на права людини, а уряд і бізнес продовжують покладатися на такий підхід, коли відбувається реакція на порушення прав людини, які вже мали місце.

Ситуація збройного конфлікту та внутрішнього переміщення посилює необхідність виконання державою зобов'язань щодо запобігання порушенням прав людини третіми сторонами. З цієї метою держава має розробити роз'яснення для суб'єктів економіки щодо того, як оцінювати їх потенційний вплив на права людини в умовах конфлікту та внутрішнього переміщення.

2.2.3.6. ПРОГАЛИНИ В ГАЛУЗІ ДЕРЖАВНОГО КОНТРОЛЮ

Експерти наголошують на корупційних ризиках у системі державного контролю за веденням бізнесу. Наприклад, за останні роки відбулася реформа містобудівного законодавства із заявленою необхідністю дотримуватися принципів дерегуляції та децентралізації. Прийняття рішень відповідальними органами має високий рівень неформального впливу з боку бізнесу, що стимулює розвиток корупційних дій та ускладнює впровадження ефективних запобіжних заходів таких проявів. Саме тому на даному етапі закладається основа реалізації корупційних ризиків, наслідки яких і надалі можуть спостерігатися у мешканців населених пунктів: хаотичне будівництво, низький рівень побутових умов, некомфортні умови проживання¹³⁸.

В Україні періодично вводиться мораторій на перевірки суб'єктів господарювання, у тому числі за дотриманням законодавства про працю, охорону праці та умови праці. Крім того, через низьку якість законодавства порядок проведення перевірки праці періодично визнається судами недійсним. Таким чином, робота інспекцій з питань праці заблокована. Така ситуація виникла у 2019 році.

136 Вплив COVID-19 на права жінок в Україні. URL: https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic_governance/covid-impact-on-women-rights-in-ukraine.html.

137 Як діяти далі: Бізнесу про сталий розвиток. Онлайн курс. URL: https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:Prometheus+SDB101+2020_T2/about.

138 Корупційні ризики в системі контролю за розробкою і затвердженням містобудівної документації. URL: https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2021/08/MistoBuDok_A4-18-1.pdf.

Аналогічне рішення було прийнято у вересні 2021 року, що призвело до призупинення перевірок зі сторони інспекцій з питань праці на невизначений строк.

Значно обмеженим є моніторинг дотримання прав людини на території конфлікту та на окупованій території України. За даними Національного оцінювання базових показників 2019 (з посиланням на звіти Омбудсмана, моніторингової місії ОБСЄ та звіти ОГС), існує низка фактів примусової праці, екологічної шкоди та небезпечних умов праці.

2.2.3.7. БРАК ІНСТРУМЕНТІВ НЕДЕРЖАВНОГО МОНІТОРИНГУ

«Змістовне залучення зацікавлених сторін, включаючи ефективний соціальний діалог, означає здатність бачити постраждалих осіб і громади, профспілки, захисників прав людини та довілля, організацій громадянського суспільства та інших осіб, які як партнери відіграють важливу роль у моніторингу державних і ділових практик»¹³⁹. В Україні основний фокус моніторингу прав людини з боку ОГС, як і раніше, приділяється діяльності держави, оскільки саме вона вважається основною загрозою правам людини. У цьому аспекті в регіонах було виявлено дуже мало випадків, коли правозахисники мали справу з порушеннями прав людини з боку бізнесу.

2.2.3.8. КОНФЛІКТ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ПИТАННЯ У СФЕРІ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ

Загальна ситуація із дотриманням прав людини підприємствами Донецької та Луганської областей, які постраждали від конфлікту, окрім загальних для України тенденцій, характеризується додатковими проблемами та викликами.

Щодо **ключових викликів у сфері бізнесу та прав людини**, зокрема бар'єрів доступу до гідної праці, окрім кризових явищ в економіці країни, які є актуальними для всієї України, були відзначені наступні проблеми:

- бойові дії на території цих регіонів, які тривають нині;
- мінна загроза окремих територій, насамперед сільськогосподарських;
- викликане конфліктом зменшення доступу підприємств до ринків збуту. Ці проблеми актуальні як щодо зовнішніх ринків (значна кількість підприємств була орієнтована на Російську Федерацію), так і щодо внутрішніх (найбільші населені пункти регіонів, які раніше були основними ринками збуту, залишилися на непідконтрольній державі території). Це, і собі, призвело до того, що підприємства (особливо ті, що розташовані поблизу лінії зіткнення) перебувають в умовах виживання, і в більшості випадків бізнес намагається подолати такі негативні наслідки, обмежуючи право працівників на гідну працю або впливаючи на це право;
- руйнування інфраструктури (у тому числі транспортної), що ускладнює доступ до можливостей для роботи в сусідніх населених пунктах;
- відтік найбільш кваліфікованих працівників (безліч виїхало в більш безпечні регіони чи інші країни);
- гостра нестача державних службовців та інших осіб, які займаються захистом права людини на гідну працю;
- серйозні проблеми зі зв'язком між державою та бізнесом.

Усі респонденти, які займалися питанням дотримання прав людини, відзначили значне погіршення ситуації в регіоні після 2014 року.

¹³⁹ UNGPs 10+ A Roadmap for the Next Decade of Business and Human Rights.
URL: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2021-12/ungps10plusroadmap.pdf>.

Найбільше порушень у цьому регіоні зафіксовано у гірничодобувній, машинобудівній сферах, роздрібній торгівлі та сільському господарстві. Невиплата заробітної плати працівникам – серйозна проблема у сфері прав людини. Це було відзначено під час інтерв'ю та підтверджується відкритою адміністративною інформацією. Так, зазначена заборгованість у цих двох регіонах становить близько 25%¹⁴⁰ від загального боргу по країні.

Також як можливу проблему названо загрозу, спричинену неправильним способом консервації шахт, що спричинило підйом підземних вод з важкими металами, а в майбутньому це може призвести до значних негативних екологічних проблем.

Водночас існує специфічний сприятливий фон для реалізації вимог у царині бізнесу та прав людини у вражених конфліктом Донецькій та Луганській областях:

- питання бізнесу та прав людини внесено до положень Стратегії розвитку Донецької області до 2027 року (на початку 2020 року, за рік до появи відповідного розділу Національної стратегії управління персоналом);
- уже розпочато окремі ініціативи в цьому напрямку (наприклад, Донецька торгово-промислова палата щорічно проводить конкурс «Підприємець року Донецької області», де традиційно виділяється номінація «Найбільш соціально відповідальний підприємець»);
- з 2014 року в цих сферах ведеться робота над розбудовою потенціалу, забезпеченням діалогу тощо. Тому більшість суб'єктів регіону мають певні навички співпраці;
- також тут представлені різні ініціативи, які працюють з усіма вразливими групами, виявленими у процесі дослідження, навіть тими, з якими робота зазвичай дуже обмежена;
- особлива увага приділяється процесам економічного розвитку цих двох регіонів з боку міжнародної спільноти й іноземного бізнесу завдяки ініціативам уряду в рамках прийнятої Стратегії економічного розвитку Донецької та Луганської областей на період до 2030 року¹⁴¹.

2.2.4. ДОСТУП НОСІЇВ ПРАВ ДО ЕФЕКТИВНИХ ЗАСОБІВ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ У ВИПАДКУ ПОРУШЕННЯ ЇХ ПРАВ БІЗНЕСОМ

2.2.4.1. ДЕРЖАВНІ ІНСТРУМЕНТИ

Щодо доступу до засобів правового захисту, усі респонденти та респондентки у межах фокус-груп та під час інтерв'ю з ключовими інформантами відзначили проблеми в цьому аспекті.

Зокрема, що стосується доступу до гідної праці, було зазначено, що офіційно зареєстровані особи мають доступ до засобів правового захисту (при цьому декілька респондентів також додали, що цей доступ досить обмежений).

Щодо працівників та працівниць, які працюють неофіційно, більшість респондентів вказала, що такі особи не зможуть захистити свої права.

¹⁴⁰ Станом на 1 жовтня 2021 року сума боргу із заробітної плати в Донецькій та Луганській областях становить 982 184 000,00 грн, а по країні – 4 004 643 000,00 грн (за даними Держстату). URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/gdn/svzp/arh_svzp_u_21.htm

¹⁴¹ Про затвердження Стратегії економічного розвитку Донецької та Луганської областей на період до 2030 року. Розпорядження КМУ від 18 серпня 2021 р. № 1078-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1078-2021-%D1%80#Text>

Лише деякі ключові інформанти висловили гіпотезу про наявність певних способів захисту їхніх прав.

Наприклад, йшлося про те, щоб здійснити захист через процедуру встановлення трудових відносин. Деякі з них вказали на роль інспекції з питань праці та податкових органів, які активно реагують на кожну скаргу щодо неофіційного працевлаштування. Будь-які відповідні докази того, що особа була працевлаштована без реєстрації (наприклад, селфі на робочому місці або посвідчення/бейдж з фото) можна вважати належним доказом для захисту порушених прав).

Водночас зазначені заходи були охарактеризовані як такі, які досить складно реалізувати.

Стосовно представників громади, на яких негативно вплинула бізнес-діяльність, переважна більшість респондентів також зазначила, що наразі немає доступу до засобів правового захисту, і лише деякі респонденти сказали, що це можливо за певних умов.

Також щодо всіх вищезазначених випадків, коли вказувалась можливість доступу до засобів правового захисту, було зазначено, що захист можливо реалізувати лише за наявності достатньо високого рівня правової свідомості та наявності ресурсів для боротьби (у тому числі достатньої кількості коштів).

Зокрема, більшість ключових інформантів відзначила слабку систему контролю за відповідними порушеннями з боку органів державної влади та обмеженість повноважень у цьому питанні. Наприклад:

- 1.1) Щодо Державної служби з питань праці: останнім часом вона перебуває в стані реформування та обмеження повноважень, що призводить до того, що звернення до цього органу не гарантує отримання ефективної допомоги.
- 1.2) Щодо Національної служби посередництва і примирення (НСПП): по-перше, законодавством передбачено, що колективний трудовий спір повинен стосуватися не менше ніж 50% чисельності працівників, інакше такий спір не може бути зареєстрований в НСПП. По-друге, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не надає важелів впливу, які могли би бути використані для притягнення роботодавців до відповідальності.
- 1.3) Щодо органів поліції: Наразі при виявленні порушень законодавства про працю на підприємствах відповідні перевірки та необхідні дії проводяться не прокуратурою, як раніше, а міліцією в рамках кримінального провадження. Водночас фахівці поліції недостатньо підготовлені в цьому питанні. Наприклад, за останні роки практично не відкривалися кримінальні справи про невивплату заробітної плати.
- 1.4) Щодо судової влади: важливою перешкодою для доступу до ефективних засобів правового захисту були названі строки розгляду скарг у сфері порушень трудових прав. Такий розгляд часто затягується. Наприклад, протягом року в судах одночасно перебувало до 10 тисяч справ про порушення трудових прав. Відповідно, справи можуть розглядатися місяцями або й роками, що знижує мотивацію працівників звертатися до цього засобу захисту.

Також, більшість представників носіїв прав неодноразово відзначала значну корупційну складову. Наприклад, під час інтерв'ю, при обговоренні Держпраці було наведено приклад, що навіть якщо особа, права якої були порушені роботодавцем, звернулася до Держпраці, то в деяких випадках працівники цієї інспекції зосереджуються не на захисті прав працівника, а на отриманні особистих вигод від роботодавця в обмін на те, що під час перевірки порушення не будуть виявлені формально. Також респонденти вказали на необхідність приділяти особливу увагу зменшенню кількості проявів корупції в судовій системі.

2.2.4.2. НЕДЕРЖАВНІ ІНСТРУМЕНТИ

Близько половини респондентів інтерв'ю з ключовими інформантами відзначили необхідність посилення ролі профспілок у забезпеченні доступу до засобів правового захисту. Інколи зазначалося, що профспілки мають недостатньо сильну позицію в цьому питанні, а іноді велася мова про відсутність досвіду окремих профспілок у застосуванні інструментів вступу у спір із роботодавцем.

Водночас, під час кабінетного дослідження та інтерв'ю з представниками профспілок було виявлено значну кількість заходів, які було вжито для того, щоб покращити ситуацію у напрямку збільшення можливостей для забезпечення гідної праці, захисту прав працівників, як на регіональному, так і на національному та міжнародному рівнях. Більше того, багато зусиль привели до реальних змін у цій сфері. Так, виявлено ситуацію, коли, з одного боку, профспілки сприяють важливим змінам у напрямку захисту прав працівників, а з іншого, досить багато інших зацікавлених у цій справі осіб не знають про цю роботу. Це знижує ефективність взаємодії всіх сторін. Тому доцільно було б забезпечити більше залучення профспілок до впровадження Керівних принципів.

Слід зазначити, що з набуттям чинності Закону України «Про медіацію»¹⁴² відкриваються абсолютно нові перспективи для залучення недержавних інструментів для вирішення можливих протиріч і спорів, що пов'язані з поведінкою підприємців і порушеннями прав людини зі сторони бізнесу. Новий Закон поширюється на суспільні відносини, пов'язані з медіацією з метою запобігати майбутнім конфліктам (спорам) або вирішувати будь-які конфлікти (спори), зокрема цивільні, сімейні, трудові, господарські, адміністративні, а також у справах про адміністративні правопорушення та у кримінальному провадженні з метою примирити потерпілого з підозрюваним (обвинуваченим). У цьому контексті існує дві взаємопов'язані нагальні проблеми. З одного боку, необхідно підвищувати обізнаність та знання медіаторів про концепцію та особливості сфери бізнесу та прав людини. З іншого боку, необхідно розробляти доступні та ефективні механізми медіації у сфері бізнесу та прав людини й нарощувати потенціал відповідних суб'єктів права щодо їх застосування.

2.2.5. ПРИКІНЦЕВІ ЗАУВАЖЕННЯ

Серед ключових висновків слід виділити такі моменти:

- 1) відсутність сильної політичної волі для впровадження Керівних принципів і відсутність узгодженості політики
- 2) дерегуляція за умов браку оцінки прав людини
- 3) недостатня обізнаність носіїв прав про свої права та засоби захисту
- 4) низька обізнаність органів державної влади та місцевого самоврядування про сферу бізнесу та прав людини й обмежений досвід у сфері бізнесу та прав людини
- 5) відсутність належної інформаційно-просвітницької кампанії щодо сфери бізнесу та прав людини з боку держави
- 6) незбалансовані зв'язки між державою та бізнесом (зокрема, ДП та комунальні підприємства)
- 7) брак гідної праці та соціального забезпечення
- 8) недостатній доступ до судових засобів захисту від порушень бізнесом прав людини
- 9) брак несудових засобів правового захисту від порушень прав людини з боку бізнесу

142 Закон України «Про медіацію», № 1875-IX від 16.11.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>.

- 10) брак (майже відсутність) ефективних механізмів громадських консультацій щодо бізнес-проектів, які впливають на місцеві громади
- 11) брак інструментів для залучення відповідального бізнесу до розробки вимог у сфері бізнесу та прав людини

У контексті негативного впливу бізнесу на права людини **до найбільш вразливих груп належать**: люди із сімейними обов'язками (особливо жінки), люди похилого віку (перш за все працівники передпенсійного віку), люди з інвалідністю можливостями, ЛГБТІК, діти, молодь (особливо без досвіду роботи), внутрішньо переміщені особи, люди, які проживають у сільській місцевості та в малих монофункціональних містах¹⁴³, люди з ВІЛ/СНІДом, національні меншини (зокрема, роми), люди, які проживають у місцях, що знаходяться поблизу лінії зіткнення, безпритульні, особи, які звільнені з місць позбавлення волі, колишні учасники бойових дій¹⁴⁴; мігранти, особливо українські трудові мігранти, які є вразливими, оскільки Україна не забезпечує належного захисту за кордоном, особи без громадянства, особи, які перебувають у процесі отримання статусу «особа без громадянства»¹⁴⁵.

Найбільш ризикованими секторами для носіїв прав є такі: видобуток корисних копалин і вугілля; машинобудування; сільське господарство; роздрібна торгівля; ІТ (ІКТ); будівництво; хімічна промисловість; швейний та текстильний сектори.

У контексті розміру бізнесу, малий бізнес просто немає ресурсу, щоб думати про права людини. Бізнес зайнятий думками про те, як вижити, а не як поважати права людей. Другим аспектом займається великий бізнес. Але великий бізнес швидше розглядає цю тему досить вузько. Грубо кажучи, тільки з точки зору відповідності на міжнародній арені, щоб виправдати певні очікування міжнародної спільноти. І щоб мінімізувати ризики, а не для того, щоб реально захистити права людей.

2.2.6. РЕКОМЕНДАЦІЇ

Необхідно забезпечити **оцінку спроможності органів, відповідальних за доступ до засобів правового захисту**, та їх подальше оснащення ефективними інструментами, а також відповідну трансформацію нормативної бази. Ключова мета – визначити наявні точки входу в місцеві політики та законодавчу базу, а також ключові державні та недержавні механізми подальшого розвитку і способи посилення їх ефективності та доступності.

Необхідно розробити та впровадити **широку інформаційно-просвітницьку кампанію та навчання, призначені для різних цільових груп**, а саме для державних органів, бізнесу, носіїв прав, захисників прав людини у межах промоції сфери бізнесу та прав людини.

Необхідно розширити обізнаність та мотиваційну роботу для бізнесу щодо питань у сфері прав людини, зокрема для керівників та спеціалістів, які займаються підбором персоналу. Також необхідне більш широке залучення бізнесу до впровадження системи дуальної освіти.

143 Монопрофільне місто – місто, де основним джерелом доходу мешканців є один вид економічної діяльності, Трансформація економіки монопрофільних міст: міжнародний і український досвід. URL: http://www.mled.org.ua/media/docs/Single_Industry_Town_Guide_2014_UKR.pdf.

144 Респонденти відзначили вразливість цієї категорії. По-перше, участь у бойових діях часто тягне за собою психологічну травму (що, як зазначають респонденти, особливо стосується жінок). По-друге, інколи роботодавці мають упередженість до колишніх учасників бойових дій, вважаючи, що люди, які спеціалізувалися на військовій службі, є слабкішими кандидатами на невійськову роботу. Див. також: Жиленко, Р. В. Дослідження основних потреб учасників АТО та членів їх сімей в соціальних послугах / Р. В. Жиленко // Науковий вісник Ужгородського національного університету: серія: Педагогіка. Соціальна робота / голов. ред. І. В. Козубовська. Ужгород, 2018. Вип. 1 (42). С. 68-73; Бриндіков, Ю. Л. Теорія та практика реабілітації військовослужбовців учасників бойових дій в системі соціальних служб: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.05 / Хмельницький нац. ун-т; Тернопільський нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. Хмельницький; Тернопіль, 2018. 559 с.

145 Див. також <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/presscenter/pressreleases/2020/ukrainians-became-more-tolerant-and-active-in-defending-their-ri.html>.

Водночас важливим фактором як в інформаційних кампаніях, так і в навчанні є залучення представників бізнесу, які вже впроваджують успішні практики працевлаштування юнаків та юнок із різних уразливих груп. Тому важливо використовувати однорангові методи разом із досвідченими бізнес-тренерами та фахівцями з прав людини.

Також переважна більшість респондентів відзначила особливу роль освіти у забезпеченні правової свідомості населення.

Зокрема, часто стверджується, що справді довготривалий вплив може мати місце тільки тоді, коли основ бізнесу та прав людини навчатимуть ще у школі. Також доцільно поширювати та розширювати практику шкільного підприємництва.

І загалом, більше уваги слід приділяти навчанню як бізнесу, так і носіїв прав у невеликих віддалених громадах, оскільки великі міста мають більший доступ до інформації та передового досвіду.

Підвищення обізнаності ОГС та широкої громадськості, підтримка ОГС, які працюють у сфері бізнесу та прав людини, є вирішальними потребами для просування відповідальної бізнес-поведінки.

Існує потреба зосередитися на гендерній рівності та недискримінації в бізнесі, а також на підвищенні обізнаності щодо прав людини та на підтримці розширення економічних можливостей жінок.

До процесу впровадження проєкту мають бути залучені представники ЗМІ та спеціалісти зі зв'язків з громадськістю, зокрема в рамках:

- підвищення обізнаності всіх осіб, які мають обов'язки, та груп носіїв прав щодо дотримання прав людини зі сторони бізнесу;
- роботи з подолання стигматизації щодо деяких уразливих груп населення (наприклад, ВПО, мігрантів, безпритульних, людей з інвалідністю тощо);
- розповсюдження інформації як щодо виявлених порушень прав людини з боку бізнесу, так і заходів, які вживаються для подолання цих порушень та їх наслідків, а також передових практик дотримання прав людини підприємцями.

Для цього необхідно таке:

- навчання для представників ЗМІ;
- робота з фахівцями органів влади центрального та місцевого рівнів, які відповідають за зв'язки з громадськістю.

Особливу увагу слід звернути на представників уразливих груп, які були визначені у межах цього дослідження. Зокрема, цього можна досягти, включивши положення щодо цих груп у програми підвищення обізнаності та залучивши до реалізації проєкту представників відповідних груп (зокрема, відповідних ОГС).

Необхідно забезпечити взаємний вплив і взаємозв'язок ініціативи у сфері бізнесу та прав людини та національної політики та стратегічних рамок.

З одного боку, розробка ініціативи має ґрунтуватися на поточних національних цілях та пріоритетах. З іншого боку, тема бізнесу та прав людини має ще більше посилити відповідні політики, стратегії та програми (зокрема, пов'язані з реалізацією ЦСР, з економічним і соціальним розвитком, просуванням прав людини тощо).

Пріоритет просування сфери бізнесу та прав людини доцільно включити у стратегічні напрямки в Україні.

З одного боку, розробка ініціативи має ґрунтуватися на поточних національних цілях та пріоритетах. З іншого боку, тема бізнесу та прав людини має ще більше посилити відповідні політики, стратегії та програми (зокрема, пов'язані з реалізацією ЦСР, з економічним і соціальним розвитком, просуванням прав людини тощо).

І, нарешті, пріоритет просування сфери бізнесу та прав людини доцільно включити у стратегічні напрямки в Україні (а саме, через Рамкову програму співпраці ООН зі сталого розвитку на 2023-2027 рр., яка знаходиться на стадії розробки).

У розробці довгострокової ініціативи у сфері бізнесу та прав людини необхідно зробити окремий акцент на постраждалих від конфлікту в Донецькій та Луганській областях, що надасть значну підтримку уряду України та можливості для подальшого поширення набутих уроків та передових практик в усій країні.

Контекст регіонів дозволяє розробляти й реалізовувати заходи та сценарії, які можуть бути реалізовані в майбутньому для інших місць. Поряд зі специфічними викликами, які спричинені конфліктом, ці регіони стикаються з усіма проблемами у сфері бізнесу та прав людини, як і вся Україна загалом, і дуже часто такі тенденції тут проявляються ще більше.

Крім того, сучасний підхід державної політики полягає в тому, що «Донецька та Луганська області мають стати територією для реалізації особливих економічних та правових умов для всебічного впровадження системи управління та організації економічних процесів, які можуть бути в подальшому масштабовані на всю територію України»¹⁴⁶.

Увага зовнішньоторговельних партнерів та інвесторів до України буде зосереджена на ситуації з правами людини в постраждалих від конфлікту регіонах. Поширення виконання вимог у сфері бізнесу та прав людини сприятиме залученню економік Донецької та Луганської областей до загального ланцюга створення вартості та постачання.

Місцеві державні адміністрації, бізнес та громадянське суспільство вже проявили зацікавленість і здатність бути стійкими партнерами в межах інноваційних підходів до місцевого розвитку, тому доцільною є можлива співпраця.

146 Розпорядження Кабінету Міністрів України від 18 серпня 2021 р. № 1078-р «Про затвердження Стратегії економічного розвитку Донецької та Луганської областей на період до 2030 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1078-2021-%D1%80#Text>.

2.3 КОРПОРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЩОДО ПОВАГИ ПРАВ ЛЮДИНИ В УКРАЇНІ: ГАЛУЗЕВІ ТА РИНКОВІ ПЕРСПЕКТИВИ

У 2021 році Керівним принципам ООН з питань бізнесу та прав людини (далі – Керівні принципи ООН) виповнилося 10 років. Ситуація виглядає оптимістичною з точки зору уваги компаній до прав людини, але дещо песимістичною щодо реальних результатів їхньої діяльності. Приклад, лише 20% компаній-учасниць Глобального договору на практиці застосовують процедури належної обачності у сфері прав людини. Такі цифри у поєднанні з низьким рівнем реалізації прав людини в бізнес-середовищі призвели до майбутнього запровадження обов'язкового оцінювання дотримання прав людини в Європейському Союзі як ознака масштабування національних політик у Франції, Німеччині та Нідерландах. Спроба зрозуміти позицію бізнесу щодо поваги до прав людини в Україні була зроблена у 2019 році під час [Національного оцінювання базових показників у сфері бізнесу та прав людини](#)¹⁴⁷. Відповідно до результатів близько 60% опитаних (28 компаній) мали внутрішній документ щодо забезпечення поваги до прав людини, включаючи стратегію сталого розвитку або КСВ, а половина з цих компаній стверджувала, що документ доступний тільки для їхніх працівників/-ць, але не для інших зацікавлених сторін.

Метою даного секторального і ринкового дослідження є проведення базових і кабінетних досліджень, аналіз ринків та показників торгівлі з точки зору поваги бізнесом до прав людини, щоб зрозуміти прогалини, потреби та можливості для інтеграції практик поваги прав людини в компанії, а також щоб надати актуальні точні якісні дані та доповнити Національне оцінювання базових показників у сфері бізнесу та прав людини за 2019 рік.

Сфера секторального і ринкового дослідження полягає в аналізі попередніх опитувань щодо відповідальної бізнес-поведінки, статистичних даних у сферах торгівлі та експорту, вимог інвесторів і описів практик компаній у сфері прав людини, розміщених на їхніх вебсайтах, звітів про сталий розвиток, результатів глибоких інтерв'ю та фокус-групових дискусій.

147 The National Baseline Assessment on Business and Human Rights in Ukraine. Executive Summary', Report developed by the Yaroslav Mudryi National Law University in cooperation with the Ministry of Justice of Ukraine. URL: <https://minjust.gov.ua/files/general/2019/07/10/20190710170813-19.pdf>.

З метою дослідження було проведено 17 глибоких інтерв'ю, а також 6 фокус-групових дискусій за участі працівників/-ць компаній із трьох вибраних секторів: ІТ, роздрібна торгівля та сільське господарство. Компанії було відібрано з урахуванням їхньої ролі в розвитку країни в умовах пандемії COVID-19 та експортного потенціалу, а також на основі їхнього негативного впливу на дотримання прав людини, включаючи статус неформальної зайнятості.

Сектор ІТ, який є другою за величиною галуззю українського експорту і в якому у 2014–2017 рр. спостерігалося зростанням податкових надходжень на 27% на рік (за даними звіту [Українська ІТ індустрія: Аналітичний звіт](#)) інвестував мільйони доларів у відновлення країни. Роздрібна торгівля та фармацевтика – це два сектори, які процвітали за часів пандемії COVID-19, продаючи товари першої необхідності для громадян/-ок. За даними Державної служби статистики України, роздрібний товарообіг України у 2020 році склав 1,202 млрд грн (45 млрд дол. США), що на 10% більше, ніж у 2019 році. Сектор сільського господарства сильно постраждав від пандемії, але все ще залишається найперспективнішим сектором економіки, який у 2020 році згенерував приблизно **9,3% ВВП**. Відповідно до статистичних даних, найбільша кількість неформально зайнятих – у [сільськогосподарському секторі](#) (перше місце) та роздрібній торгівлі (4 місце). До участі в першому етапі глибоких інтерв'ю та заповнення анкети щодо поваги бізнесом прав людини були запрошені три бізнес-асоціації України: Європейська бізнес-асоціація, Американська торгова палата в Україні та Спілка українських підприємців, а також галузеві асоціації у секторах ІТ, роздрібно торгівлі та сільського господарства.

Відповідно до даних, можна стверджувати, що 2021 рік став роком змін у сфері бізнесу та прав людини. В Україні кількість компаній – найбільших платників податків, які публікують інформацію про повагу прав людини, зросла з 27 у 2019 році до 54 у 2020 році¹⁴⁸. Також збільшилась кількість впроваджених політик у сфері прав людини: політики поваги прав людини були опубліковані як окремі корпоративні документи на сайтах 4 найбільших платників податків – іноземних компаній: «АрселорМіттал», Carlsberg, «Кока Кола Беверіджиз Україна Лімітед», ПРАТ «Абінбев Ефус Україна». Серед різних питань у сфері прав людини найпопулярнішими стали різноманітність, інклюзивність та рівність, особливо в секторі ІТ (наприклад, ІТ компанія Intellias, з інших секторів є дві державні компанії – «Енергоатом» та «Укренерго»).

Зростання уваги бізнесу до поваги прав людини зумовлене кількома факторам:

- Вимоги інвесторів щодо забезпечення екологічної, соціальної та управлінської стійкості¹⁴⁹,
- Зміни в європейському законодавстві (Європейська зелена угода, Директива ЄС про належну обачність у сфері прав людини, Директива ЄС про звітність щодо корпоративної стійкості) та їх вплив на компанії, які працюють в ЄС та з компаніями ЄС (за результатами фокус-групових дискусій),
- Вимоги клієнтів, партнерів та інвесторів (за результатами глибоких інтерв'ю),
- Ініціативи багатьох зацікавлених сторін, наприклад, ініціатива «Без бар'єрів», заходи з досягнення гендерної рівності, рейтинг компаній, дружніх до родин, Ініціатива прозорості видобувних галузей.

Ключові бар'єри, прогалини та можливості для інтеграції поваги прав людини в бізнес-практику та діяльність компаній в Україні будуть описані у наступних розділах на основі статистичних даних про експорт і торгівлю, результатів аналізу діяльності компаній, а також глибоких інтерв'ю та фокус-групових дискусій.

148 Індекс прозорості ESG-2020. Доступ за посиланням: cga.com.ua/novini/indeks-esg-prozorosti-kompanij-ukrayiny-2020

149 Swetha Venkataramani "The ESG Imperative: 7 Factors for Finance Leaders to Consider". URL: <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/the-esg-imperative-7-factors-for-finance-leaders-to-consider>.

2.3.1. МІЖНАРОДНА ТОРГІВЛЯ, ЕКСПОРТ ТА ТОРГІВЛЯ З ЄС

Відповідно до даних Національного банку України, у 2021-2023 роках економіка України стабільно зростати-ме на 4% щорічно. Основними рушійними силами зростання стануть споживчий попит та поживлення інвестиційної діяльності. Зростання очікується в багатьох галузях. Для порівняння, у 2019 році темпи зростання обсягу реалізованої продукції становили 23,6% у будівництві; 10,5% у роздрібній торгівлі; 0,1% в оптовій торгівлі; 1,1% у сільському господарстві; 2,1% у вантажообігу; 2,6% у пасажирообігу; однак обсяги реалізованої продукції у промисловості скоротились на 0,5%.

Обсяг ринку злиттів і поглинань в Україні оцінювався на рівні 1,2 млрд доларів. У 2020 році найактивнішими секторами в укладанні договорів стали сектор технологій, медіа та телекомунікацій (ТМТ) (35 договорів), харчова промисловість (22 договори) та сільське господарство (22 договори). Сектор ТМТ став найактивнішим на ринку злиттів і поглинань України завдяки зацікавленості іноземних інвесторів у перспективних місцевих компаніях та їхній готовності інвестувати в українські стартапи. Сільськогосподарський сектор майже не постраждав від пандемії COVID-19, що дозволило йому залишатися в топі за кількістю угод. У 2020 році інтерес американських компаній до українського ІТ бізнесу зріс, і як наслідок було укладено 14 угод.

ПРЯМІ ІНОЗЕМНІ ІНВЕСТИЦІЇ В УКРАЇНУ

Станом на 30 вересня 2020 року обсяг прямих іноземних інвестицій (ПІІ) в економіку України становив 49 млн доларів США, хоча у 2020 році частка укладених угод з іноземними інвесторами зменшилася через обмеження, пов'язані з епідемією COVID-19 (124¹⁵⁰ сукладені угоди у 2020 році у порівнянні зі 144 у 2019 році). Основними перешкодами¹⁵¹ стали наступні: (1) зниження ринкової активності в результаті пандемії, призупинення активних операцій, (2) складніший і триваліший процес ведення переговорів, (3) покупці почали висувати жорсткіші вимоги, щоб уникнути ризиків.

Основними сферами інвестування стали: промисловість – 39,8%, оптова та роздрібна торгівля – 16,3%, фінансова та страхова діяльність – 9,4% (Додаток А, таблиця 1). **Найефективнішими державними інвесторами в Україні є Кіпр, Нідерланди, Велика Британія та Швеція** (Додаток А, таблиця 2). Водночас у капітальних інвестиціях частка коштів інвесторів (від нерезидентів) є досить низькою – 0,5%, тоді як кошти української держави та органів місцевого самоврядування становлять 14,6%, а кредити банків – 7,5%. Але ситуацію може змінити нове законодавство про стимулювання інвестицій.

У 2021 році Президент України підписав **Закон «Про державну підтримку інвестиційних проєктів із значними інвестиціями»**. Він передбачає, що Україна забезпечить низку стимулів для інвестиційних проєктів на суму понад 20 млн євро, включаючи 30% державної підтримки таких інвестицій. Серед інших переваг – звільнення від податків та імпорتنих мит. Тим інвесторам, які створять не менше 80 робочих місць у проєкті тривалістю не більше 5 років, держава обіцяє побудувати інфраструктурні об'єкти та надати інші переваги. Цільовими галузями економіки для інвестиційних проєктів стануть виробництво, видобуток корисних копалин, переробка корисних копалин та відходів, транспорт, складське господарство, поштово-кур'єрські послуги, логістика, освіта, наукова діяльність, охорона здоров'я, мистецтво, культура, спорт, туризм, курортно-рекреаційна сфера. У Законі відсутня інформація щодо характеристик проєкту та процедур належної обачності у сфері прав людини. Проте техніко-економічне обґрунтування інвестиційних проєктів передбачає оцінку соціального та екологічного впливу проєкту (згідно з Вимогами до техніко-економічного обґрунтування інвестиційного проєкту із значними інвестиціями, постанова Кабінету Міністрів України, додаток J), хоча вимоги до оцінки досить нечіткі.

150 М&А-риннок в Україні. Підсумки 2020 // Глобальний масштаб, 2021: <https://www.capital-times.com/ua-ua/news/tpost/cxstabb541-capital-times-predstavlya-analichnij-zv>.

151 Там само.

Крім того, на сайті UkraineInvest розміщена презентація про Закон для інвесторів від 19 травня 2021 року № 515, яка не містить інформації про соціальні та екологічні критерії.

Іншим прикладом є Закон України про державну підтримку індустріальних парків.

Водночас є чимало місцевих інвесторів – представників великих і середніх компаній, які хочуть інвестувати від 200 000 доларів США до 1 млн доларів в українське сільське господарство, ІТ та інші сфери. Оскільки розвитку української економіки разом з інвестиційною активністю сприяє споживчий попит, **роздрібна торгівля та інші орієнтовані на споживача галузі продемонструють потужну здатність до поточного та майбутнього зростання. Тому ризики у сфері бізнесу та прав людини у цих секторах економіки ймовірно можуть бути досить високими.**

ЕКСПОРТ ТА ІМПОРТ

Показники експорту та імпорту товарів у 2021 році перевищили докризовий рівень. Зростання експорту було зумовлене насамперед зростанням цін на сировину, тоді як імпорт зріс через швидке відновлення споживчого та інвестиційного попиту, включаючи попит на фармацевтичні товари та медичне обладнання для боротьби з поширенням COVID-19. Відповідно до Закону України про Державний бюджет на 2022 рік¹⁵² сума запланованих податків на міжнародну торгівлю та зовнішні операції складає 37 427 000 тис. грн, що становить 2,83% від загального обсягу надходжень у 2022 році.

Майже **половину валового внутрішнього продукту України формує експорт** (39,4% відсотка в січні-жовтні 2021 року), однією з головних передумов ефективного функціонування національної економіки є масштабне зростання присутності України на зовнішніх ринках. У 2021 році експорт українських товарів і послуг зріс на 37,5% у порівнянні з 2020 роком. **Найбільше зростає динаміка експорту до країн Європи (+45,1%) та Азії (+25,2%).** У структурі експорту українських компаній товари становили 85,8%.

У січні-жовтні 2021 року українські товари найбільше експортувалися до Китаю (12,0%¹⁵³ від загального обсягу експорту), Польщі (8,2%), Туреччини (5,9%), Італії (5,2%), Російської Федерації (5,1%) та Німеччини (4,4%). Українські компанії експортували такі групи товарів: недорогочінні метали та вироби з них (24,2% загального обсягу експорту, у т.ч. чорні метали 21,2%), рослинна продукція (21,3%, в т.ч. зернові культури 16,6%), мінеральні продукти (13,9%, в т.ч. руди, шлаки та зола 11,9%), тваринні або рослинні жири та олії (9,5%), машини, обладнання та устаткування, електричне та технічне обладнання (7,8%).

Основними імпортерами в Україну були Китай (15,0% від загального обсягу імпорту), Російська Федерація (8,0%), Польща (7,0%), Білорусь (6,3%) та Туреччина (4,6%). Українські компанії імпортували такі групи товарів: машини, обладнання та устаткування, електричне та технічне обладнання (19,6%, у т.ч. ядерні реактори, котли та машини 11,2%), мінеральні продукти (19,6% від загальної кількості імпорту, в т.ч. мінеральне паливо, нафта та продукти перегонки нафтопродуктів 18,7%), продукція хімічної та суміжних галузей промисловості (13,3%), наземний, повітряний та водний транспорт (10,8%, в т.ч. об'єкти наземного транспорту за виключенням залізничного 10,3%), недорогочінні метали та вироби з них (6,1%).

Українські компанії здебільшого експортували послуги в такі країни: Російська Федерація (16,6% загального обсягу зовнішньої торгівлі послугами), США (15,3%), Швейцарія (8,1%), Сполучене Королівство Великої Британії та Північної Ірландії (6,1%), Німеччина (5,6%) та Польща (3,8%). **Частка послуг, експортованих до країн ЄС, склала 34,6% від загального обсягу.**

¹⁵² Закон України «Про Державний бюджет України на 2022 рік». Доступно за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1928-20?lang=uk#Text>.

¹⁵³ Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Найбільше українські компанії експортували транспортні послуги (37,9% загального обсягу, в т.ч. послуги трубопровідного транспорту 38,5% та послуги авіаційного транспорту 21,1%), послуги у сфері телекомунікацій, комп'ютерні та інформаційні послуги (30,3%, в т.ч. комп'ютерні послуги 79,4%), послуги з переробки матеріальних ресурсів (11,9%, в т.ч. послуги для переробки товарів з метою реалізації за кордоном 99,5%) та ділові послуги (11,5%).

Основними імпортерами послуг в Україну були компанії з Туреччини (13,2%), США (10,5%), Сполученого Королівства Великої Британії та Північної Ірландії (7,5%), Німеччини (5,7%), Кіпру (5,1%) та Ірландії (5,0%). **Частка послуг, імпортованих з країн ЄС, склала 42,6% від загального обсягу.** Українські компанії переважно імпортували транспортні послуги (21,3% від загального обсягу, в т.ч. послуги повітряного транспорту 32,9% та послуги морського транспорту 32,8%), послуги, пов'язані з подорожами (22,8%), ділові послуги (14,5%, в т.ч. професійні та консалтингові і послуги 54,7% та послуги операційного лізингу 22,1%).

Як бачимо, сільськогосподарські товари та ІТ послуги є одними з ключових продуктів експорту. Серед країн, куди українські компанії експортували продукцію та послуги, були Німеччина та Польща, які знаходяться в ЄС. Таким чином, директиви ЄС про права людини будуть актуальними для експортерів.

За даними Мінекономіки України, у першому півріччі 2021 року на динаміку експорту найбільше вплинули такі фактори¹⁵⁴:

- Адаптація суб'єктів бізнесу до умов глобальної пандемії COVID-19, що призвело до повільного відновлення світового попиту при значному зростанні цін на основних ринках;
- Значна сировинна орієнтація українського експорту та значна залежність вітчизняних підприємств від зовнішнього ринку з огляду на наявну волатильність світових ринків, що визначає залежність обсягу надходження валютних ресурсів від зовнішніх коливань цін;
- Продовження військової та торговельної агресії з боку Російської Федерації (ембарго та інші обмеження на поставки українських товарів на російський ринок, заборона Росією транзиту через свою територію товарів українського походження до третіх країн);
- Системні проблеми розвитку зовнішньоекономічної діяльності (відшкодування ПДВ, митне та податкове регулювання).

ВПЛИВ COVID-19 ТА ПОТРЕБИ ЕКСПОРТУ

Зміни в умовах економічної діяльності, спричинені COVID-19, призвели до зростання вимог до продукції, цифровізації та тривалості процесу прийняття рішень. Згідно з результатами опитування¹⁵⁵ компаній про умови ведення бізнесу під час пандемії COVID-19, у 2020 році було набагато складніше вести господарську діяльність у порівнянні з 2019 роком (47% відповідей). Основними проблемами розвитку бізнесу в Україні респондент/-ки назвали: невпевненість в завтрашньому дні (56%), корупційні ризики (53%), низька купівельна спроможність споживачів (52%), постійна зміна «правил гри» (52%), відсутність надійної судової системи (47%), високе податкове навантаження (47%), незахищеність приватної власності/рейдерство (41%) та інші.

Як бачимо, три із семи основних проблем безпосередньо пов'язані з правами людини, як-от корупція, проблеми споживачів та незахищеність приватної власності.

¹⁵⁴ Інфографіка щодо загальних підсумків експорту товарів і послуг України у першому півріччі 2021 року: <https://me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=e3c3c882-4b68-4f23-8e25-388526eb71c3&tag=TendentsiiEksportuInfografika-eksport->

¹⁵⁵ Дослідження думки бізнес-спільноти щодо ситуації в бізнесі під час пандемії COVID-19, 2020. URL: https://eu-ua.kmu.gov.ua/sites/default/files/inline/files/ubi_waves3-5-18.02-full-v16.pdf.

52% респондентів зіткнулися з проблемами із замовленнями або зниженням попиту на внутрішньому ринку, лише 13% підприємств пристосувалися до нових умов і 13% компаній зазначили, що не потребують жодних адаптацій. 48% опитаних зазначили, що не бачать жодних нових можливостей для розвитку бізнесу, спричинених Covid-19, 29% визначають диджиталізацію як таку можливість, 22% – диверсифікацію бізнесу і **20% зазначили можливості виходу на нові зовнішні ринки завдяки змінам в ланцюгах постачання і пошуку нових партнерів**. Більшість опитаних знають про існування та користуються такими державними програмами підтримки бізнесу: допомога по частковому безробіттю (27% і 11% відповідно), допомога по тимчасовій непрацездатності (29% і 11%), підтримка Офісу з просування експорту України (18% і 10%), програма «Доступні кредити 5-7-9%» (42% і 6%), допомога на дітей для фізичних осіб-підприємців (22% і 5%) тощо. До найприйнятніших способів державної підтримки суб'єктів господарювання відносяться: зменшення інших видів податкового навантаження (41% відповідей), зменшення податків у випадку створення нових робочих місць (37%), пільгові кредити (35%), зменшення єдиного соціального внеску (33%), часткова компенсація витрат на заробітну плату (18%), сприяння **експорту (18%)** тощо.

Суб'єкти господарювання знають та використовують такі програми підтримки з боку донорських організацій: Програми ЄБРР (37% і 16% відповідно), програми USAID (32% і 12%), EU4Business (23% і 10%), програми ПРООН (18% і 7%) і програми GIZ (14% і 11%). 61% опитаних не користувалися жодною програмою підтримки бізнесу. Здебільшого компанії шукають в інтернеті галузеву інформацію (84%), правила та положення в умовах пандемії COVID-19 для підприємств сектора (81%), інформацію про наявні державні та недержавні програми та інструменти підтримки (65%), інформацію про доступні Державні та недержавні програми та інструменти підтримки COVID-19 (64%). Серед найбільш корисної інформації щодо вивчення зовнішніх ринків експортери відзначили інформацію про уподобання споживачів і тренди на ринку (47%), конкурентів (46%), **бар'єри входу на ринок (37%)**, шляхи виходу на ринок (37%), торговельну статистику (35%), купівельну спроможність споживачів (33%), **бізнес-культуру (33%)**, політичну ситуацію та ризики (26%), історії успіху (18%).

Виходячи на зовнішній ринок, українські експортери зіткнулися з такими труднощами: нестача фінансування та фінансової підтримки (35%), складність у пошуках партнерів (35%), бар'єри та вимоги на зовнішніх ринках (33%), нестача **досвіду, знань та кадрів (25%)**, недостатня поінформованість про зовнішні ринки **(23%)**, складність з логістикою (22%).

За результатами іншого опитування¹⁵⁶, проведеного Міністерством економіки України, більшість із 140 українських експортерів зацікавлена в інформуванні та залученні до участі в міжнародних виставках і ярмарках (35,9%), інформуванні та залученні до участі в торгових місіях (31%), **в освіті для експортерів (25,5%) та експортному консалтингу (20,7%)**. Питання бізнесу та прав людини можна було б інтегрувати в навчальні програми та плани консультацій.

Отже, підсумовуючи, сільськогосподарська продукція та ІТ послуги є одними з ключових експортних позицій українських компаній. Німеччина та Польща – провідні країни ЄС, до яких українські компанії експортували найбільше сільськогосподарської продукції (30,8%) та ІТ послуг (30,3% послуг, у т.ч. комп'ютерні послуги, які склали 79,4%), послуги з переробки матеріальних ресурсів (11,9%, у 2020 і 2021 рр.). Таким чином, директиви ЄС про права людини будуть актуальними для експортерів. Водночас компанії в Україні визнають, що вони мало знають про бар'єри входу на ринок ЄС і хотіли б отримати більше інформації з цих питань. З розвитком директив ЄС щодо прав людини, усвідомлення вимог цих документів може допомогти українським компаніям перетворити подібні бар'єри входу на ринок на можливості підвищення конкурентоспроможності.

156 Результати опитування бізнесу: що потрібно змінити в державній підтримці експорту? URL: <http://exportstrategy.me.gov.ua/poll>.

2.3.2. ПОЛІТИКИ ТА ПРАКТИКИ ЩОДО ПРАВ ЛЮДИНИ В КОМПАНІЯХ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ В УКРАЇНІ, ТА В ЇХНІХ ЛАНЦЮГАХ ПОСТАЧАННЯ

2.3.2.1. ПРОФІЛЬ БІЗНЕСУ В УКРАЇНСЬКІЙ ЕКОНОМІЦІ

У 2020 році в Україні діяло 512¹⁵⁷ великих, 17 946 середніх, 1 955 119 малих компаній і 1 898 902 суб'єктів мікропідприємництва. Середні компанії створили 29,1% від загального обсягу виробленої продукції, великі – 28,5%, малі – 26,9%, мікро – 15,5%. Середні та малі підприємства мали найвищу додану вартість за витратами виробництва, 30,8% та 28,4% відповідно. Великі та середні підприємства активніше залучали капітальні інвестиції (47,7% та 41,1% від загальної суми) та мали найвищі фінансові результати до оподаткування (36,3% та 40,6% від загального прибутку).

У 2020 році малі підприємства були найбільшими роботодавцями – 35,19% від загальної кількості зайнятих на підприємствах, великі, середні та мікропідприємства наймали меншу кількість людей (13,1%, 26,0% та 25,8% від загальної кількості персоналу відповідно). Серед усіх суб'єктів господарювання, які діяли в 2020 році, 95,8% наймали до 9 осіб, 3,3% наймали від 10 до 49 осіб, 0,7% наймали від 50 до 249 осіб, 0,2% наймали від 250 і більше осіб. В середньому 1 велика українська компанія наймала 3 075 осіб, середня – 175 осіб, мала – 5 осіб, мікро – 2 особи. Найбільші витрати на персонал сплачували середні та великі підприємства (42,3% та 32,8% відповідно). Підприємства з найбільшим обсягом реалізованої продукції – це компанії, у яких працювали 250 і більше осіб (41,8%).

За результатами аналізу структури балансу, великі підприємства (55,5% на кінець року) мали найвищу частку необоротних активів у порівнянні з середніми (35,3%) та малими підприємствами (32,5%). Найвищу частку оборотних активів мали малі підприємства (67,4% на кінець року) у порівнянні з середніми (64,6%) та великими компаніями (44,4%). Усі підприємства мали однакову частку необоротних активів та груп вибуття (0,1%), великі компанії мали більшу частку власного капіталу у структурі балансу (40,2%) порівняно із середніми (19,4%) та малими (17,2%) компаніями. Суб'єкти великого підприємництва мали вищу частку довгострокових зобов'язань і забезпечення (17,1%) у порівнянні з середніми та малими підприємствами (14,5% та 13,4% відповідно). Великі компанії також мали нижчу частку поточних зобов'язань та забезпечення (42,7%) у порівнянні з суб'єктами середнього (66,2%) та малого підприємництва (69,4%).

Усі галузі економіки були представлені переважно суб'єктами малого підприємництва (їх частка складала від 65,6% у сфері охорони здоров'я до 99,0% в операціях з нерухомістю). Суб'єкти великого підприємництва займалися переважно (1) виробничою, (2) транспортною, складською, поштовою та кур'єрською діяльністю, а також (3) фінансовою та страховою діяльністю (0,5%, 0,2% та 0,2% відповідно від загальної кількості суб'єктів господарювання), суб'єкти середнього підприємництва – у сфері охорони здоров'я та соціальної допомоги (34,4%), виробництва (10,3%), транспортної, складської, поштової та кур'єрської діяльності (6,3%), фінансової та страхової діяльності (7,4%).

У загальному обсязі реалізованої продукції найбільшу частку мали середні (43,4%) та великі суб'єкти підприємництва (36,1%). Суб'єкти середнього підприємництва мали найбільшу частку у загальному обсязі реалізованої продукції у наступних видах економічної діяльності: фінансова та страхова діяльність (66,2%), у сільське лісове та рибне господарство (47,8%), в оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів (44,7%).

157 Діяльність суб'єктів великого, середнього, малого та мікропідприємництва. Статистичний збірник. Державна служба статистики України, 2020. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/12/Dsvsimm_20.pdf.

Суб'єкти великого підприємництва мали найбільшу частку у загальному обсязі реалізованої продукції у наступних видах економічної діяльності: в транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність (50,6%), промисловість (49,2%). Суб'єкти малого підприємництва мали найбільшу частку у загальному обсязі реалізованої продукції від операцій з нерухомим майном (67,5%) та будівництва (45,0%).

Найбільшу додану вартість за витратами виробництва мали великі компанії, що працюють у промисловому секторі економіки (49,8% у 2020 році), займаються оптовою та роздрібною торгівлею, ремонтом автотранспортних засобів і мотоциклів (20,7%), а також транспортом, складським господарством, поштовою та кур'єрською діяльністю (15,5%). Подібна ситуація спостерігається і стосовно суб'єктів середнього підприємництва, які мали найбільшу додану вартість за витратами виробництва у сферах промисловості (31,9% у 2020 р.), оптової та роздрібною торгівлі, ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів (20,9%). Суб'єкти малого підприємництва мали найбільшу додану вартість за витратами виробництва в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів (37,3%).

За даними YouControl, у 2020 році серед ТОП-400 українських підприємств з найбільшою виручкою найбільше компаній, які працюють у видобувній галузі (видобуток залізної руди, природного газу, сирої нафти, піску та гравію), аграрному секторі (виращування зернових, бобових та олійних культур), а також у секторі роздрібною торгівлі (роздрібна торгівля в неспеціалізованих магазинах переважно продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами). Наявної інформації про управлінську та фінансову діяльність підприємств критично мало: серед ТОП-330 компаній за виручкою у 2020 році лише 82,3% мають офіційний сайт з інформацією про компанію, з них лише 35% розміщують на сайті інформацію про дії щодо забезпечення дотримання прав людини або підвищення соціальної відповідальності та 33,3% – про склад керівних органів. Найбільш прибуткові українські великі та середні компанії взагалі не публікують інформацію про свою діяльність у відкритих джерелах.

Отже, підсумовуючи, всі галузі української економіки були представлені переважно малими та мікропідприємствами, але **найбільший внесок в обсяги реалізованої продукції зробили великі та середні компанії**. Вони сплачували найвищі витрати на персонал, мали найвищу додану вартість за витратами виробництва, активно залучали капітальні інвестиції та мали найвищі фінансові результати до оподаткування. Середні підприємства мали найвищий рівень рентабельності. Тому великі та середні українські підприємства можуть стати агентами змін, готовими дотримуватися відповідальної ділової поведінки, в т.ч. шляхом інтеграції стандартів у сфері бізнесу та прав людини для залучення іноземних інвестицій.

2.3.2.2. ПРОФІЛЬ КЛЮЧОВИХ ВИБРАНИХ ГАЛУЗЕЙ: ІТ, РОЗДРІБНА ТОРГІВЛЯ ТА СІЛЬСЬКЕ ГОСПОДАРСТВО

Для цілей секторального і ринкового дослідження було відібрано три сектори: ІТ, роздрібна торгівля та сільське господарство.

Щоб проаналізувати вибрані сектори з точки зору поваги прав людини, було відібрано 5 найбільших компаній у кожному секторі, а їхні вебсайти було проаналізовано на предмет наявності політики поваги до прав людини, а також звітності про результати діяльності відповідно до цих політик і підходів (*Додаток І*). За результатами аналізу, найбільш ґрунтовний підхід до забезпечення поваги прав людини демонструють сільськогосподарські компанії, за ними йдуть ІТ компанії, а на останньому місці – сектор роздрібною торгівлі із втричі нижчими показниками порівняно з агропромисловим сектором. Основними рушіями змін в аграрному секторі є міжнародні фондові біржі та інвестори. Водночас розміщення акцій на міжнародній фондовій біржі не впливає на розкриття ІТ компаніями положень політики та практик у сфері прав людини.

Це можна пояснити тим, що ризики щодо прав людини в аграрному секторі вищі, ніж в секторі ІТ, тому міжнародні партнери ІТ компаній не приділяють достатньої уваги правам людини, хіба за виключенням політики інклюзивності та різноманітності. Сектор роздрібною торгівлі, який входить у топ-10 секторів економіки з точки зору інвестицій (переважно місцевих), не має політик і практик щодо відповідального ведення бізнесу та поваги прав людини. Це свідчить про те, що роздрібні споживачі, тобто населення України, поки що не звертають уваги на ці питання.

З точки зору повного розкриття, аграрний сектор також на першому місці. Сільськогосподарська компанія може мати до 15 різних політик, пов'язаних з правами людини, зокрема окрему політику щодо прав людини (як, наприклад, «Астарт»), розміщену на вебсайті компанії, яку можна публічно завантажити. Серед ІТ компаній тільки компанія Luxoft розмістила політику, яку можна легко завантажити. Інші компанії, особливо у секторі роздрібною торгівлі, не згадують політики, за винятком компанії «Епіцентр», яка має політику, в якій описується екологічна відповідальність компанії. Звітність щодо сталого розвитку популярна серед агрокомпаній (три компанії) та ІТ (2 компанії). Компанії роздрібною торгівлі поки що не готують звіти про свій прогрес у досягненні цілей сталого розвитку.

ІТ СЕКТОР

Щорічно український ІТ сектор зростає на 20-25%. 68% українських ІТ спеціалістів/-ок працюють в аутсорсингових компаніях, 17% працівників/-ць зосереджуються на дослідженнях і розробці продуктів для однієї компанії, 15% – створюють власний продукт. Частка ІТ послуг у загальному обсязі експорту становить 7%. Національна економічна стратегія передбачає, що до 2030 року Україна стане найбільшим розробником і постачальником ІТ продуктів у Європі та європейським хабом у сфері НДДКР. Для реалізації стратегії Кабінет Міністрів України визначив такі стратегічні цілі¹⁵⁸:

- стати найпривабливішим місцем для висококваліфікованих фахівців/-чинь і стимулювати розвиток конкурентної та глобальної ІТ освіти;
- сприяти розвитку конкурентного ринку телекому, що забезпечує надання високоякісних ІКТ-сервісів;
- створити оптимальне в регіоні середовище для виробництва технологічних продуктів та реалізації стартапів;
- сприяти розвитку іміджу України як найпотужнішого ІТ-хабу в Європі.

Для цього заплановано оптимізувати державне регулювання, щоб зменшити податкове навантаження на ІТ компанії, забезпечити фінансову та нефінансову підтримку ІТ компаній, які створюють власний продукт, та забезпечити захист інтелектуальної власності¹⁵⁹. Так з'явився Закон про Дія City. ІТ сектор був визначений як рушійна сила для розвитку інших галузей економіки та технологічна база для підвищення якості життя. У результаті реалізації всіх запланованих заходів Україна може стати одним із 10 найбільших світових експортерів ІТ послуг. В Україні налічується більше 14 ІТ кластерів, а саме Асоціація ІТ Ukraine та кластери в Києві, Харкові, Львові, Дніпрі, Чернігові, Черкасах, Чернівцях, Тернополі, Хмельницькому, Вінниці, Одесі, Івано-Франківську, Рівному, Конотопі тощо.

Асоціація ІТ Ukraine діє на національному рівні та об'єднує 72 ІТ компанії, які представляють потреби та інтереси понад 65 000 ІТ спеціалістів/-ок¹⁶⁰. До складу Асоціації переважно входять сервісні компанії (75% від загальної кількості), у яких працюють від 201 до 800 (30%) та від 81 до 200 осіб (20%). Асоціація ІТ Ukraine активно розвиває співпрацю з державними органами для захисту інтересів ІТ-компаній у рамках Дія City, захисту прав приватних підприємців та зниження навантаження на фонд оплати праці.

¹⁵⁸ Національна економічна стратегія 2030. URL: <https://nes2030.org.ua>

¹⁵⁹ Там само.

¹⁶⁰ Звіт Асоціації «ІТ Ukraine» за перше півріччя 2021 року. URL: <https://itukraine.org.ua/en/report-for-the-first-half-of-2021.html>.

На міжнародному рівні Асоціація IT Ukraine просуває українські IT послуги на експортних ринках, співпрацюючи з дипломатичними представництвами та організовуючи міжнародні заходи та B2B зустрічі. Основною метою Асоціації є захист інтересів IT компаній у сфері оподаткування та правових аспектів ведення бізнесу.

За результатами обговорень у фокус-групах та глибинних інтерв'ю, IT компанії є найпрогресивнішими у додержанні прав людини у порівнянні з українськими секторами роздрібною торгівлі та сільського господарства через високу конкурентоспроможність серед кваліфікованих IT спеціалістів/-ок. Основна проблема в IT секторі пов'язана з трудовими договорами, оскільки IT фахівці/-чині переважно працюють як фізичні особи-підприємці без соціальних гарантій. Великі IT компанії, які працюють на зовнішніх ринках, адаптуються до міжнародних вимог щодо гендерної рівності, різноманітності та інклюзії, міжкультурної комунікації та пропонують своїм співробітникам/-цям додаткові послуги (медичне страхування, навчальні програми тощо). Але деякі представники/-ці IT-спільноти негативно реагують на ініціативи з питань різноманітності та інклюзії, тому кампанії з підвищення обізнаності можуть допомогти IT-бізнесу більше впливати на питання у сфері роботи з персоналом. Деякі IT компанії почали відстежувати ланцюжки поставок та оцінювати ризики, пов'язані з персоналом.

ДІЯ СІТУ¹⁶¹

Дія City – це спеціальний правовий режим для IT індустрії, який було заплановано запустити в січні 2022 року, щоб створити в Україні найпотужніший IT хаб у Центральній та Східній Європі. 18 грудня Президент України підписав проєкт Закону про Дія City. Його метою є стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні і створення сприятливих умов протягом щонайменше 25 років для того, щоб:

- вести технологічну та інноваційну бізнес-діяльність,
- залучати інвестиції,
- розвивати цифрову інфраструктуру,
- залучати талановитих працівників/-ць з усього світу,
- стимулювати створення вітчизняних інноваційних продуктів (стартапи та виробничі компанії),
- сформувати економіку знань в Україні,
- розвивати IT освіту.

Резиденти Дія City – юридичні особи, зареєстровані відповідно до законодавства України, які відповідають критеріям, встановленим спеціальним законодавством про Дія City (стати резидентом можна на добровільних засадах). Критерії для компаній і стартапів наведено в *додатку F.1, таблиця F.1.3*.

Кваліфікована IT діяльність включає розробку та тестування програмного забезпечення, у тому числі ігри, публікацію та розповсюдження програмного забезпечення, у тому числі SaaS, навчання комп'ютерної грамотності, програмування, тестування, технічну підтримку програмного забезпечення, цифровий маркетинг і рекламу з використанням програмного забезпечення, розробленого резидентами, дослідження та розробки в галузі IT та телекомунікацій, кіберспорт, надання послуг, пов'язаних з рухом віртуальних активів, кібербезпек у та робототехніку.

Для IT компаній – резидентів Дія City працює інша система оподаткування. У межах Дія City податок з доходу фізичних осіб складає 5%, єдиний соціальний внесок з мінімальної заробітної плати – 22%, військовий збір – 1,5%. Компанія, її учасниці та учасники сплачують 9% податку, що утримується з джерела прибутку, або 18% податку на прибуток (об'єкт оподаткування обирається на розсуд компанії), 0% – з доходу фізичних осіб, отриманих у вигляді дивідендів, якщо вони не були розподілені протягом двох і більше років.

161 Офіційний вебсайт Дія City: <https://city.diia.gov.ua/>.

У Дія City запровадять гіг-контракти як нову форму взаємодії з ІТ спеціаліст/-кам. Гіг-спеціаліст/-ки отримують переваги роботи на фрілансі та додаткові соціальні гарантії. Гіг-контракти не є складовою відносин найму, а тому не підпадають під дію КЗпП. Вони є формою цивільно-правового договору, в якому сторони врегулюють відносини та фіксують домовленості. Гіг-контракти включають гнучкість моделі фізичної особи підприємця (ФОП) та додають кілька соціальних гарантій.

Серед цих соціальних гарантій:

- щорічна оплачувана відпустка (мінімум 17 робочих днів),
- лікарняний,
- відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (мінімум 70 календарних днів) із збереженням робочого місця та всіх передбачених законом виплат,
- відшкодування витрат на проїзд у разі переїзду гіг-спеціаліста/-ки
- відрахування або зменшення винагороди не можуть застосовуватися як обов'язкові для гіг-спеціалістів/-ок.

СЕКТОР РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ

Внутрішня торгівля забезпечує 27%¹⁶² ВВП і 23% від загальної кількості зайнятих в економіці України. Сектор оптової та роздрібною торгівлі має такі перешкоди для зростання: низька продуктивність праці, застарілі бізнес-процеси, велика кількість фальсифікованої продукції серед імпорту, великий обсяг тіньової економіки, фінансові та адміністративні перешкоди. Відповідно до Національної економічної стратегії планується забезпечити відповідність продукції стандартам НАССР і стандартам моніторингу та контролю ланцюга поставок (е-ТТН), запровадити європейські інструменти контролю якості та походження продукції.

Асоціація ритейлерів України об'єднує понад 70¹⁶³ українських та міжнародних торгових компаній, зокрема, «АТБ», «Епіцентр», «Ельдорадо», VARUS, UPG та інші. Асоціація регулярно організовує щорічний міжнародний саміт провідних компаній сфери роздрібною торгівлі, торговельної нерухомості та B2B сектору (RAU Summit), спеціалізовану міжнародну виставку індустрії ритейлу та девелопменту в Україні (RAU Expo), міжнародний форум для інвесторів, ритейлерів та девелоперів (RAU Investment Forum), а також вручає нагороди найкращим торговим центрам України, ритейлерам та лідерам роздрібною торгівлі за результатами опитування експертів та голосування споживачів (RAU Awards). Вебсайт містить інформацію про новини та досвід компаній у сфері маркетингу та інновацій, щорічні звіти про стійкість не публікуються.

За результатами фокус-групових дискусій та глибинних інтерв'ю, підходи до ведення бізнесу роздрібними компаніями досить сильно відрізняються між собою і залежать від розміру компаній та регіону діяльності. Великі та середні роздрібні мережі підпорядковуються закордонним головним офісам, враховують міжнародні вимоги, наймають менеджерів/-ок, які відповідають за забезпечення поваги бізнесом до прав людини. Малі роздрібні компанії поводяться подібно до МСП в інших секторах економіки, де відповідальне ведення бізнесу переважно залежить від цінностей власників. Компанії роздрібною торгівлі зосереджують увагу на дотриманні прав працівників/-ць, споживачів/-ок та місцевих громад. Основні ризики пов'язані з неформальною, нерегулярною та понаднормовою зайнятістю, незадовільними умовами праці та неякісною продукцією. Для компаній роздрібною торгівлі повага до прав людини означає покращення репутації компанії, а отже її прибутковості, тому компанії намагаються уникати публічного висвітлення при вирішенні конфліктів. Корупція та пасивна позиція держави щодо захисту прав людини призводять до безвідповідальної ділової поведінки деяких українських суб'єктів господарювання.

162 Вектори економічного розвитку 2030. URL: <https://nes2030.org.ua/docs/doc-vector.pdf>.

163 Офіційний вебсайт Асоціації ритейлерів України: <https://rau.ua/aboutus/>.

АГРАРНИЙ СЕКТОР

Аграрний сектор відіграє ключову роль в економіці України та забезпечує 9%¹⁶⁴ ВВП і 6% податкових надходжень. Україна є світовим лідером з експорту різноманітної сільськогосподарської та харчової продукції, зокрема, соняшникової олії та шроту, ріпаку, кукурудзи, ячменя, жита. Експерти/-ки вказують на велику частку тіньового сектору¹⁶⁵, зокрема у виробництві зерна та оренді землі, що призводить до використання тіньових каналів збуту. Відповідно до Національної економічної стратегії на період до 2030 року, Україна стане одним із глобальних центрів продовольчої безпеки, світовим лідером із постачання продовольства з високою доданою вартістю та надання високотехнологічних послуг для аграрного сектору. Для досягнення цієї мети необхідно залучити 125 мільярдів доларів США прямих інвестицій. До 2030 року планується збільшити обсяг експорту до 45 мільярдів доларів США.

Український клуб агробізнесу (УКАБ) – провідна аграрна асоціація України, що об'єднує більше ніж 132¹⁶⁶ компанії на аграрному ринку (агровиробники та постачальники сировини). Мета УКАБ – сприяти ефективному розвитку агробізнесу в Україні (процеси рекрутингу та залучення інвестицій), а також розробити пропозиції щодо вдосконалення аграрної політики в Україні (захист інтересів бізнесу шляхом впровадження адвокаційних та комунікаційних кампаній). У 2020 році асоціація організувала галузеві заходи: XI Міжнародну конференцію «Ефективне управління агрокомпаніями», УКАБ Агротехнології 2020, Бізнес-конференцію «Quo vadis, агро?», насінневий Форум Seed Forum, онлайн семінари.

Експертна група асоціації провела дослідження¹⁶⁷ споживчих настроїв та розробила аналітичну оцінку динаміки та перспектив розвитку аграрного ринку, сільськогосподарських ресурсів та супутніх послуг. Експертна група УКАБ надає інформацію та дані, необхідні для підвищення ефективності ведення бізнесу, а саме щодо рослинництва (зернові культури, олійні культури, цукрові буряки, фрукти, овочі), тваринництва (молоко, яловичина, свинина, м'ясо птиці); насіння та агрохімікатів, агротехніки, фінансових та страхових інструментів, продуктів переробки. УКАБ розробив Український індекс агробізнесу, який відображає оцінку поточної ситуації в аграрному секторі з боку виробників, а також їхні очікування щодо умов ведення бізнесу на наступний рік.

У 2016 році УКАБ приєднався до міжнародного проєкту uP_running, спрямований на подолання наявних бар'єрів та стимулювання розвитку нових, стійких і фінансово життєздатних проєктів щодо поводження з відходами садівництва для виробництва енергії. У 2020 році Асоціація реалізувала освітні проєкти з підготовки керівників/-ць, фахівців/-чинь сільських господарств. Інформаційна політика Асоціації базується на професійному аналізі агропромислового комплексу з боку експертної групи УКАБ з метою вирішення окремих проблем аграрного сектору та економіки в цілому. На вебсайті не розміщено жодних матеріалів, присвячених питанням сталого розвитку та поваги прав людини.

Згідно з фокус-груповими дискусіями та глибокими інтерв'ю, ризики, пов'язані з дотриманням прав людини в аграрному секторі, є досить високими. Власники/-ці бізнесу, керівництво, співробітники/-ці, особливо сезонні некваліфіковані працівники/-ці, не аналізують питання поваги бізнесом прав людини та не мають для цього достатньої інформації. Аграрний сектор характеризується надзвичайно високим рівнем тіньової зайнятості. Тут також спостерігається небажання людей працевлаштовуватися офіційно. Сільськогосподарські компанії залежать від інвестицій та впроваджують політики у сфері управління персоналом з метою залучення фінансування. Великі сільськогосподарські компанії впровадили політики поваги до прав людини. Однак, між агрохолдингами та місцевими фермерами існує певна напруга, оскільки міжнародні компанії не наймають місцевих мешканців, використовують технології, а не ручну працю, перемагають у ринковій конкуренції,

164 Вектори економічного розвитку 2030. URL: <https://nes2030.org.ua/docs/doc-vector.pdf>.

165 Там само.

166 Офіційний вебсайт УКАБ: <https://ucab.ua/en/>.

167 Звіт про діяльність УКАБ, 2020: https://ucab.ua/files/UCAB_files/Report%20UCAB%202020%20eng%20.pdf.

знижуючи операційні витрати та маніпулюють у переговорних процесах із працівниками/-цями в процесі найму, а також із землевласниками/-цями з метою оренди землі на вигідних умовах. Місцеві МСП розкритикували великі компанії через їх небажання брати на себе відповідальність за вплив на місцеву громаду та створювати додану вартість для регіонів. З іншого боку, більшість сільськогосподарських МСП не мають жодних формалізованих процедур і політик. Практики агрокомпаній, зокрема у сфері забезпечення поваги до прав людини, потребують більшої уваги та глибокого аналізу. Особливо з точки зору Зеленої угоди та трансенергетичного вуглецевого регулювання, які передбачають посилення впливу на сільськогосподарський сектор. В Україні бізнес-асоціації почали обговорювати це питання та стратегію «від ферми до виделки».

Отже, **підсумовуючи**, секторальний аналіз показав різні проблеми, з якими стикаються компанії у різних секторах економіки. У кожному секторі є свої виклики. В аграрному секторі існує великий розрив між компаніями, які котуються на фондових біржах, і компаніями, акції яких не котуються, між положеннями, закріпленими в офіційних документах і політиках та відносинами компаній із зацікавленими сторонами на місцях. Водночас, компаніям із секторів ІТ та роздрібної торгівлі не вистачає потенціалу і лідерства щодо забезпечення поваги до прав людини. Вони потребують підвищення обізнаності та підтримки. Щоб змінити галузеву ситуацію на краще та здійснити системні й трансформаційні зміни, необхідною є робота з галузевими асоціаціями, спроможність яких потребує розвитку з точки зору забезпечення поваги бізнесом прав людини, що й рекомендує це дослідження.

2.3.2.3. ОБІЗНАНІСТЬ ТА ОЧІКУВАННЯ БІЗНЕСУ ЩОДО КЕРІВНИХ ПРИНЦИПІВ ТА ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ДІЛОВОЇ ПОВЕДІНКИ

Бізнес-асоціації та компанії мають недостатньо інформації про різницю між повагою бізнесом прав людини, корпоративною соціальною відповідальністю та сталим розвитком. Відповідальну ділову поведінку здебільшого описують на мінімальному рівні як дотримання положень Конституції та КЗпП (стосовно безпеки праці, графіку роботи, гідної заробітної плати, свободи мирних зібрань тощо). У рамках дослідження анкету заповнили 17 компаній. Згідно з результатами опитування, підходи до забезпечення поваги прав людини в компанії здебільшого співвідносять з графіком праці та відпочинку (83,33% із 17 компаній-респондентів), рівною оплатою за працю рівної цінності (83,33%) та умовами праці (88,24%). *Детальніше дивіться у додатку F.2, рисунок 6.*

Рідше представники/-ці бізнесу згадували про відповідальність бізнесу щодо дотримання прав людини на рівні суспільства та місцевої громади, зокрема шляхом реагування на екологічні проблеми та реалізації ініціатив для забезпечення екологічної, соціальної та управлінської стійкості. Під час інтерв'ю інші дії та ініціативи бізнесу були названі необов'язковими та такими, що входять до сфери його соціальної відповідальності (серед них – корпоративна політика, гендерна рівність та інклюзія, повага в команді, підтримка професійного розвитку, благодійні акції).

Українські компанії здебільшого не визначають як реальні чи потенційні наступні ризики щодо поваги прав людини: нелегальна праця дітей (88,24% із 17 компаній-респондентів), невідповідні умови безпеки та охорони здоров'я на роботі (76,47%), порушення умов праці (70,59%), втручання сил безпеки у право на зібрання чи свободу вираження поглядів (70,59%), дискримінація чи домагання (64,71%), порушення права на участь у роботі профспілок (64,71%), порушення права на конфіденційність (64,71%). Забруднення навколишнього середовища, пов'язане з діями бізнесу, було визначено як ризик для компанії (29,41%) або для сектору економіки (23,53%). *Детальніше дивіться у додатку F.2, рисунки 12-19.*

Найбільше представники/-ці і представників великих і середніх українських підприємств знайомі з Глобальним договором ООН (76,47% із 17 компаній-респондентів) та Керівними принципами ООН з питань бізнесу і прав людини (72,22%). Лише 35,29% знають про Тристоронню декларацію МОП та 41,18% – про інші ініціативи (додаток F.2, рисунок 7). Підприємства не стикалися з вимогами перевірки (належної обачності) щодо поваги до прав людини з боку інвесторів чи міжнародних партнерів (73,33%) (Додаток F.2, рисунок 22). Щоб забезпечити повагу прав людини, українські компанії розглядали права людини в якості опорної точки під час оцінювання ризиків та наслідків (64,71%), досліджували, які проблеми щодо поваги прав людини можуть бути релевантними для компанії та/або її постачальників (52,94%) та обговорювали управління реальними або потенційними ризиками у сфері прав людини на рівні правління або вищого керівництва (52,94%) (Додаток F.2, рисунок 11).

Компанії зазначили, що підвищення обізнаності про корпоративну відповідальність поважати права людини (21,62% з 17 компаній-респондентів) та напрацювання у сфері бізнесу та прав людини (18,92%) допоможе розробити та впровадити політику поваги прав людини (Додаток F.2, рисунок 10). Великий і середній бізнес проводить просвітницьку діяльність щодо поваги бізнесом прав людини, зокрема річні обов'язкові тренінгові заняття (28,57%), зустрічі із залученими спеціаліст/-ками та відкриті лекції (22,86%), а також робить поштову розсилку з нагоди важливих міжнародних дат (22,86%). *Детальніше дивіться у додатку F.2, рисунок 21.*

2.3.2.4. ПРАКТИКА ПОВАГИ ПРАВ ЛЮДИНИ КОМПАНІЯМИ В УКРАЇНІ

Фокус-групові дискусії та глибинні інтерв'ю продемонстрували, що компанії-експортери дотримуються всіх вимог, платять податки та мають сертифікати, які підтверджують, що бізнес є соціально відповідальним та поважає права людини. Для виходу на зовнішній ринок роздрібні компанії готують посібники, які містять питання, пов'язані зі сферою роботи з персоналом. Промислові стандарти та стандарти СОТ містять модулі щодо роботи з персоналом. Компанії також додатково впроваджують політику конфіденційності. Великі компанії розглядають міжнародний комплаєнс радше як інструмент мінімізації ризиків бізнес-моделі, а не забезпечення поваги прав людини. Компанії з іноземними інвестиціями змінюють культуру ведення бізнесу та впроваджують соціально відповідальні практики. Бізнес-партнери з ЄС перевіряють відповідність вимогам під час візитів і після цього приймають рішення про співпрацю.

ПОЛІТИКА ЩОДО ПОВАГИ ДО ПРАВ ЛЮДИНИ ЯК ОСОБЛИВИЙ ФОКУС УВАГИ КОМПАНІЙ

Згідно з рейтингом ESG Transparency Ranking-2020 (рейтинг прозорості щодо екологічної, соціальної та управлінської стійкості), який проведено CSR Україна та Професійною асоціацією корпоративного управління¹⁶⁸, результативність діяльності компаній серед найбільших платників податків з точки зору поваги прав людини у 2020 році зростає вдвічі у порівнянні з 2019 роком, хоча й досі залишається низькою. Кількість компаній, які публікують інформацію щодо поваги прав людини, зростає з 27 до 54. Компанії здебільшого згадують практики поваги прав людини в Кодексах етичної поведінки або в нефінансових звітах, коли описують працевлаштування людей з інвалідністю. Наприклад¹⁶⁹:

- «Ощадбанк Україна» (банківський сектор) описав мережу інклюзивних відділень у Зведеному звіті про управління, а також на вебсайті;
- У Звіті КСВ 2020 «Ашан» (сектор роздрібною торгівлі) інформує про працевлаштування людей з порушеннями слуху та синдромом Дауна та підписання Декларації «Бізнес без бар'єрів» акціонерного товариства «Державний ощадний банк України»;

¹⁶⁸ Індекс прозорості компаній України 2020. URL: cgpa.com.ua/novini/indeks-esg-prozorosti-kompanij-ukrayiny-2020.

¹⁶⁹ Там само.

- Група «ДТЕК» (енергетика) описала підписання Декларації «Бізнес без бар'єрів» та міжнародної ініціативи THE VALUABLE 500 (об'єднання керівників компаній для поліпшення інтеграції працівниць, працівників і клієнтів з інвалідністю) в Інтегрованому звіті 2020;
- У річному звіті про сталий розвиток ПрАТ «Водафон Україна» (сектор телекомунікацій) надає інформацію про політику та процедури навчання, пов'язані з різними аспектами дотримання прав людини. У 2020 році таке навчання отримали 97% усіх працівниць і працівників.

Політики щодо поваги до прав людини як окремі корпоративні документи опубліковані на вебсайтах компаній з числа 5 найбільших платників податків (*додаток F.1, таблиця F.1.4*). Зросла кількість компаній, які працюють над досягненням гендерної рівності (програми забезпечення балансу особистого і професійного життя, заохочення жінок, боротьба із сексуальними домаганнями), відповідні політики впровадили такі компанії¹⁷⁰:

- «Енергоатом» (енергетика): опублікована «Гендерна політика»;
- ІП «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед»: реалізує програму підтримки жіночого підприємництва та сприяння гендерній рівності на робочому місці. Однією з цілей компанії у сфері сталого розвитку є досягнення гендерного балансу (50% керівних посад займають жінки);
- «ІТ-Інтегратор» (ІТ): реалізує програму розвитку жінок і жіночого лідерства. Компанія допомагає вирішувати проблему гендерного дисбалансу у вітчизняній ІТ індустрії, реалізує внутрішні програми розвитку жінок, підтримує соціальну діяльність, яка просуває жінок в ІТ та STEAM;
- «УКРЕНЕРГО» (енергетика): компанія провела гендерний аналіз Колективного договору на предмет гендерної недискримінації, дослідження «Гендерний портрет "Укренерго"» та серію тренінгів для підвищення обізнаності з питань гендерної рівності;
- Intellias (ІТ): компанія підписала Принципи розширення прав і можливостей жінок, ініційовані ООН Жінки та Глобальним договором ООН. Компанія розробляє стратегію досягнення гендерної рівності, сприяє професійному та лідерському розвитку жінок, організовує просвітницькі заходи щодо недискримінації та забезпечення рівних можливостей.

Бізнес-практики здебільшого залежать від кількості працівників/-ць, а також сектору економіки. Великі міжнародні компанії, які працюють в Україні, дотримуються стандартів екологічної, соціальної та управлінської стійкості та Цілей сталого розвитку (ЦСР), а також започатковують ініціативи у сфері охорони навколишнього середовища. З іншого боку, вони не здійснюють жодних додаткових заходів, які не каскадує на відділення головний офіс. Більшість українських компаній перебуває на межі виживання через пандемію COVID-19.

Згідно з результатами фокус-групових дискусій та глибинних інтерв'ю, відповідальність поважати права людини поширюється на всі підприємства, незалежно від їх розміру, але великі та середні компанії мають більше можливостей для цього. Малі компанії мають менший вплив на суспільство і більше зосереджені на бізнес-процесах, ніж на питаннях забезпечення поваги прав людини, досягнення ЦСР та реалізації корпоративної соціальної відповідальності. Публічні компанії повинні мати всі політики корпоративного управління, зокрема, антикорупційну політику, застосовувати процедури комплаєнсу, проводити навчання працівників/-ць з цих тем. Непублічні компанії не зобов'язані запроваджувати такі політики. Вони роблять це на власний розсуд. Кількість компаній, які добровільно розробляють та впроваджують політики, невелика. Державні компанії мають застарілі методи управління та вищий рівень травматизму у порівнянні з приватними підприємствами, які визначають KPI та проводять навчання з техніки безпеки для персоналу.

170 Там само.

Великі публічні компанії повинні відповідати вимогам міжнародних інвесторів, зокрема, у сфері дотримання прав людини, відповідати очікуванням суспільства та надавати нефінансові звіти. Вони мають формалізовані процедури та політики, які розробляють головні офіси та які повинні підписувати працівники/-ці. **МСП** не зобов'язані надавати нефінансові звіти та відповідати очікуванням суспільства. Вони мають менше ресурсів для реалізації заходів із забезпечення поваги до прав людини, особливо в часи COVID-19, без достатньої державної фінансової підтримки. Деякі власники/-ці та власники, керівництво МСП розробляють і впроваджують необхідні політики при заснуванні компаній. МСП, які хочуть розпочати експортну діяльність, повинні збільшити виробничі потужності, запровадити процедури перевірки якості та інші стандарти, які є дорогими, а тому потребують для цього підтримки донорів або уряду. Вимоги до захисту довкілля та дотримання прав людини розглядалися компаніями як додаткові, хоча компанії демонструють готовність виконувати ці вимоги, якщо цього вимагають партнери після підписання контракту. Виняток становлять компанії-учасниці глобальних ланцюгів постачання, які повинні відповідати вимогам західних міжнародних компаній та готувати звіти щодо поваги до прав людини. **Мікробізнеси** – переважно сімейні компанії, які дбають про своїх працівників/-ць та прагнуть зберегти робочі місця під час пандемії COVID-19, а тому вважають вимоги у сфері прав людини неактуальними для свого бізнесу.

Ризики у сфері прав людини. У той час як великі публічні компанії з іноземними інвестиціями мають механізми виявлення та оцінки ризиків у сфері прав людини, приватні компанії їх не використовують (за результатами глибинних інтерв'ю та фокус-групових дискусій). Найбільш ризикованими секторами економіки є виробничі компанії (через фізичну небезпеку для працівників/-ць енергетичних, хімічних, залізничних та будівельних підприємств), консалтингові компанії (через відсутність психологічної підтримки персоналу, відсутність внутрішніх політик і підходів щодо підтримки жінок і людей з інвалідністю). Діяльність компаній важкої промисловості є дуже ризикованою з точки зору дотримання прав людини, оскільки після розпаду Радянського Союзу заводи не було оновлено (величезні викиди в атмосферу та радянські стандарти праці), лише деякі приватизовані підприємства пройшли процес адаптації до національних і міжнародних вимог. *Більше інформації у розділі 3.2 «Точка зору носіїв прав».*

Більшість великих і середніх українських компаній серед опитаних мають Політику сталого розвитку або КСВ (82,35% із 17 компаній-респондентів), Політику різноманітності й інклюзивності (64,71%) та/або Політику щодо прав людини (58,82%) (*додаток F.2, рисунок 8*). Розроблені політики щодо прав людини включають антидискримінаційні положення (64,71%), викладені у публічному доступі (64,71%) та доведені до відома усіх працівників/-ць (52,94%), компанії вживають заходів для забезпечення дотримання персоналом політик поваги прав людини (64,71%) (*додаток F.2, рисунок 9*). Деякі українські компанії мають спеціальний механізм подання скарг (30,23%), та повідомляють про результати розгляду скарг, що надходять (18,60%) (*додаток F.2, рисунок 20*).

Підприємці відповіли, що за питання поваги прав людини в компанії відповідають вище керівництво (45% із 17 компаній-респондентів), а також комплаєнс менеджери/-ки т (20%) (*додаток F.2, рисунок 24*). Найбільшими проблемами, з якими стикаються українські компанії у сфері прав людини, є неналежне дотримання національного законодавства державними органами (52,94%) та невідповідність національного законодавства міжнародним стандартам (41,18%). Підприємці не погоджуються з тим, що дотримання прав людини знизить ефективність економічної діяльності компанії, та вказують на важливість галузевої співпраці. *Детальніше дивіться у додатку F.2, рисунок 23.*

Глобальний договір ООН. Станом на 12 грудня 2021 року 40¹⁷¹ українських компаній є учасницями Глобального договору ООН серед 108 учасників з різних секторів економіки (ІКТ, роздрібна торгівля, виробництво продуктів харчування і напоїв, видобуток газу та нафти, допоміжні послуги тощо). Серед учасників 3 агрокомпанії (МХП, Астарта та Данон), 5 рітейлерів (Metro Cash&Carry, Ашан Рітейл Україна, Інтертоп Україна, ТОВ ПЕРШИЙ УНІВЕРМАГ та Фокстрот) та 2 ІТ компанії (Intellias та SoftServe). Більшість учасників має материнські компанії в європейських країнах (Франція, Німеччина, Велика Британія, Данія, Нідерланди). Серед 10 принципів Глобального договору два безпосередньо стосуються прав людини: Принцип 1. Ділові кола повинні підтримувати та поважати захист проголошених на міжнародному рівні прав людини. Принцип 2. Ділові кола не повинні бути причетні до порушення прав людини.

Більшість компаній впровадила політики та практики, пов'язані з розширенням прав і можливостей жінок та досягненням гендерної рівності, а також реалізували заходи для досягнення ЦСР. Але все ж Учасники Глобального договору в Україні мають потенціал зростання. Більшість їхніх Повідомлень про прогрес з виконання принципів Глобального Договору не відповідає всім критеріям, зокрема тим, що стосуються прав людини, праці, довкілля та боротьби з корупцією.

Торгівля для сталого розвитку (T4SD). Торгівля для сталого розвитку¹⁷² – партнерська програма Міжнародного торгового центру, яка має 4 інструменти: стандарти сталого розвитку, тенденції сталого розвитку, спільнота сталого розвитку та мережа сталого розвитку. До спільноти сталого розвитку входить 71¹⁷³ українська компанія, зокрема 62 компанії, які представляють переробну та виробничу сферу та 9 компаній із сектору первинного виробництва. Мапа сталого розвитку побудована з використанням таких джерел даних: Ініціатива ICS (відповідність і стійкість), Офіс з просування експорту України, стандарт з органічної сертифікації OFDC¹⁷⁴ та сертифікація системи безпечності харчових продуктів 22000¹⁷⁵. Профілі компаній на вебсайті не містять жодної інформації, пов'язаної з дотриманням прав людини або досягненням Цілей сталого розвитку.

ПРАВА ЛЮДИНИ ЯК ЧАСТИНА HR-ФУНКЦІЇ (ФУНКЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ГІДНА ПРАЦЯ, КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ, НЕДИСКРИМІНАЦІЯ, ПРАВО НА ЗІБРАННЯ, ОХОРОНА ПРАЦІ)

В усьому світі¹⁷⁶ дотримання прав людини часто покладається у компаніях на департамент управління персоналом. А це означає, що, з одного боку, у центрі уваги компаній перебувають трудові права, але з іншого боку, увага може не приділятися таким сферам, як дискримінація, інклюзія, відносини з постачальниками, гендерна рівність у громаді, де працює компанія. Така ж ситуація і в компаніях, які працюють в Україні, про що свідчить той факт, що практично всі опитані в рамках глибинних інтерв'ю були спеціалістками та спеціалістами з персоналу.

Серед прав людини, пов'язаних з функціями управління персоналом, можна виділити такі¹⁷⁷:

1. право на різноманітність, рівність та інклюзію (PPI) у процесі найму та на робочому місці, включаючи повагу до релігійних переконань,
2. рівна оплата праці за роботу рівної цінності,

171 Учасники Глобального договору ООН. URL: [https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?utf8=%E2%9C%93&search\[keywords\]=Ukraine&search\[organization_types\]\[0\]=5&search\[organization_types\]\[1\]=19&search\[countries\]\[0\]=206&search\[per_page\]=50&search\[sort_field\]=&search\[sort_direction\]=asc&fbclid=IwAR0FLdo3VZqdNazqN7eVBD65hZrSLF2fa72MZSeq2Gh5GWnvvj3W5sHGWEe](https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?utf8=%E2%9C%93&search[keywords]=Ukraine&search[organization_types][0]=5&search[organization_types][1]=19&search[countries][0]=206&search[per_page]=50&search[sort_field]=&search[sort_direction]=asc&fbclid=IwAR0FLdo3VZqdNazqN7eVBD65hZrSLF2fa72MZSeq2Gh5GWnvvj3W5sHGWEe)

172 Інструменти аналізу ринку. URL: <https://intracen.org/our-work/projects/business-trade-and-market-intelligence-trade-for-sustainable-development-t4sd>.

173 Мапа сталого розвитку. ITC. URL: <https://sustainabilitymap.org/network>.

174 Стандарт з органічної сертифікації OFDC. URL: <https://standardsmap.org/en/factsheet/161/overview>.

175 Сертифікація системи безпечності харчових продуктів 22000. URL: <https://standardsmap.org/en/factsheet/26/overview>.

176 Роберт Маккоркодейл. Чи повинні питаннями прав людини займатися фахівці з персоналу? HRzone, 2017 р. Доступ за посиланням: <https://www.hrzone.com/lead/future/should-human-resources-be-managing-human-rights>.

177 Права людини на робочому місці. Human Rights Careers. Доступ за посиланням: <https://www.humanrightscareers.com/issues/human-rights-in-the-workplace/>.

3. право на материнство та батьківство,
4. захист від сексуальних домагань і домашнього насильства,
5. право бути офіційно працевлаштованим і отримувати справедливую винагороду за роботу,
6. право на свободу зібрань та об'єднань,
7. право на доступ до засобів правового захисту.

Політики з питань РРІ стали пріоритетними для багатьох компаній з 2019 року. Директори/-ки з питань РРІ стали найбільш затребуваними фахівцями, оскільки попит на них у 2020 році зріс на 90% у порівнянні з 2019 роком¹⁷⁸. Згідно з опитуванням «Рівень інклюзивності» в українських компаніях¹⁷⁹, цей рівень становить 66% для співробітників/-ць офісів (що можна вважати задовільним рівнем), і 72,8% для директорів/-ок з персоналу, що можна вважати хорошим рівнем. Розрив у відгуках директор/-ок з персоналу, співробітників/-ць можна пояснити незадовільною комунікацією ініціатив у сфері управління персоналом, коли директор/-ка з персоналу робить багато, але команда не бачить результатів. Українські компанії у великих містах отримали високу оцінку за критерієм «Автентичність», що означає, що працівники/-ці почувалися на роботі комфортно. Найгірші результати за критерієм «Безпека», тобто персонал погано усвідомлює свої дії у разі порушення прав людини на роботі, не знає, як поведуть себе представники/-ці компанії, якщо виникнуть ситуації, пов'язані з дискримінацією, харасментом чи домаганнями. Цей аспект безпеки демонструє одне з ключових питань, на яке слід звернути увагу компаніям, – **право на доступ до засобів правового захисту**, який є ключовим третім стовпом Керівних принципів. Згідно з глибинними інтерв'ю та за результатами аналізу корпоративних вебсайтів, ІТ компанії приділяють велику увагу РРІ, оскільки зараз це одна з вимог міжнародних партнерів (наприклад, SoftServe, Luxoft). Великі агрокомпанії також знаходяться в процесі розробки такої політики (наприклад, Кернел).

Право на доступ до засобів правового захисту поважають великі міжнародні, орієнтовані на експорт компанії або компанії, які працюють з міжнародними інвесторами (результати, отримані за результатами фокус-груп та глибинних інтерв'ю). Для деяких компаній це може бути обов'язковою умовою отримання різних сертифікатів. За даними Національного оцінювання базових показників у сфері бізнесу та прав людини¹⁸⁰, більшість опитаних з числа 28 компаній вказала, що їхні компанії мають механізми розгляду скарг, поданих їхніми працівниками/-цями (90%), працівни/-цями їхніх підрядників (60%) та іншими особами, наприклад споживачами, представни/-цями громад тощо (70%). У поданих скаргах були порушені такі питання: неналежні умови для людей з інвалідністю, забруднення довкілля, дискримінація жінок. Хоча, згідно з корпоративною звітністю та результатами фокус-групових дискусій, більшість компаній у різних галузях, зокрема ІТ, роздрібно-ї торгівлі та сільського господарства, вважає за краще не розголошувати інформацію про кількість скарг та результати їх розгляду. Працівники/-ці не завжди відчують себе достатньо впевнено для того, щоб подавати скаргу, оскільки «директор/-ки намагаються приховати проблему», на відміну від топ-менеджер/-ок і працівни/-ць середньої ланки. Що стосується секторів економіки, то винятком є ІТ сектор, оскільки (за результатами фокус-групових дискусій) це сектор з високою конкуренцією, компанії намагаються швидко та ефективно розглядати всі скарги від співробітників/-ць усіх рівнів. Цікаво, що учасниці та учасники фокус-групових дискусій, окрім молоді, сумнівалися у доцільності створення єдиної гарячої лінії для скарг, оскільки «великі компанії знайдуть шляхи вирішення проблем, а МСП потерпатимуть». Молодь до таких можливостей ставиться більш оптимістично. В Україні вже наявна галузева практика співпраці – створення онлайн-платформи для добровільного врегулювання скарг на фінансовому ринку – finskarga.com.ua.

178 Рубіс І. Наскільки український бізнес інклюзивний. Що показало дослідження. Новое Время, 2021. Доступ за посиланням: <https://biz.nv.ua/ukr/experts/inklyuzivnist-v-ukrajinskih-kompaniyah-rezultati-ostannogo-doslidzhennya-novini-ukrajini-50165205.html>.

179 Там само.

180 Бізнес і права людини. Національне оцінювання базових показників, 2019 р. Посилання: <https://minjust.gov.ua/files/general/2019/07/10/20190710170813-19.pdf>.

Платформа була запущена у 2020 році Українською асоціацією фінтех та інноваційних компаній (УАФІК) за підтримки проєкту USAID «Трансформація фінансового сектору» у партнерстві з 7 банками та 18 мікрофінансовими організаціями.

Забезпечення рівної оплати праці за роботу рівної цінності є глобальним викликом. За даними Всесвітнього економічного форуму, для подолання економічної нерівності між чоловіками та жінками необхідно 136 років¹⁸¹. Станом на 1 квітня 2021 року, жінки становлять 48% зайнятого населення України віком 15-70 років (7,3 млн із 15,4 млн зайнятих). Цікаво, що в кожній віковій групі працює більший відсоток чоловіків, ніж жінок. Найвищий рівень зайнятості серед жінок 40-49 років (75%) та чоловіків 30-34 років (82%). За даними Держстату¹⁸², гендерний розрив в оплаті праці в Україні зменшився в 2021 році з 20,4% до 18%. В ІТ секторі гендерний розрив в оплаті праці становить 26%¹⁸³. Крім того, чим старші жінки, тим більший гендерний розрив в оплаті праці¹⁸⁴. У сільському господарстві гендерний розрив в оплаті праці становить 11%¹⁸⁵, а в роздрібній торгівлі – 18,5%. В Україні немає законодавства про обов'язкове розкриття інформації щодо гендерного розриву в оплаті праці, як у Великій Британії, тому про результати такого аудиту повідомляє невелика кількість компаній. З точки зору корпоративної політики, немає спеціальної політики чи корпоративної орієнтації на зменшення гендерного розриву в оплаті праці.

Право на материнство та батьківство гарантується українським законодавством. З 9 травня 2021 року введено нову оплачувану відпустку та деякі інші гарантії для батьків¹⁸⁶:

1. Нова оплачувана відпустка для батька при народженні дитини (надається чоловікові, дружина якого народила дитину, а також батькові дитини, який не перебуває у шлюбі з матір'ю дитини, за умови, що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом та мають взаємні права та обов'язки. Така відпустка може надаватися тривалістю до 14 календарних днів протягом перших трьох місяців від дня народження дитини).
2. Право на відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку може бути надано одному з батьків дитини.
3. Право батька дітей віком до 14 років або дитини з інвалідністю, а також батька, який виховує дитину без матері, на скорочену тривалість робочого часу за рахунок коштів роботодавця.
4. Право батька двох і більше дітей віком до 15 років, дитини з інвалідністю чи усиновленої дитини на щорічну додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів.

У великих міжнародних та національних українських компаніях, орієнтованих на експорт, такі права дотримуються з точки зору корпоративної політики, зокрема політики балансу між особистим та професійним життям. Перший рейтинг компаній, дружніх до родин¹⁸⁷, був започаткований в Україні у 2021 році CSR Ukraine та UNFPA (Фондом ООН у галузі народонаселення) за підтримки уряду Швеції. Тоді було оцінено 50 компаній-добровольців, зокрема великі, малі та середні компанії. Більшість компаній має корпоративну політику балансу особистого та професійного життя (80%) та політику гендерної рівності (78%), які інтегровані в інші корпоративні документи (Кодекс етики, PPI тощо).

181 Гендерний розрив в оплаті праці: як відрізняється середня зарплата жінок і чоловіків в Україні? Слово і діло, 2021. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2021/06/10/infografika/suspilstvo/hendernyj-rozryv-oplati-praczi-yak-vidriznyayetsya-serednya-zarplata-zhinok-cholovikiv-ukrayini>.

182 Жінки та чоловіки на ринку праці. Державна служба статистики України. URL: http://ukrstat.gov.ua/operativ/pro_stat/Prosto/m&w/j_ch_na%20runky_praci.pdf.

183 Жінки та чоловіки на ринку праці. Державна служба статистики України. URL: http://ukrstat.gov.ua/operativ/pro_stat/Prosto/m&w/j_ch_na%20runky_praci.pdf.

184 Жінки в ІТ: портрет, кар'єра і зарплата. Аналітика. DOU, 2020. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/it-woman-2020/>.

185 Жінки та чоловіки на ринку праці. Державна служба статистики України. URL: http://ukrstat.gov.ua/operativ/pro_stat/Prosto/m&w/j_ch_na%20runky_praci.pdf.

186 Ukraine: New paid leave and other benefits for fathers. Lexology, 2021. URL: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=65664df1-9285-4a51-be32-eba9219a96d7>.

187 Рейтинг компаній, дружніх до родин. UNFPA Ukraine, 2021. URL: https://ukraine.unfpa.org/uk/BADVGE_rate.

Лише 16% компаній мають окремі програми балансу особистого та професійного життя або програми відповідального батьківства. Усі компанії запровадили гнучкий графік роботи через пандемію COVID-19, а також надали «сімейні години» (додатково оплачувані години або днівідпустки для батьків, які мають дітей або членів сім'ї, які потребують догляду) та включили членів сім'ї в програми медичного страхування. Менш поширеною практикою серед українських компаній є практика надання фінансової допомоги на навчання дітей працівників/-ць (10%) та створення корпоративних дитсадків (2%). Щодо останнього питання досить просунутими є українські ІТ компанії (наприклад, Intellias та інші), що пов'язано з роботою з клієнт/-ками 24 години на добу.

Право на захист від сексуальних домагань та домашнього насильства є абсолютно новою темою для українських компаній. Згідно з опитуванням, проведеним Фондом народонаселення ООН (UNFPA) у 2019 році¹⁸⁸, лише 8% опитаних стикались з образливими висловлюваннями та неприйнятними гендерними жартами, хоча багато людей з більше ніж 4 млн в Україні знають когось, хто зазнав сексуальних домагань (13%), але лише половина з них звернулася за допомогою¹⁸⁹. 25% працівників/-ць українських компаній постраждали від домашнього насильства, тому ситуація вимагає невідкладних дій. Що стосується сексуальних домагань, то більшість компаній не має спеціальної політики. Хоча є приклад ІТ компанії Squad, яка інвестувала ресурси в розробку тренінгу з питань попередження і протидії сексуальним домаганням, створила тренерську мережу та провела тренінги для персоналу, що позитивно поставився до дій компанії. Якщо говорити про захист від домашнього насильства, то кілька компаній розробили спеціальні політики (L'Oreal, StarLightMedia) в рамках Бізнес-коаліції задля гендерної рівності та запобігання домашньому насильству, що заснована CSR Україна та UNFPA. Її учасницями стали 35 компаній, серед яких компанії в галузі ІТ (Eleks, ІТ-Інтегратор) та сільського господарства (Кернел, Corteva).

Повага прав на офіційне працевлаштування та справедливу оплату праці важлива для великих українських, міжнародних та національних компаній та компаній, орієнтованих на експорт. З точки зору офіційного працевлаштування, однією з найбільш ризикованих галузей є ІТ, адже в ній люди працюють як індивідуальні підприємці. Сільськогосподарський сектор має свої проблеми, пов'язані із сезонними працівниками/-цями, які іноді самі не хочуть працювати офіційно, оскільки можуть втратити пільги. Зазвичай компанії намагаються відстежувати середній рівень заробітної плати та премій, особливо в таких висококонкурентних сферах, як ІТ чи сільське господарство, персоналу та вищого керівництва. У сільському господарстві працює компанія Agrohub, яка надає аналітику для великих агрокомпаній України, серед ключових питань аналітики – заробітна плата та премії в галузі. Якщо говорити про працівників/-ць у селах чи невеликих містах, то, за результатами фокус-групових дискусій, на жаль, цього права не дотримуються. Особлива корпоративна політика з цього питання відсутня.

Право на свободу зібрань та об'єднань. Профспілки не завжди ефективно представляють і захищають трудові та соціально-економічні права та інтереси працівників/-ць. Згідно із законодавством, якщо працівники/-ці є членами профспілки, роботодавець зобов'язаний співпрацювати з профспілкою з таких питань: виконання понаднормових робіт на підприємстві; порядок надання відпусток, перенесення щорічної відпустки; запровадження, заміна та перегляд норм праці тощо. Крім того, роботодавець повинен погодити з органом профспілки такі питання щодо організації роботи працівників/-ць, які входять до складу виборних профспілкових органів: зміна умов трудового договору; зміна умов оплати праці; дисциплінарні заходи. Під час глибоких інтерв'ю компанії не згадують про це право через декілька факторів: зв'язок профспілок з радянським минулим і непоінформованість працівників/-ць про їхні права та про необхідність створення профспілок.

188 Гендерна рівність та відповідь на домашнє насильство в приватному секторі України: заклик до дії. UNFPA Ukraine, 2019. URL: <https://ukraine.unfpa.org/en/BADV2019eng>.

189 Національне дослідження з питань гендерної рівності в Україні, липень 2018 року. Доступ за посиланням: <https://www.kmu.gov.ua/news/ivanna-klimpush-cincadze-prezentovala-rezultati-pershogo-nacionalnogo-opituvannya-shchodo-rivnosti-cholovikiv-ta-zhinok>.

Отже, підсумовуючи, повагу прав людини компанії здебільшого розуміють в контексті управління персоналом, хоча це залежить від галузі, а також від розміру компанії, сфери її роботи та експортної орієнтації. Ключові питання, на які бізнес здебільшого не звертає увагу: право на свободу зібрань та об'єднань та право на доступ до засобів правового захисту. Останнє не ефективно виконується в компаніях. Тому можна було б розглянути ініціативу зі створення національних або галузевих гарячих ліній або платформ як стимул для забезпечення поваги бізнесом прав людини.

ПРАВА ЛЮДИНИ ЯК ЧАСТИНА ФУНКЦІЇ ЛАНЦЮГА ПОСТАЧАННЯ (РОБОТА З ПОСТАЧАЛЬНИКАМИ, ПРАВА НА ЗЕМЛЮ)

Корпоративна відповідальність поважати права людини вимагає від компаній належну обачність у сфері прав людини для виявлення, усунення та пом'якшення негативного впливу на права людини, до якого компанії можуть бути залучені у межах своїх ділових відносин. Згідно з опитуваннями Глобального договору ООН¹⁹⁰, понад 90% опитаних компаній у всьому світі повідомляють, що мають усталені політики та практику у сфері прав людини, але менше 20% згадують, що вони застосовують процедури належної обачності у сфері прав людини або оцінку впливу їх діяльності на права людини. Згідно з Національним оцінюванням базових показників у сфері бізнесу та прав людини¹⁹¹, 40% із 28 опитаних компаній досліджували, які проблеми у сфері прав людини можуть бути актуальними для компанії та/або її постачальників, а 45% компаній провели оцінку своїх послуг/продуктів/ланцюгів постачання на предмет впливу на права людини. У порівнянні зі світовим показником (20%), кількість українських компаній, які проводять оцінку прав людини, – досить висока.

За співпрацю з постачальниками несе відповідальність або керівниця/керівник з комплаєнсу (у агропромислових компаніях) або відділ закупівель. У компаніях в Україні діють Кодекс взаємодії з постачальниками (Кернел, МХП) або Кодекс поведінки постачальників (Bayer). Постачальники повинні знати про корпоративні політики своїх партнерів і дотримуватися їх. Цей пункт включено в договори з постачальниками. Крім того, партнер має право перевіряти виконання своїх політик компанією-постачальником. Питання поваги прав людини є частиною цих політик.

Крім того, в компаніях діє процедура «Перевірка бізнес-партнерів», яка означає, що перед вибором постачальника або підписанням договору з постачальником підприємство перевіряє діяльність цієї компанії, будь-які згадки про рішення суду щодо цієї компанії чи участь у кримінальному провадженні. Після перевірки компанія оцінює всі ризики, включаючи ризик продовження роботи з цим постачальником. Важливо зазначити, що така практика актуальна як для великих національних українських компаній, так і для міжнародних компаній або підприємств, орієнтованих на експорт. На жаль, регіональні компанії, а також МСП не приділяють достатньої уваги питанням відповідального ведення бізнесу та поваги до прав людини постачальниками.

Отже, підсумовуючи, серед компаній в Україні ще не розвинена практика роботи з постачальниками з питань відповідальної ділової поведінки та прав людини, хоча перший крок уже зроблено у сфері Політики для постачальників та процедур їх аудиту.

190 The Basics of Business and Human Rights for Every Company. United Nations Global Compact, 2020. URL: <https://www.unglobalcompact.org/take-action/events/1725-the-basics-of-business-and-human-rights-for-every-company#:~:text=According%20to%20the%20most%20recent, due%20diligence%20or%20impact%20assessments>.

191 Бізнес і права людини. Національне оцінювання базових показників, 2019 р. URL: <https://minjust.gov.ua/files/general/2019/07/10/20190710170813-19.pdf>.

ПРАВА ЛЮДИНИ ЯК ЧАСТИНА ЗАЛУЧЕННЯ ГРОМАДИ ТА ФУНКЦІЇ КСВ (ЕКОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА, РОЗВИТОК ГРОМАД)

Питання залучення громади¹⁹² здебільшого актуальні для сільськогосподарських компаній та компаній у мономістах, у яких одне підприємство забезпечує робочі місця і сплачує податки до міського бюджету. Як правило, така ситуація характерна для важкої промисловості – так склалося історично. Сектори роздрібної торгівлі та ІТ не адресують свої соціальні програми на специфічні виклики, в основному це проекти, які стосуються благодійності чи корпоративного волонтерства. А от сільськогосподарські компанії – навпаки, мають один специфічний виклик: право на землю, оскільки ці компанії мають працювати з громадами у сільській місцевості. Зазвичай компанії укладають договори з місцевими радами, де вказується сума за кожен гектар, а потім компанія сплачує цю частину до місцевого бюджету. Під час фокус-групових дискусій місцеві фермерки і фермери негативно прокоментували діяльність великих аграрних компаній, оскільки, на їх думку, підхід до землекористування можна назвати споживацьким і компанії не звертають належну увагу на забезпечення довгострокового використання та рекультивацію землі. Також звучали обвинувачення в тому, що великі компанії розробляють корпоративну політику відповідно до міжнародних норм, але насправді не практикують відповідального ведення бізнесу. Тому для агрокомпаній пріоритетним є питання відповідального землекористування.

Іншим важливим питанням розвитку громади є охорона довкілля, особливо в аграрних регіонах та мономістах на сході України, де розвинена важка промисловість. За даними фокус-групових дискусій, екологічні проблеми призводять до проблем зі здоров'ям, зокрема до збільшення випадків захворювань на рак, вдихання шкідливих речовин: викидів, пестицидів тощо, а також руйнування всієї екосистеми. Під час глибинних інтерв'ю представники/-ці сільськогосподарських компаній зазначили, що розробили екологічну політику (Астарта, Кернел, МХП тощо), одна компанія – МХП – перебуває у процесі обговорення з місцевою громадою проблем дефіциту води. Сільськогосподарські райони мають певну специфіку. Якщо у великих промислових містах існує вичерпний перелік підприємств, які здійснюють основний негативний вплив на довкілля, то в аграрних регіонах ситуація кардинально інша: часто працює велика кількість дрібних господарств, які чинять на довкілля частковий вплив. Такий вплив накопичується та призводить до значних екологічних проблем. Якщо в першому випадку опитані зазначають, що проблему можна усунути завдяки модернізації конкретних заводів, то в другому випадку остаточного переліку суб'єктів негативного впливу на довкілля немає. Таким чином, державний контроль має вирішальне значення, а також підвищення обізнаності про кумулятивні наслідки негативного впливу на довкілля.

Отже, підсумовуючи, питання розвитку громад здебільшого актуальні для сільськогосподарського сектору, хоча ризики, пов'язані з правами людини, відсутні в їхній методології оцінки ризиків впливу на права людини (за даними глибинних інтерв'ю). Це призводить до того, що питання у сфері прав людини часто вирішуються за допомогою фінансового стимулювання. Щоб мотивувати компанії до відповідального ведення бізнесу, необхідно працювати з місцевими громадами, щоб вони зосередили корпоративну увагу на правах людини.

192 Згідно з визначенням ЮНІСЕФ, залучення громади є «основоположною діяльністю для роботи з традиційним, громадським, громадянським суспільством, урядом, групами та лідерами громадської думки; і для розширення колективних або групових ролей у вирішенні проблем, які впливають на їхнє життя. Залучення громади надає можливості соціальним групам і соціальним мережам, спирається на місцеві сильні сторони та можливості та покращує участь, володіння, адаптацію та комунікацію та місцевому рівні. Завдяки принципам і стратегіям залучення громади всі зацікавлені сторони отримують доступ до процесів оцінки, аналізу, планування, керівництва, впровадження, моніторингу та оцінки дій, програм і політики, які сприятимуть виживанню, розвитку, захисту та участі». За залучення громади у компаніях відповідають менеджери з питань КСВ або менеджери зі зв'язків з громадою (у сільськогосподарському секторі). (Мінімальні стандарти якості та показники залучення громади доступні за адресою: https://www.unicef.org/mena/media/8401/file/19218_MinimumQuality-Report_v07_RC_002.pdf.pdf).

2.3.3. ПРИКІНЦЕВІ ЗАУВАЖЕННЯ

Наразі повага бізнесом прав людини та належна обачність у сфері прав людини здебільшого здійснюються добровільно і не є обов'язковими. Українське законодавство вимагає від компаній певних обов'язкових дій щодо врегулювання трудових, екологічних, антидискримінаційних, інформаційних питань, але досі немає обов'язкових вимог щодо належної обачності у сфері прав людини. Тенденції та законодавство ЄС вплинуть на регулювання господарської діяльності в Україні та на самі компанії. Нова Директива ЄС зі звітування про корпоративну стійкість, яку очікують у 2021 році, матиме більше вимог до компаній, що автоматично вплине на більшу кількість компаній в Україні. Європейська зелена угода та пов'язане з нею трансенергетичне вуглецеве регулювання, яке, як очікується, буде прийняте у 2022 році, також вплинуть на появу нового законодавства та практик, особливо у сфері екологічних прав людини.

Найбільші зміни до законодавчого регулювання та практик ведення бізнесу в Україні, ймовірно, внесе Директива Європейської Комісії про корпоративну належну обачність та корпоративну відповідальність, яка, як очікується, буде прийнята в березні 2022 року. З метою гармонізації, українські компанії, які є частиною ланцюгів створення доданої вартості і мають штаб-квартири в ЄС, повинні оцінити ризики у сфері прав людини та звітувати про здійснення заходів належної обачності у сфері прав людини. Хоча деякі компанії, які мають торгові відносини з компаніями з Німеччини та Нідерландів, незабаром підпадуть під юрисдикцію їхніх національних правил.

Сфера бізнесу та прав людини є важливою для інвесторів та іноземних фінансових установ, в Україні є досить розвиненою серед міжнародних компаній, хоча українські компанії, особливо малі та середні, мають багато невирішених питань. Рівень зрілості компанії з точки зору поваги прав людини залежить від галузі, експортної потужності та розміру. Заходи належної обачності у сфері прав людини проводяться в компаніях в Україні, але досить рідко. Компанії не публікують інформацію про результати оцінювання ризиків у сфері прав людини, хоча в Україні є випадки, коли інвестори призупинили інвестиції або починали розслідування через порушення прав людини. Зазвичай інвестори, які прибувають в Україну, замовляють соціальний аудит за своїми стандартами, відповідно до яких забезпечення поваги прав людини є частиною екологічної та соціальної діяльності.

Усі галузі української економіки переважно представлені малими та мікропідприємствами, але найбільший внесок в обсяги реалізованої продукції зробили великі та середні компанії. Великі та середні компанії сплачували найвищі витрати на персонал, мали найвищу додану вартість за витратами виробництва, активно залучали капітальні інвестиції та мали найвищі фінансові результати до оподаткування. Середні підприємства мали найвищий рівень рентабельності серед усіх суб'єктів підприємництва. Тому **великі та середні українські підприємства мають найбільший вплив на зацікавлених сторін і намагаються відповідати вимогам суспільства щодо відповідального ведення бізнесу.**

Існує велика різниця між українським та міжнародним бізнесом, а також між великими українськими компаніями, орієнтованими на експорт, та всіма іншими. Великі міжнародні компанії є лідерами з точки зору розробки і впровадження політики поваги до прав людини. Оскільки діяльність великого українського бізнесу та орієнтованих на експорт компаній розглядаються регуляторними органами та НУО під великим мікроскопом, вони повинні дотримуватися вимог у сфері прав людини, особливо якщо хочуть залучити впливових інвесторів, у тому числі ЄБРР або МФК. Цікаво, що такі інвестори (наприклад, МФК) включають питання поваги прав людини в концепцію екологічного та соціального управління. Вони перевіряють компанію, допомагають їй розробити дорожню карту для покращення ситуації, і якщо компанія не дотримується плану або виникають проблеми, МФК може призупинити кредитну лінію. З кожним роком компанії діяли все більш результативно у сфері прав людини, деякі з них запровадили нові політики, як-от компанії у секторах ІТ та сільського господарства.

Оскільки все більше уваги приділяється питанням гендерної рівності, національні компанії розробили спеціальні політики. Серед найактивніших секторів – енергетика та ІТ, оскільки вони відчувають брак кандидаток та кандидатів на заміщення вакансій, а також мають прислухатись до вимог міжнародних партнерів (ІТ сектор). Галузеві асоціації не приділяють особливої уваги питанням поваги бізнесом прав людини, а ініціативи КСВ переважно впроваджуються в освітній сфері для досягнення цілей PR (залучення кваліфікованих працівниць і працівників, підвищення лояльності клієнтів та цінності бренду). Основним недоліком є відсутність інформації та, ймовірно, знань керівного складу асоціацій щодо концепції бізнесу та прав людини. Роздрібна торгівля та інші орієнтовані на споживача галузі демонструватимуть значну здатність до поточного та майбутнього зростання, оскільки зростає рівень споживчого попиту. Тому ризики у сфері бізнесу та прав людини у цих секторах економіки ймовірно можуть бути досить високими. Сільськогосподарська продукція та ІТ послуги є одними з ключових експортних позицій для українських компаній, які їх продають у такі країни ЄС, як Німеччина та Польща. Таким чином, експортери, включаючи великий, малий та середній бізнес, повинні знати про вимоги директив ЄС у сфері прав людини. Урахування вимог цих документів може допомогти українським компаніям перетворити бар'єри входу на ринок на конкурентоспроможні можливості.

В Україні, якщо зважати на обсяги реалізованої продукції, великі та середні компанії можуть стати агентами змін, готовими дотримуватися відповідальної ділової поведінки, в т.ч. шляхом інтеграції стандартів у сфері бізнесу та прав людини для залучення іноземних інвестицій. Для цього необхідно подолати бар'єри, які були визначені під час дослідження секторів та ринків, наприклад:

- 1) Компанії не розуміють порядок дій щодо забезпечення поваги прав людини, наприклад, дотримання прав людини здебільшого асоціюється з управлінням персоналом, тому деякі ключові питання у сфері прав людини можуть лишитися непоміченими; або ризики, пов'язані з правами людини, не включаються в оцінювання ризиків компаній, а, отже, проблеми з дотриманням прав людини завжди вирішуються у конкретному випадку.
- 2) Низька обізнаність про інструменти захисту прав людини в українському суспільстві загалом. Наприклад, працівни/-ці не використовують наявні в компанії механізми подання скарг або можливість створити профспілки для захисту своїх прав, люди готові працювати неофіційно або миритися з негативним впливом компанії на довкілля в обмін на фінансові стимули.
- 3) Існує розрив між політиками та діловою практикою великих компаній, а також між великими компаніями та МСП в різних секторах економіки. І хоча ІТ сектор виглядає менш ризикованим з точки зору дотримання прав людини, тут теж наявні проблеми, які не можна ігнорувати. Наприклад, схема працевлаштування через контракти з індивідуальними підприємцями у сфері ІТ, гендерний розрив в оплаті праці, сексуальні домагання та інші. Немає розуміння ризиків окремих галузей економіки щодо поваги прав людини.
- 4) Орієнтовані на експорт компанії не знають про вимоги ЄС щодо дотримання прав людини і потребують інформації з цього приводу, оскільки досі ці вимоги сприймалися ними як перешкоди.
- 5) Більшість компаній не має ефективних механізмів подання і розгляду скарг, часто працівники/-ці не вірять в їх ефективність і конфіденційність.
- 6) Частка прямих іноземних інвестицій (ПІІ) в капітальних інвестиціях українських компаній досить низька в порівнянні з коштами держави та органів місцевого самоврядування, а також у порівнянні з банківськими кредитами, які можуть бути використані для інтеграції питань поваги бізнесом прав людини до публічних закупівель.

Бізнес-асоціації, урядові та неурядові організації, інвестори та донори повинні об'єднатися, щоб допомогти компаніям інтегрувати принципи поваги прав людини до бізнес-операцій. Однією із ключових рушійних сил для позитивних змін можуть бути бізнес-асоціації, які можуть організовувати заходи у сфері бізнесу і прав людини, розробляти шаблони політик щодо прав людини, а також розробляти і проводити порівняння галузевих стандартів, яких повинні дотримуватися компанії.

Враховуючи обмеження цього дослідження, було обрано лише три сектори – ІТ, роздрібна торгівля та сільське господарство. Для подальших досліджень рекомендується розширити кількість секторів і додати два сектори української економіки з найвищими ризиками з точки зору дотримання прав людини: текстильний сектор (через неформальну зайнятість і «сірі» закупівлі сировини, зокрема у східних областях України), та будівельний сектор (через неформальну зайнятість та дедалі більші проблеми у сфері охорони праці).

2.3.4. РЕКОМЕНДАЦІЇ

На основі вищенаведених висновків за результатами аналізу секторів і ринків в Україні, дослідження надає такі рекомендації щодо подолання наявних бар'єрів та підвищення соціальної відповідальності бізнесу, зокрема в конкретних галузях, які оцінювалися:

1. Спільно з Офісом з розвитку підприємництва та експорту необхідно розробити курси для експортерів, особливо для малих і середніх підприємств, а також для тих, які підпадають під юрисдикцію німецьких, голландських та французьких законів і директив ЄС, що стосуються прав людини (Директива про КСВ, Зелена угода і Директива про корпоративну належну обачність та корпоративну відповідальність). Після курсу МСП можуть бути надані фінансова підтримка або консультації, щоб підвищити їх потенціал і забезпечити відповідність експортним вимогам.
2. Наполегливо рекомендується підвищити спроможність і обізнаність бізнес-асоціацій, зокрема, в обраних для аналізу секторах економіки (ІТ, роздрібна торгівля та сільське господарство) та у ризикованих секторах, таких як текстильна промисловість і будівництво, щодо відповідальної бізнес-поведінки та поваги прав людини. Другим кроком може стати розробка специфічних для галузі викликів і стандартів у сфері дотримання прав людини.
3. Необхідно тісно співпрацювати з бізнес-асоціаціями, включно з галузевими асоціаціями, щоб підвищувати обізнаність керівни/-ць, працівни/-ць та представни/-ць місцевої громади щодо прав людини. Ця робота має включати обмін кращими практиками у сфері бізнесу та прав людини серед компаній, щоб визначити й змінити ставлення до поваги прав людини, щоб це питання не сприймалося виключно як питання управління людськими ресурсами.
4. Частка прямих іноземних інвестицій (ПІІ) в капітальних інвестиціях українських компаній досить низька в порівнянні з часткою коштів держави та органів місцевого самоврядування, а також у порівнянні з розміром банківських кредитів. Цей факт свідчить про те, що державні та місцеві органи влади та банки можуть бути ключовими рушійними силами у просуванні відповідальної бізнес-поведінки та забезпеченні поваги бізнесом прав людини в Україні. Рекомендовано вивчити можливість включення вимог щодо поваги бізнесом прав людини до проєктів капітальних інвестицій на рівні держави та місцевого самоврядування, а також на рівні банківських кредитів, а також дізнатися більше про іноземний досвід у цій сфері. Рекомендовано враховувати соціальні та екологічні КПЕ при оцінюванні національних проєктів, що підпадають під егіду Закону про державну підтримку інвестиційних проєктів із значними інвестиціями.
5. Питання дотримання прав людини рекомендовано включити до навчальних планів бізнес-шкіл, щоб допомогти генеральним директор/-кам і керівни/-цям вищої ланки зрозуміти проблеми, пов'язані із забезпеченням поваги бізнесом прав людини та способи їх інтеграції у підприємницькі екосистеми (постачальники, місцеві громади та інші зацікавлені сторони).

2.4. БІЗНЕС І ПРАВА ЛЮДИНИ В УКРАЇНІ: ВИЗНАЧЕННЯ (КАРТОГРАФУВАННЯ) КОЛА ЗАЦІКАВЛЕНИХ СТОРІН

У цьому розділі узагальнено результати дослідження щодо визначення (картографування) зацікавлених сторін у сфері бізнесу та прав людини в Україні, які допоможуть команді ПРООН окреслити їх коло задля подальшого підвищення обізнаності щодо Керівних принципів ООН, включаючи: носіїв прав, носіїв обов'язків (зокрема серед держави, бізнес-суб'єктів), бізнес-асоціації, громадські організації, ЗМІ та наукові кола. Наведений у цьому розділі аналіз зосереджується на розумінні кола зацікавлених сторін, їх мереж, цілей та впливу на впровадження Керівних принципів ООН, з особливим фокусом на роль ключових центральних органів виконавчої влади (ЦОВВ), беручи до уваги як загальнонаціональний, так і регіональний та місцевий контексти.

При розробці нових системних змін у сфері бізнесу та прав людини дуже важливо застосувати підхід, який базується на широкому залученні зацікавлених сторін, втілюючи принцип «не залишити нікого осторонь». Це дасть змогу об'єктивно врахувати локальний контекст, а відтак актуальність та сталість майбутніх заходів.

Результати картографування допоможуть команді ПРООН визначити коло зацікавлених сторін у сфері бізнесу та прав людини та сформувати умовну карту стейкхолдерів. Метою аналізу є глибше розуміння усіх залучених суб'єктів, їхніх цілей і впливу та мереж, що визначить успішне впровадження Керівних принципів ООН в Україні.

Наведене дослідження підкреслює розуміння владних відносин та потенційних альянсів і конфліктів між зацікавленими сторонами, формуючи основу для планування їх взаємодії упродовж імплементації Керівних принципів ООН в Україні.

2.4.1. НОСІЇ ПРАВ ТА НОСІЇ ОБОВ'ЯЗКІВ У СФЕРІ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ: ЗАГАЛЬНИЙ ОГЛЯД

Прийняття Керівних принципів ООН створило підґрунтя для визначення міжнародних засад у сфері бізнесу та прав людини, які встановлюють зобов'язання щодо прав людини як для держав, так і для підприємств та включають:

- (1) зобов'язання держави щодо поваги, захисту та забезпечення прав людини та фундаментальних свобод;
- (2) роль бізнес-структур як спеціалізованих органів суспільства, на які покладено виконання спеціальних функцій і до яких висувається вимога діяти відповідно до усіх застосовних законів і дотримуватися прав людини;
- (3) необхідність забезпечення прав і обов'язків – у разі їх порушення – відповідними й ефективними засобами правового захисту¹⁹³.

Керівні принципи ООН застосовуються до всіх держав та до всіх бізнес-підприємств, як транснаціональних, так і інших, незалежно від їхнього розміру, сектору, форми власності та структури¹⁹⁴. *Матрицю обов'язків згідно з Керівними принципами ООН наведено у Додатку G (Таблиця G.1) до цього звіту.*

Керівні принципи стосуються міжнародно визнаних прав людини, зокрема щонайменше обсягу прав людини, визначеному у Міжнародному Біллі про права людини та Декларації Міжнародної організації праці про основоположні принципи і права у сфері праці.

Значний перелік основних міжнародно визнаних прав людини міститься в Міжнародному Біллі про права людини (який складається із Загальної декларації прав людини та основних документів, за допомогою яких вона була кодифікована: Міжнародного пакту про громадянські та політичні права та Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права), у поєднанні з принципами, що стосуються основоположних прав у восьми основних конвенціях МОП, як зазначено в Декларації про основоположні принципи та права у сфері праці. Це основні критерії, за якими зазвичай оцінюють вплив бізнесу на права людини¹⁹⁵. *Перелік прав людини, які охоплюються Керівними принципами ООН, наведено у Додатку G (Таблиця G.2) до цього звіту.*

Наявність права людини кореспондує наявності у відповідних суб'єктів обов'язків щодо дотримання чи забезпечення наведеного права. А отже, кожне право передбачає коло суб'єктів, за якими юридично закріплено наведене право («носії прав»), та відповідно суб'єктів, які зобов'язані вживати відповідних заходів щодо цього права («носії обов'язків»). Такі заходи можуть мати форму дій, яких повинен вжити відповідний носій обов'язків, наприклад, ухвалити законодавство, яке допоможе забезпечити належне середовище чи гідні умови праці, або дій, від яких носій обов'язків має утримуватися, наприклад, потурати катуванню чи відмовляти в доступі до освіти на підставі раси чи статі¹⁹⁶.

193 Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework. 2011. URL: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.

194 Там само.

195 Guiding Principle 12. National Action Plans on Business and Human Rights. URL: <https://globalnaps.org/ungp/guiding-principle-12/>.

196 Human Rights in UNDP. Practice Note. URL: https://www.un.org/ruleoflaw/files/HRPN_English.pdf.

Носії прав у сфері бізнесу та прав людини

Визначення кола носіїв прав та посилення їх спроможності для відстоювання основоположних прав.

Носії обов'язків у сфері бізнесу та прав людини

Визначення кола носіїв обов'язків та забезпечення того, що вони наділені відповідними обов'язками, повноваженнями та ресурсами, необхідними для їх виконання.

Підхід, заснований на правах людини визначає взаємини між суб'єктами та групами, які мають обґрунтовані вимоги (носії прав), та державними і недержавними суб'єктами, які мають відповідні обов'язки (носії обов'язків). Цей підхід спрямований на зміцнення спроможності як носіїв прав висувати відповідні вимоги стосовно прав людини, так і носіїв обов'язків виконувати покладені на них зобов'язання щодо прав людини.

Відтак задля дотримання підходу, заснованому на правах людини, при розробці нових програм та ініціатив слід враховувати такі **специфічні та унікальні елементи**, зокрема:

1. Здійснення відповідної оцінки та аналізу, щоб визначити обсяг вимог носіїв прав та обсяг зобов'язань носіїв обов'язків у сфері прав людини, а також основні нагальні, структурні перешкоди у реалізації прав.
2. Здійснення оцінки спроможності носіїв прав відстоювати свої права та носіїв обов'язків виконувати покладені на них зобов'язання. На основі результатів проведеної оцінки, слід розробити відповідні стратегії із розвитку спроможності.
3. Здійснення контролю та оцінки як результатів, так і процесів відповідних програм та ініціатив, керуючись стандартами та принципами у сфері прав людини.
4. У розробці відповідних програм важливо спирається на рекомендації міжнародних органів та механізмів у сфері прав людини.

Інші елементи провідних практик із розробки програм, які також є важливими з точки зору підходу, заснованого на правах людини, передбачають:

1. Людина визнається ключовою у досягненні власного розвитку, а не сприймається як пасивний споживач товарів і послуг.
2. Участь є як засобом, так і ціллю.
3. Стратегії мають надавати можливості, а не позбавляти їх.
4. Необхідність здійснення контролю та оцінки як результатів, так і процесів.
5. Важливість ґрунтовного аналізу всіх зацікавлених сторін.
6. Особливу увагу в межах програм слід зосереджувати на маргіналізованих виключених групах та групах, які перебувають у несприятливому становищі.
7. Сфокусованість процесу розвитку на локальний вплив та контекст.
8. Метою програми є зменшення диспропорції.
9. Синергічне застосування підходів «зверху-вниз» і «знизу-догори».
10. Для визначення безпосередніх, основоположних та основних причин проблем розвитку здійснюється ґрунтовний аналіз ситуації.
11. Наявність у програмуванні вимірюваних цілей.
12. Необхідність розвитку та підтримання стратегічних партнерств.
13. Програми, що сприяють підзвітності перед усіма зацікавленими сторонами.

Наведені принципи слід враховувати при розробці, запуску, впровадженні, контролі та оцінці програм, розглядаючи інклюзивний підхід до взаємодії зі стейкхолдерами як пріоритет.

Перший крок у цьому процесі – визначення ключових носіїв прав та носіїв обов'язків (держава та бізнес), в Україні, накладаючи рамку Керівних принципів ООН до українського національного контексту.

2.4.1.1. НОСІЇ ПРАВ У СФЕРІ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ

Базуючись на результатах дослідження носіїв прав (*розділ 2.2.*), були визначені такі ключові групи носіїв прав у сфері бізнесу та прав людини:

1. Працевлаштовані особи
2. Безробітні
3. Працівники та працівниці тіньової економіки
4. Молодь
5. Діти
6. Люди старшого віку
7. Люди, які проживають у сільській місцевості та в невеликих монофункціональних містах
8. Жінки
9. Мешканці та мешканки громад
10. Мешканці та мешканки громад, що проживають на території збройного конфлікту
11. Працівники та працівниці, які мають сімейні зобов'язання
12. Люди з ВІЛ/СНІД
13. Особи з інвалідністю
14. ЛГБТІК
15. Національні меншини, роми
16. Внутрішньо переміщені особи
17. Люди, які живуть поблизу лінії зіткнення
18. Безпритульні
19. Люди, звільнені з місць позбавлення волі
20. Колишні військові
21. Мігранти та мігрантки; українські працівники та працівниці-мігранти є особливо вразливими, оскільки держава не забезпечує їх належного захисту за кордоном
22. Особи без громадянства
23. Викривачі
24. Правозахисники
25. Журналісти

Принцип «нікого не залишати осторонь» спонукає нас зосередитися також на проблемах дискримінації та нерівності (часто мають множинні та перехресні прояви), які суттєво перешкоджають реалізації можливостей людей як носіїв прав. Низка перешкод, з якими люди стикаються у доступі до послуг, ресурсів та рівних можливостей, здебільшого є не просто випадковістю чи відсутністю ресурсів, а радше результатом дискримінаційних законів, політик і соціальних практик, які залишають певні групи людей все далі осторонь¹⁹⁷.

197 Universal Values. Principle Two: Leave No One Behind. URL: <https://unsdg.un.org/2030-agenda/universal-values/leave-no-one-behind>.

61% українців вважають дискримінацію проблемою суспільства, ще 20% респондентів вважають, що дискримінація взагалі не є проблемою. Приблизно такий самий відсоток респондентів не змогли дати відповідь на це запитання. Водночас за чотири роки кількість людей, які вважають дискримінацію серйозною проблемою, зросла з 14% до 18%¹⁹⁸.

Відтак надання юридичних можливостей носіям прав має бути пріоритетом при розробці та реалізації політики в Україні. Посилення правової спроможності покликане надати людям право не лише (1) знати, але і (2) використовувати закон на власну користь. Це один із найефективніших і дієвих методів досягнення доступу до правосуддя.

Згідно з дослідженням правових потреб і проблем в українських громадах, лише 2/3 людей, які мають правову проблему, намагаються її вирішити. Переважна більшість із них не звертається до офіційних органів чи осіб, які надають правову допомогу, воліючи спілкуватися з рідними чи знайомими¹⁹⁹.

Проте, маючи юридичні можливості, представники і представниці, що перебувають в умовах бідності, складному становищі, можуть змусити закон працювати у їхніх інтересах, відстоюючи важливі рішення у випадках несправедливості. Важливо застосовувати підхід до правосуддя, орієнтований на людей, висвітлювати пріоритети окремих осіб і громад у використанні закону для просування та захисту інтересів²⁰⁰.

Типи заходів із посилення правової спроможностей²⁰¹:

Азійський банк розвитку визначає три рівні заходів з посилення правової спроможності:

- **Заходи першого порядку** включають розширення базової правової обізнаності або роботу з так званою «юридичною грамотністю», щоб поінформувати громадськість про юридичні права та обов'язки, інституційні структури правової системи та конкретні механізми, які маргіналізовані групи можуть використовувати для просування своїх інтересів. Сюди можна включити друковані, радіо- та інтернет-ЗМІ, інформаційні листівки, брошури та плакати, радіо- та телевізійну рекламу, драматичні вистави та цифрові інструменти.
- **Заходи другого порядку** зосереджені на вирішенні правових проблем та адміністративних викликів, з якими стикаються маргіналізовані групи. Заходи здійснюються за ініціативою громади та надають як формальні, так і неформальні юридичні послуги, включаючи посередництво. Ключовим механізмом впровадження на цьому рівні є параюристи, оскільки вони здатні працювати з неформальними/формальними розбіжностями, розуміють місцевий контекст, є економічно ефективними та реагують на потреби місцевої громади.
- **Заходи третього порядку** покликані впливати на політичні обмеження та системні фактори, які формують обставини, за яких виникають правові проблеми. Вони спрямовані на дії влади, внаслідок яких здійснюється маргіналізація. Діяльність включає судові процеси в інтересах громадськості, адвокацію політики та реформування законодавства, розробку законопроектів, адміністративну адвокацію, реформу системи правосуддя та моніторинг корупції.

198 Що українці знають та думають про права людини: оцінка змін (2016 – 2018 – 2020), 2020. URL: https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/library/democratic_governance/what-ukrainians-know-and-think-about-human-rights--assessment-of.html.

199 Дослідження правових проблем та потреб в українських громадах, 2018. URL: <https://drive.google.com/file/d/1jhAwjaCtIuxPAttHV4J6tlyJ9WKSdwPi/view>.

200 Leveraging the SDGs for Inclusive Growth: Delivering Access to Justice for All. 2016. URL: <https://www.oecd.org/gov/delivering-access-to-justice-for-all.pdf>.

201 Там само.

2.4.1.2. НОСІЇ ОBOB'ЯЗКІВ У СФЕРІ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ (ДЕРЖАВА)

Відповідно до міжнародного права в галузі прав людини держави зобов'язані на своїй території та/або юрисдикції захищати людей від порушення прав людини з боку третіх сторін, включаючи бізнес-структури. Навіть якщо держави не виконують свої зобов'язання, очікується, що всі підприємства повинні поважати права людини, а це означає, що вони повинні уникати порушення прав людини, а також боротися з несприятливим впливом на права людини, до якого причетні самі.

Якщо трапляються порушення прав, постраждалі повинні мати доступ до ефективних засобів правового захисту через судові та несудові механізми подання скарг²⁰².

Відповідно до міжнародного права в галузі прав людини держави-учасниці мають конкретні зобов'язання (i) поважати, (ii) захищати та (iii) реалізувати права, які зазначено в конвенціях. Невиконання цих зобов'язань є порушенням таких прав.

1. Зобов'язання поважати права вимагає від держав-учасниць утримуватися від втручання у здійснення прав. Наприклад, порушення права на житло відбувається, якщо держава-учасниця здійснює свавільне примусове виселення.
2. Зобов'язання захищати права вимагає від держав-учасниць запобігати порушенню прав третіми сторонами. Наприклад, незабезпечення дотримання приватними роботодавцями основних норм праці може бути порушенням права на справедливі та сприятливі умови праці. Крім того, коли існує конфлікт між культурою та правами жінок, переважають права жінок.
3. Зобов'язання реалізувати права вимагає від держав-учасниць вживати відповідні законодавчі, адміністративні, бюджетні, судові та інші заходи для повної реалізації прав. Сюди входить обов'язок заохочувати дотримання прав людини²⁰³.

Керівні принципи ООН передбачають чіткі та конкретні зобов'язання держав щодо бізнесу та прав людини.

Ілюстративна матриця мінімальних обов'язків, які Керівні принципи ООН адресують державам²⁰⁴:

Стовпи	Принципи
Стовп I. Держава має захищати права людини	A. Основоположні принципи
	<p>1. Держави повинні захищати права людини від порушень з боку третіх сторін, у тому числі бізнес-структур, у межах своєї території та/або в межах своєї юрисдикції. Це вимагає прийняття відповідних заходів, спрямованих на запобігання, розслідування, покарання за такі порушення та відшкодування нанесеної шкоди за допомогою ефективних політик, законодавства, нормативного регулювання та судочинства.</p> <p>2. Держави повинні чітко заявити свої очікування щодо дотримання прав людини усіма бізнес-структурами, які доміліцьовані на їхній території та/або знаходяться в межах їхньої юрисдикції, у діяльності таких структур.</p>

202 Управління Верховного комісара ООН з прав людини та бізнес і права людини. URL: https://www.ohchr.org/en/issues/business/pages/business_index.aspx.

203 Human Rights in UNDP. Practice Note. URL: https://www.un.org/ruleoflaw/files/HRPN_English.pdf.

204 Following Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework. URL: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.

Стовпи	Принципи
	<p>Б. Принципи діяльності</p> <p>3. При виконанні свого обов'язку щодо забезпечення захисту Держави повинні:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Забезпечувати дотримання законів, мета або наслідки яких полягають в тому, щоб вимагати від підприємств поважати права людини й періодично оцінювати достатність таких законів і усувати будьякі прогалини; (2) Забезпечувати, щоб інші закони і політики, що регулюють створення та поточну діяльність підприємств, такі як норми корпоративного права, не стримували, а, навпаки, сприяли повазі прав людини бізнесом; (3) Надавати бізнесу ефективні керівні вказівки щодо забезпечення поваги прав людини в діяльності підприємств; (4) Заохочувати та, за необхідності, вимагати від підприємств надання інформації про те, яким чином вони вирішують проблему їх впливу на права людини. <p>4. Держави повинні вживати додаткові заходи для захисту прав людини від порушень з боку підприємств, які знаходяться у власності держави або контролюються нею або отримують суттєву державну підтримку та користуються послугами державних установ, таких як агенції з кредитування експорту та державні страхові компанії або компанії з гарантування інвестицій, включаючи, за необхідності, встановлення вимоги належної обачності у сфері прав людини.</p> <p>5. При укладанні контрактів з підприємствами або прийнятті законодавчих актів в їх інтересах, у випадках, коли здійснення діяльності такими підприємствами може вплинути на реалізацію прав людини, держави повинні здійснювати належний контроль з метою виконання своїх міжнародних зобов'язань у сфері прав людини.</p> <p>6. Держави повинні сприяти повазі та дотриманню прав людини підприємствами, з якими вони здійснюють комерційні операції.</p> <p>7. Оскільки ризик грубих порушень прав людини підвищується у зонах конфлікту, держави повинні сприяти забезпеченню того, щоб підприємства, які працюють у цих зонах, не були залучені до таких порушень, у тому числі шляхом:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Налагодження на якомуго більш ранніх етапах контактів з підприємствами з тим, щоб допомогти їм виявляти, запобігати і пом'якшувати пов'язані з правами людини ризики, які обумовлені їх діяльністю та діловими відносинами; (2) Надання належної допомоги бізнесу для оцінки та усунення підвищених ризиків порушення прав людини, приділяючи особливу увагу гендерно зумовленому та сексуальному насильству; (3) Відмови у доступі до державної підтримки та послуг підприємствам, які причетні до грубих порушень прав людини та відмовляються співпрацювати з метою розв'язання проблемної ситуації; (4) Забезпечення ефективності державної актуальної політики, законодавства, нормативного регулювання та правозастосовних заходів з метою подолання ризику залучення бізнесу до грубих порушень прав людини. <p>8. Держави повинні забезпечити, щоб урядові відомства, агенції та інші державні інститути, які формують практику підприємницької діяльності, усвідомлювали й дотримувалися зобов'язань держави у сфері прав людини при реалізації своїх відповідних повноважень, у тому числі шляхом надання їм необхідної інформації, підготовки і допомоги.</p> <p>9. Держави повинні забезпечувати адекватний внутрішньополітичний простір для реалізації своїх зобов'язань у сфері прав людини при здійсненні пов'язаних з бізнесом політичних цілей у взаємодії з іншими державами або підприємствами, наприклад, при укладанні інвестиційних договорів або контрактів.</p> <p>10. Держави, коли вони виступають як члени багатосторонніх інституцій, які займаються питаннями, пов'язаними з бізнесом, повинні:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Прагнути забезпечити, щоб ці інституції не обмежували можливості своїх Держав-членів у виконанні ними зобов'язань щодо захисту прав людини і не створювали перешкод для підприємств у їх прагненні поважати права людини;

Стовпи	Принципи
	<p>(2) Зохочувати ці інституції сприяти, у межах їх відповідних мандатів і наявних можливостей, по-вазі бізнесом прав людини і, за необхідності, допомагати державам виконувати їх зобов'язання із захисту прав людини від порушень з боку підприємств, у тому числі шляхом надання технічної допомоги, зміцнення потенціалу та підвищення обізнаності;</p> <p>(3) Спиратися на ці Керівні принципи, щоб сприяти їх спільному розумінню та розвивати міжнародне співробітництво у вирішенні проблем, що стосуються бізнесу та прав людини.</p>
<p>Стовп III. Доступ до засобів правового захисту</p>	<p>A. Основоположний принцип</p>
	<p>25. У межах свого обов'язку захищати від пов'язаних з бізнесом порушень прав людини держави за допомогою судових, адміністративних, законодавчих або інших відповідних засобів повинні вживати належних заходів для забезпечення того, щоб у випадках, коли такі порушення відбуваються на їх території і/або в межах їх юрисдикції, особи, права яких порушені, мали змогу отримувати доступ до ефективних засобів правового захисту.</p>
	<p>B. Принципи діяльності</p>
	<p>26. При усуненні порушень прав людини в сфері бізнесу державам слід вживати належних заходів для забезпечення ефективності національних судових механізмів, в тому числі шляхом відшукування способів усунення юридичних, практичних та інших відповідних бар'єрів, які можуть стати причиною відмови в доступі до засобів правового захисту.</p>
	<p>27. Поряд з судовими механізмами державам слід забезпечувати ефективні і належні позасудові механізми розгляду скарг, які є частиною загальної державної системи правового захисту в разі порушень прав людини в сфері бізнесу.</p>
	<p>28. Держави мають розглянути можливість сприяння доступу до ефективних недержавних механізмів розгляду скарг, які розглядають питання відшкодування шкоди, завданної порушеннями прав людини з боку бізнесу.</p> <p>31. З метою забезпечення ефективності державних і недержавних позасудових механізмів розгляду скарг слід гарантувати:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) легітимність: забезпечення довіри з боку груп зацікавлених сторін, для яких призначені ці механізми, їх підзвітність з точки зору справедливості процесів розгляду скарг; (2) доступність: забезпечення поінформованості всіх груп зацікавлених сторін, для яких призначені ці механізми, і надання належної допомоги сторонам, доступу яких до відповідних механізмів перешкоджають бар'єри особливого характеру; (3) передбачуваність: забезпечення чіткої та зрозумілої процедури із зазначенням орієнтовних термінів проходження кожного етапу, а також внесення ясності щодо наявних типів процесу, результатів і способів контролю за виконанням рішень; (4) справедливість: прагнення забезпечити, щоб постраждалі сторони мали розумний доступ до джерел інформації, консультацій і експертних знань, необхідних для участі в процесі подачі скарги на основі принципів справедливості, поінформованості та поваги; (5) прозорість: інформування сторін процесу розгляду скарги про його хід і надання достатньої інформації про результативність механізму з метою зміцнення довіри до його ефективності і відповідності будь-яким суспільним інтересам; (6) відповідність нормам у сфері прав людини: забезпечення того, щоб результати та засоби правового захисту відповідали міжнародно-визнаним правам людини; (7) джерело безперервного навчання: аналіз відповідних заходів з метою виявлення уроків, необхідних для вдосконалення механізму і запобігання майбутнім скаргам і заподіянням шкоди; Механізми на оперативному рівні також повинні бути: (8) засновані на взаємодії і діалозі: проведення консультацій з групами зацікавлених сторін, для яких призначені ці механізми, з питань їх формування та ефективності їх функціонування, а також приділення уваги діалогу як способу розгляду скарг і прийняття по ним рішень.

Деякі із вищезазначених принципів викладені в національному законодавстві України. У Статті 2 Національної стратегії у сфері з прав людини²⁰⁵ визначено, що метою Стратегії є забезпечення пріоритетності прав і свобод людини як визначального чинника у процесі формування та реалізації державної політики, здійснення повноважень органів державної влади та органів місцевого самоврядування, **ведення господарської діяльності**.

Розділ 16 Стратегії визначає заходи, спрямовані на впровадження Керівних принципів ООН в Україні:

§ 16. Забезпечення дотримання прав людини в процесі ведення господарської діяльності

Стратегічна ціль: суб'єкти господарювання під час ведення господарської діяльності застосовують підхід, заснований на правах людини; потерпілі від порушень з боку суб'єктів господарювання мають доступ до ефективних засобів правового захисту.

Проблема, на вирішення якої спрямований стратегічний напрям: наявність випадків порушення прав людини з боку суб'єктів господарювання (зокрема, у сфері трудових відносин, захисту персональних даних, захисту прав споживачів, захисту навколишнього природного середовища тощо).

Завдання, спрямовані на досягнення цілі:

- імплементувати положення Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини, Рекомендації Rec (2016)3 Комітету Міністрів Ради Європи;
- посилити спроможність органів державної влади і органів місцевого самоврядування щодо впровадження в Україні Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини, Рекомендації Rec (2016)3 Комітету Міністрів Ради Європи;
- підвищити обізнаність суб'єктів господарювання та їх об'єднань, професійних спілок, інших інститутів громадянського суспільства щодо Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини;
- сприяти оновленню суб'єктами господарювання їх політик (зокрема, у сфері трудових відносин, захисту навколишнього природного середовища, корпоративної соціальної відповідальності, захисту персональних даних, захисту прав споживачів, запобігання корупції, протидії торгівлі людьми тощо) для забезпечення відповідності Керівним принципам ООН з питань бізнесу і прав людини та іншим міжнародним документам у сфері прав людини;
- забезпечити громадянам доступ до судових, позасудових засобів захисту прав людини від порушень, що виникають під час ведення господарської діяльності.

Очікувані результати:

- забезпечено відповідність законодавства України і державної політики стандартам забезпечення прав людини, їх захисту в разі порушення суб'єктами господарювання;
- суб'єктами господарювання впроваджено політики щодо дотримання прав людини;
- забезпечено доступ до судових, позасудових засобів захисту прав людини від порушень, що виникають під час ведення господарської діяльності.

205 Указ Президента України «Про Національну стратегію у сфері прав людини» від 24 березня 2021 року № 119/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021>.

Однак для систематичного й узгодженого впровадження Керівних принципів в Україні вкрай важливо інтегрувати викладені в Керівництві принципи ООН у національний контекст, адаптуючи їх до національної політики та практики. Така інтеграція передбачає їх втілення на рівні документів державної політики, національного законодавства що, відповідно, вимагатиме також визначення широкого кола зацікавлених сторін, до яких Керівні принципи ООН застосовуються.

Нижче схематично запропоновано одну із можливих моделей впровадження Керівних принципів в Україні:

Модель впровадження Керівних принципів ООН



Як видно із запропонованої моделі, кожному принципу відповідає окрема сфера державної політики, яка або вже існує та потребує коригування, або відсутня та відповідно потребує запровадження.

Відповідно, кожна сфера політики має відповідні (1) законодавчу базу; (2) інституційну базу; (3) коло зацікавлених сторін і (4) фінансові ресурси.

Попередній аналіз сфер державної політики показав, що питання реалізації Керівних принципів ООН лежить у площині понад 40 сфер суспільно-державної політики.



СЕКТОРАЛЬНІ ПОЛІТИКИ

Стовп (компонент) 1: обов'язок держави захищати права людини від зловживань з боку третіх осіб

Стовп (компонент) 3:

Стовп (компонент) 2: корпоративна відповідальність поважати до права людини

доступ до ефективних засобів правового захисту

206 Запропонований перелік є умовним і ґрунтується на аналізі положень національного законодавства, що визначає повноваження органів державної влади у відповідних сферах політики. Див. перелік проаналізованих нормативних актів у Додатку Р. Бібліографія.

Виходячи з наведеного вище аналізу, важливо зауважити, що кожна сфера політики потребує окремого підходу, оскільки має власні (1) проблеми політики, (2) коло зацікавлених сторін (включаючи ключових осіб, які приймають рішення, вразливі групи та інших зацікавлених сторін), і (3) відповідні інструменти для досягнення цілей політики.

Зосередженість на наявних міжгалузевих політиках допоможе інтегрувати питання бізнесу та прав людини в національний контекст.

Одним із можливих варіантів пропонується розглядати політику європейської інтеграції України, яка охоплює всі наявні сфери державної політики, має добре розвинену законодавчу базу, а також відповідний координаційний орган, який забезпечує координацію та узгодженість дій відповідальних органів державної влади.

На основі попереднього аналізу було визначено три групи політик залежно від рівня їх стійкості:

- (1) **Перша група представлена політиками з розвиненою нормативно-правовою базою, однак в якій наявні проблемні питання на рівні її реалізації, моніторингу та оцінки** (наприклад, політики у сфері праці, зайнятості, соціального захисту тощо).

У цьому випадку існує чітко визначений державний орган, який відповідає за окрему сферу державної політики).

Відтак проєкт у сфері бізнесу та прав людини може підвищити ефективність наявної політики завдяки моніторингу, оцінці та вдосконаленню засобів правового захисту (судових, позасудових), і таким чином забезпечити їх відповідність вимогам Керівних принципів ООН.

- (2) **Другу групу складають політики, які загалом мають розвинену нормативно-правову базу, але які найближчим часом повністю чи частково підлягатимуть суттєвим змінам для приведення їх у відповідність до європейських чи міжнародних стандартів**, наприклад, політика захисту персональних даних або впровадження Зеленої угоди, запровадження податку на прикордонне вуглецеве коригування (СВАМ), реформа корпоративного управління чи ESG стратегія Національного банку тощо.

У цьому випадку важливо (1) інтегрувати положення Керівних принципів ООН у нові законодавчі зміни чи адміністративні практики та (2) забезпечити ефективну основу для їх моніторингу та оцінки.

- (3) **Третя група представлена політиками, які потребуватимуть значного реформування або внесення змін до законодавства, адміністративної та судової практики** (наприклад, запровадження обов'язкової належної обачності у сфері прав людини, включення нецінових критеріїв для державних закупівель тощо).

Видається, що для запровадження таких змін необхідні окремі реформи, які потребують імплементації в межах повного циклу політики: від аналізу проблеми, розробки порядку денного, вибору політики до розробки системи моніторингу, оцінки та перегляду.

<p>(1) Політики з розвинуеною правовою базою, однак в яких наявні проблемні питання на рівні їх реалізації, моніторингу та оцінки</p>	<p>(2) Політики, які повністю чи частково підлягатимуть суттєвим змінам для приведення їх у відповідність до європейських чи міжнародних стандартів</p>	<p>(3) Політики, які потребуватимуть значного оновлення або внесення змін до законодавства, адміністративної та судової практики</p>
<p>проект у сфері бізнесу та прав людини може посилити наявні політики через механізми моніторингу, оцінки та покращення засобів правового захисту (судових, позасудових), для забезпечення їх відповідності вимогам Керівних принципів ООН.</p>	<p>пропонується (1) інтегрувати положення Керівних принципів ООН у нові законодавчі зміни чи адміністративні практики та (2) забезпечити ефективну основу для їх моніторингу та оцінки.</p>	<p>Видається, що для запровадження таких змін необхідні окремі реформи, які потребують імплементації в межах повного циклу політики: від аналізу проблеми, розробки порядку денного, вибору політики до розробки системи моніторингу, оцінки та перегляду.</p>

Наявність політик, що певною мірою суперечать між собою (як-от політики у сфері прав людини та політики з питань дерегуляції бізнесу), вимагає розробки рішень для забезпечення їх узгодженості. Для цього потрібно забезпечити не лише аналіз та відповідність законодавчої бази та адміністративної практики, а й ефективну координацію та комунікацію із зацікавленими сторонами, які представляють кожну сферу політики.

Між зобов'язаннями держав у сфері прав людини, з однієї сторони, та законами і політиками, які вони запроваджують у сфері підприємницької діяльності, з іншої, не існує нездоланої напруженості.

Однак, час від часу, державам доводиться знаходити складні рішення для балансування різних суспільних потреб. Щоб досягти відповідного балансу, державам слід застосовувати широкий підхід до формування порядку денного у сфері бізнесу та прав людини для забезпечення як вертикальної, так і горизонтальної узгодженості національної політики.

Вертикальна узгодженість політики зумовлює необхідність того, щоб держави мали необхідні політики, закони та механізми їх реалізації, спрямовані на виконання їх міжнародних зобов'язань у сфері прав людини. Горизонтальна узгодженість політики означає підтримку та забезпечення відомств і агенцій, на національному та субнаціональному рівнях, що формують практику підприємницької діяльності – включаючи ті, які відповідають за корпоративне право та регулювання обігу цінних паперів, інвестиції, експортне кредитування та страхування, торгівлю та трудові відносини – бути поінформованими та діяти відповідно до зобов'язань уряду у сфері прав людини.

СИСТЕМА ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ В КОНТЕКСТІ ВИКОНАННЯ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ ДЕРЖАВИ ЗГІДНО З КЕРІВНИМИ ПРИНЦИПАМИ ООН

За допомогою різних правових засобів держава забезпечує захист прав і свобод людини та громадянина в особі органів законодавчої, виконавчої та судової влади та інших державних органів, які здійснюють повноваження в межах, визначених Конституцією та відповідно до законів України (Рішення Конституційного Суду України від 23 травня 2001 року № 6-рп/2001)²⁰⁷.

Державна влада в Україні здійснюється на основі її поділу на законодавчу, виконавчу та судову. Органи законодавчої, виконавчої та судової влади здійснюють свої повноваження в межах, встановлених Конституцією, та відповідно до законів України (стаття 6 Конституції)²⁰⁸. *Перелік основних заінтересованих сторін у сфері бізнесу та прав людини наведено у Додатку G до цього звіту.*

2.4.1.3. НОСІЇ ОBOB'ЯЗКІВ У СФЕРІ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ (БІЗНЕС)

Підприємства повинні поважати права людини. Це означає, що вони повинні уникати порушень прав людини і повинні усувати несприятливий вплив на права людини, який зумовлює їх діяльність.

Відповідальність щодо дотримання прав людини – це загальний стандарт очікуваної поведінки для всіх підприємств, де б вони не провадили свою діяльність. Вона існує незалежно від здатності та/або готовності держав виконувати свої зобов'язання у сфері прав людини, але при цьому не зменшує ролі цих зобов'язань. Ця відповідальність існує окремо від зобов'язання дотримуватись національних законів та норм, що захищають права людини.

Усунення негативного впливу на права людини вимагає прийняття належних заходів для попередження такого впливу, пом'якшення його наслідків та, у відповідних випадках, відшкодування шкоди. Підприємства можуть брати на себе виконання інших зобов'язань або здійснення практик, спрямованих на підтримання прав людини, що сприятиме їх реалізації. Але це не може компенсувати порушення прав людини у процесі діяльності підприємств.

Підприємства не повинні послаблювати здатність держав виконувати свої зобов'язання у сфері прав людини, в тому числі шляхом вчинення дій, які підривають чесність судового процесу²⁰⁹.

Залежно від обставин підприємства можуть розглядати додаткові стандарти. Наприклад, підприємства повинні поважати права людини осіб, які належать до певних груп чи категорій населення, які потребують особливої уваги, якщо їх діяльність може мати несприятливий вплив на права людини таких осіб²¹⁰.

207 Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень абзаців третього, четвертого, п'ятого статті 248-3 Цивільного процесуального кодексу України та за конституційними зверненнями громадян Будинської Світлани Олександрівни і Ковриги Сергія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення абзацу четвертого статті 248-3 Цивільного процесуального кодексу України (справа щодо конституційності статті 248-3 ЦПК України) від 23 травня 2001 року № 6-рп / 2001.

208 Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

209 Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework. 2011. URL: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf.

210 Guiding Principle 12. National Action Plans on Business and Human Rights. URL: <https://globalnaps.org/ungp/guiding-principle-12/>.

Ілюстративна матриця мінімальних обов'язків, які Керівні принципи ООН адресують бізнесу²¹¹:

Стовпи	Принципи
Стовп II. Корпоративна відповідальність щодо дотримання прав людини	А. Основоположні принципи
	11. Підприємства повинні поважати права людини. Це означає, що вони повинні уникати порушень прав людини інших людей і повинні усувати несприятливий вплив на права людини, який зумовлює їх діяльність.
	12. Відповідальність підприємств щодо дотримання прав людини охоплює собою визнані на міжнародному рівні права людини – в розумінні, як мінімум, тих, які закріплені в Міжнародному Біллі прав людини, а також принципів, що стосуються основоположних прав, названих у Декларації Міжнародної організації праці (МОП) основних принципів та прав у світі праці.
	13. Відповідальність щодо дотримання прав людини вимагає, щоб підприємства: (1) уникали здійснення або сприяння здійсненню негативного впливу на права людини, який зумовлено діяльністю підприємств, та усували наслідки такого впливу у разі їх виникнення; (2) прагнули запобігти або пом'якшити несприятливі наслідки для прав людини, які безпосередньо пов'язані з діяльністю підприємства, його продукцією чи послугами, або зумовлені діловими відносинами підприємства, навіть якщо при цьому вони не сприяли настанню таких наслідків.
	14. Відповідальність підприємств щодо дотримання прав людини поширюється на всі підприємства незалежно від їх розміру, сфери діяльності, умов діяльності, форми власності та структури. Тим не менш, масштаби та складність засобів, за рахунок яких підприємства виконують зобов'язання у сфері прав людини, можуть відрізнятися залежно від цих чинників та серйозності негативних впливів на права людини, зумовлених діяльністю підприємства.
	15. Для забезпечення виконання зобов'язань із дотримання прав людини підприємства повинні запровадити політику та процедури, що відповідають їх розмірам та умовам діяльності, включаючи: (1) політику відданості зобов'язанням із дотримання прав людини; (2) процедуру забезпечення належної обачності щодо прав людини для встановлення, запобігання, пом'якшення та надання звітності про спричинений вплив на права людини або сприяння такому впливу; (3) процедури відшкодування шкоди, завданої будь-якими негативними впливами на права людини, які підприємства вчиняють або сприяють такому.
	Б. Принципи діяльності
16. В якості підтвердження своєї відповідальності за дотримання прав людини підприємства повинні висловити свою відданість зобов'язанням у сфері прав людини за допомогою заяви, яка: (1) затверджується на найвищому рівні керівництва підприємства; (2) підготовлена з урахуванням висновків внутрішньої та/або зовнішньої експертизи; (3) фіксує очікуване підприємством ставлення до прав людини з боку співробітників, ділових партнерів та інших сторін, безпосередньо пов'язаних з його діяльністю, продукцією чи послугами; (4) є загальнодоступною, оприлюдненою і поширеною всередині підприємства для усього персоналу та ззовні – для ділових партнерів та інших сторін, які мають стосунок до діяльності підприємства; (5) відображається в політиці та процедурах діяльності, за рахунок яких ця заява впроваджується у практику функціонування всього підприємства.	

211 Following Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework. URL: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.

Стовпи	Принципи
	<p>17. Для встановлення фактів негативного впливу, запобігання, пом'якшення наслідків такого впливу на права людини та звітування щодо того, як підприємства усувають ці наслідки, вони повинні запровадити процедури забезпечення належної обачності щодо прав людини. Цей процес має включати оцінку реальних та потенційних впливів на права людини, урахування результатів оцінювання та вжиття заходів на підставі отриманих висновків, відстеження змін та розповсюдження інформації про наслідки впливу. Належна обачність щодо прав людини характеризується тим, що вона:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) стосується несприятливих наслідків для прав людини, які підприємство може створити або сприяє їх створенню своєю діяльністю або які можуть бути безпосередньо пов'язані з його діяльністю, продукцією чи послугами внаслідок участі підприємства у ділових відносинах; (2) залежатиме від розміру підприємства, ризику значних впливів на права людини і характеру та умов його діяльності; (3) носить постійний характер, з урахуванням того, що ризики щодо прав людини можуть змінюватися з часом, разом із змінами форми діяльності підприємства та умов його діяльності. <p>18. Для оцінки ризиків щодо прав людини підприємства повинні встановлювати та оцінювати будь-які фактичний чи потенційний негативні вплив на права людини, спричинений діяльністю підприємства або його діловими стосунками. Цей процес повинен:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) базуватись на внутрішній та/або незалежній зовнішній експертизі з прав людини; (2) включати широкі обговорення з потенційно уразливими групами та іншими відповідними зацікавленими сторонами, враховуючи розмір підприємства та характер і умови його діяльності. <p>19. З метою запобігання та пом'якшення несприятливих наслідків для прав людини підприємства повинні інтегрувати результати оцінки їх впливу на права людини у відповідні внутрішні функції та процеси та вжити на підставі цього належні заходи.</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Ефективна інтеграція вимагає, щоб: <ol style="list-style-type: none"> (i) відповідальність за усунення таких впливів покладалась на відповідний функціональний підрозділ відповідного рівня у межах підприємства; (ii) внутрішні процеси прийняття рішень, видатки з бюджетних коштів та системи контролю дозволяли ефективно реагувати на такі впливи. (2) Відповідні дії будуть залежати від: <ol style="list-style-type: none"> (i) того, чи підприємство вчиняє або чи сприяє вчиненню негативного впливу на права людини, чи його участь обумовлена лише тим, що несприятливий вплив пов'язаний безпосередньо з діяльністю підприємства, продукцією або послугами у межах ділових відносин; (ii) ефективності існуючих механізмів для усунення негативного впливу. <p>20. Для того, щоб перевірити, чи усуваються наслідки негативного впливу на права людини, підприємствам слід відстежувати ефективність вжитих ними заходів. Відстеження має:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) ґрунтуватися на відповідних якісних та кількісних показниках; (2) враховувати висновки як внутрішніх, так і зовнішніх джерел, включаючи думку зацікавлених сторін. <p>21. Для забезпечення звітності щодо усунення наслідків негативного впливу на права людини підприємства повинні бути готовими повідомити про це публічно за межами підприємства, особливо якщо зацікавлені сторони (особи, права людини яких були безпосередньо порушені) чи особи, які виступають від їх імені, висловлюють занепокоєння з цього приводу. Підприємства, діяльність або умови діяльності яких створюють ризик значного впливу на права людини, повинні офіційно звітувати про те, як вони усувають наслідки такого впливу.</p>

Стовпи	Принципи
	<p>У будь-якому випадку повідомлення повинні:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) мати таку форму та представляти з такою періодичністю, що дозволяє відображати вплив діяльності підприємств на права людини, та є доступними цільовій аудиторії; (2) містити інформацію, яка є достатньою для оцінки відповідності заходів підприємства у відповідь на особливі випадки впливів на права людини; (3) при цьому не створювати ризики для зацікавлених сторін, персоналу або щодо законних вимог про комерційну конфіденційність. <p>22. Якщо підприємство встановлює факт спричинення ним негативного впливу на права людини або сприяння з його боку такому впливу, таке підприємство повинно забезпечити відшкодування або співпрацювати з метою його забезпечення за допомогою правових процедур.</p> <p>23. За будь-яких умов підприємства повинні:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) дотримуватись усіх відповідних законів та поважати визнані на міжнародному рівні права людини, де б не працювало підприємство; (2) відшукувати шляхи дотримання принципів визнаних на міжнародному рівні прав людини у ситуаціях, коли вони стикаються із конфліктуючими одна з одною вимогами; (3) добросовісно оцінювати ризик спричинення або сприяння грубим порушенням прав людини, де б не працювало підприємство. <p>24. У тих випадках, коли необхідно визначити пріоритетність заходів для усунення реального або потенційного негативного впливу на права людини, підприємства повинні у першу чергу прагнути до запобігання та пом'якшення наслідків більш серйозних впливів або впливів, в умовах яких затримка вжиття заходів призведе до невинуватих наслідків.</p>
<p>Стовп III. Доступ до засобів правового захисту</p>	<p>V. Основоволожні принципи</p> <p>29. З метою оперативного розгляду скарг та прямого відшкодування шкоди підприємствам слід засновувати в інтересах окремих осіб і громад, які можуть виявитися жертвами негативного впливу, ефективні механізми розгляду скарг на оперативному рівні або брати участь в їх роботі.</p> <p>31. З метою забезпечення ефективності державних і недержавних позасудових механізмів розгляду скарг слід гарантувати:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) легітимність: забезпечення довіри з боку груп зацікавлених сторін, для яких призначені ці механізми, їх підзвітність з точки зору справедливості процесів розгляду скарг; (2) доступність: забезпечення поінформованості всіх груп зацікавлених сторін, для яких призначені ці механізми, і надання належної допомоги сторонам, доступу яких до відповідних механізмів перешкоджають бар'єри особливого характеру; (3) передбачуваність: забезпечення чіткої та зрозумілої процедури із зазначенням орієнтовних термінів проходження кожного етапу, а також внесення ясності щодо наявних типів процесу, результатів і способів контролю за виконанням рішень; (4) справедливість: прагнення забезпечити, щоб постраждалі сторони мали розумний доступ до джерел інформації, консультацій і експертних знань, необхідних для участі в процесі подачі скарги на основі принципів справедливості, поінформованості та поваги; (5) прозорість: інформування сторін процесу розгляду скарги про його хід і надання достатньої інформації про результативність механізму з метою зміцнення довіри до його ефективності і відповідності будь-яким суспільним інтересам; (6) відповідність нормам у сфері прав людини: забезпечення того, щоб результати та засоби правового захисту відповідали міжнародно-визнаним правам людини; (7) джерело безперервного навчання: аналіз відповідних заходів з метою виявлення уроків, необхідних для вдосконалення механізму і запобігання майбутнім скаргам і заподіянням шкоди; Механізми на оперативному рівні також повинні бути: (8) засновані на взаємодії і діалозі: проведення консультацій з групами зацікавлених сторін, для яких призначені ці механізми, з питань їх формування та ефективності їх функціонування, а також приділення уваги діалогу як способу розгляду скарг і прийняття по ним рішень.

Керівні принципи ООН застосовуються **до всіх бізнес-підприємств, як транснаціональних, так і інших, незалежно від їх розміру, сектора, місцезнаходження, форми власності та структури**²¹².

Критерії для класифікації компаній	Типи компаній відповідно до критерію
Обсяг продажів	<ul style="list-style-type: none"> • Мікро • Малі • Середні • Великі
Географія ринку	<ul style="list-style-type: none"> • Працюють в межах України • Експортери
Форма власності ²¹³	<ul style="list-style-type: none"> • Приватні • Державні • Комунальні
Наявність державної підтримки або фінансування з державного чи місцевого бюджету	<ul style="list-style-type: none"> • Компанії, які беруть участь у державних закупівлях • Компанії, які отримують фінансування від держави (у форматі інвестицій, державно-приватного партнерства, кредитів, фінансування стартапів)

Типи підприємств відповідно до Статистичного класифікатора організаційних форм суб'єктів економіки²¹⁴:

Приватні підприємства	Підприємство, що діє на основі приватної власності одного або кількох громадян, іноземців, осіб без громадянства та його (їх) праці чи з використанням найманої праці. Приватним є також підприємство, що діє на основі приватної власності суб'єкта господарювання – юридичної особи.
Казенне підприємство	Підприємство, створене за рішенням Кабінету Міністрів України. У рішенні про створення казенного підприємства визначаються обсяг і характер основної діяльності підприємства, а також орган, до сфери управління якого входить підприємство, що створюється. Реорганізація та ліквідація казенного підприємства проводяться за рішенням органу, до компетенції якого належить створення цього підприємства.
Комунальне підприємство	Підприємство, що діє на основі комунальної власності територіальної громади.
Дочірнє підприємство	Підприємство, єдиним засновником якого є інше підприємство (підприємство, залежне від іншого).
Іноземне підприємство	Унітарне або корпоративне підприємство, створене за законодавством України, що діє виключно на основі власності іноземців або іноземних юридичних осіб, або діюче підприємство, придбане повністю у власність цих осіб. Іноземні підприємства не можуть створюватися у галузях, визначених законом, що мають стратегічне значення для безпеки держави.
Підприємство об'єднання громадян (релігійної організації, профспілки)	Унітарне підприємство, засноване на власності об'єднання громадян, релігійної організації або профспілки для здійснення господарської діяльності з метою виконання їх статутних завдань. Засновником такого підприємства є відповідне об'єднання громадян, релігійна організація, профспілка, що має статус юридичної особи, а також їх об'єднання (спілки) у разі, якщо їх статутом передбачено право заснування підприємств.
Підприємство споживчої кооперації	Унітарне або корпоративне підприємство, утворене споживчим товариством (товариствами) або спілкою (об'єднанням) споживчих товариств з метою здійснення статутних цілей цих товариств, спілок (об'єднань).

212 Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework. 2011. URL: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.

213 Відповідно до Статистичного класифікатора організаційних форм суб'єктів економіки. Доступ за посиланням: http://www.ukrstat.gov.ua/norm_doc/2014/271/CKOF_102014.zip.

214 Там само.

Акціонерне товариство	<p>Господарське товариство, статутний капітал якого поділено на визначену кількість часток однакової номінальної вартості, корпоративні права за якими посвідчуються акціями.</p> <p>Повна назва акціонерного товариства українською мовою має містити назву його типу (державне чи приватне) та організаційно-правову форму (акціонерне товариство).</p> <p>Акціонерні товариства за типом поділяються на публічні акціонерні товариства та приватні акціонерні товариства. Зміна типу компанії з приватної на публічну або з публічної на приватну не вважається трансформацією.</p> <p>Окремим типом акціонерного товариства є корпоративний фонд, який здійснює спільну інвестиційну діяльність. Корпоративний фонд може бути створений виключно шляхом заснування.</p> <p>Залежно від порядку діяльності інститут спільного інвестування може бути відкритого, інтервального та закритого типу. У документах корпоративного інвестиційного фонду в його назві обов'язково зазначаються слова «корпоративний інвестиційний фонд» та тип і вид фонду, клас (якщо фонд є спеціалізованим або кваліфікаційним) фонду та його належність до біржового або венчурного фонду.</p>
Державне акціонерне товариство	Акціонерне товариство, єдиним засновником та акціонером якого є держава в особі уповноваженим державних органів.
Державна холдингова компанія	Державна холдингова компанія – холдингова компанія, утворена у формі акціонерного товариства, не менш як 100 відсотків акцій якого належить державі.
Холдингова компанія	Акціонерне товариство, яке володіє, користується, а також розпоряджається холдинговими корпоративними пакетами акцій (часток, паїв) двох або більше корпоративних підприємств.
Товариство з обмеженою відповідальністю	<p>Товариство, що має статутний фонд, поділений на частки, розмір яких визначається установчими документами.</p> <p>Максимальна кількість членів товариства з обмеженою відповідальністю може сягати 100 чоловік. Члени товариства несуть відповідальність у межах своїх внесків.</p>
Товариство з додатковою відповідальністю	<p>Товариство, статутний фонд якого поділено на частки визначених установчими документами розмірів.</p> <p>Учасники такого товариства відповідають за його боргами своїми внесками до статутного фонду, а за недостатністю цих сум – додатково належним їм майном в однаковому для всіх учасників кратному розмірі до внеску кожного учасника.</p> <p>Граничний розмір відповідальності учасників передбачається в установчих документах.</p>

Розуміння типу компанії є вкрай важливим для розробки проєктів у сфері бізнесу та прав людини та проведення інформаційно-просвітницьких кампаній. Зокрема, залежно від типу компанії відрізнятимуться (1) ключові особи, які приймають рішення (2) процеси прийняття рішень та схвалення політик (3) суб'єкти, які мають вплив на компанію (інвестори, партнери, споживачі).

Особливу увагу слід також приділити:

- Генеральним директорам / членам наглядової ради компанії / Загальним зборам
- Стктурним підрозділам, що відповідають роботу з персоналом
- Юридичним департаментам / підрозділам та фахівцям, що опікуються питаннями комплаєнсу Департаментам, фахівцям з КСВ
- Зовнішнім консультантам (юристам, фахівцям з питань КСВ, комплаєнсу, довкілля, соціальних питань і внутрішньокорпоративних відносин, ризик-менеджерам, консультантам з питань ЦСР)
- Бізнес-асоціаціям: ЕВА, АСС, FCC, галузевим асоціаціям (ІТ, роздрібна торгівля, енергетика, фармацевтика тощо).

2.4.2. ЗАЦІКАВЛЕНІ СТОРОНИ У СФЕРІ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ В УКРАЇНІ: НАЦІОНАЛЬНИЙ РІВЕНЬ

На основі аналізу політики на національному рівні були визначені такі зацікавлені сторони у сфері бізнесу та прав людини:



Президент України

Парламент

- Комітет з питань правоохоронної діяльності
- Комітет з питань прав людини, деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій у Донецькій, Луганській областях та Автономної Республіки Крим, міста Севастополя, національних меншин і міжнаціональних відносин
- Комітет з питань правової політики
- Комітет з питань економічного розвитку
- Комітет з питань фінансів, податкової та митної політики



НІПЛ

Уряд

Кабінет Міністрів України

- Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України (права людини як частина інтеграції між ЕС та Україною, Угоди про асоціацію, Зеленої Угоди)
- Міністерство юстиції (Координація Національної стратегії з прав людини, впровадження заходів загального характеру на виконання рішень ЄСПЛ, кримінальне/цивільне судочинство, безоплатна правова допомога, УПО, виконання судових рішень)
- Міністерство соціальної політики (протидія торгівлі людьми, соціальне забезпечення, політика рівних можливостей, політика недискримінації, забезпечення прав дитини)
- Міністерство економіки (розвиток державної політики у сферах: розвитку підприємництва, державно-приватного партнерства, інвестицій, сприяння експорту, управління державними підприємствами, державних закупівель, міжнародної торгівлі, трудових прав, боротьби з тіньовою зайнятістю, діяльність національного контактного пункту ОЕСР)
- Міністерство фінансів (державна фінансова політика, державно-приватне партнерство) – Український фонд стартапів, Фонд розвитку підприємництва
- Міністерство культури та інформаційної політики (права національних меншин)
- Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України (права ВПО, деокупація)
- Міністерство захисту довкілля та природних ресурсів України (екологічні права, ESG, Зелена Угода, реалізація Паризької угоди)
- Міністерство цифрової трансформації (цифрові права, розвиток штучного інтелекту, цифрова безпека, захист персональних даних, діяльність платформи Дія.Бізнес, правового режиму Дія.Сіті)
- Міністерство молоді та спорту (права молоді)
- Міністерство внутрішніх справ (кримінальне правосуддя, запобігання порушенням прав людини, розслідування кримінальних правопорушень)
- Міністерство закордонних справ (підготовка до ратифікації міжнародних договорів у сфері прав людини)
- Державні служби та інспекції (Державна служба з питань праці, Державна регуляторна служба, Державна екологічна інспекція)
- Фонд державного майна України, Антимонопольний комітет, Рахункова палата, Антимонопольний комітет України, Державна служба фінансового моніторингу (моніторинг і контроль державно-приватного партнерства)



Державні установи

- Експортно-кредитне агентство – Агентство надає страхування, перестраховання та гарантії за договорами, що забезпечують розвиток експорту, бере участь у програмах часткової компенсації процентної ставки за експортними кредитами та надає консультації експортерам.
- Офіс з розвитку підприємництва та експорту – забезпечує міжгалузеву співпрацю з Міністерством економіки України, Міністерством цифрової трансформації України, Міністерством освіти і науки України, Міністерством фінансів України, Міністерством економіки України, Міністерство інфраструктури України та іншими державними установами, громадськими організаціями, приватними компаніями та асоціаціями.
- Український фонд стартапів
- Фонд розвитку підприємництва
- Координаційний центр з надання правової допомоги



Правоохоронні органи

- Національна поліція
- Офіс Генерального Прокурора, місцеві прокуратури



Судова система

- Верховний Суд
- Місцеві суди, апеляційні суди
- Національна школа суддів України
- Конституційний суд України (розгляд конституційної скарги)



Спеціалізовані Уповноважені

- Урядова уповноважена з питань гендерної політики
- Урядовий уповноважений з прав осіб з інвалідністю
- Постійний представник Президента України в Автономній Республіці Крим
- Уповноважений Президента України з питань безбар'єрного середовища



Багатосторонні платформи

- Міжсекторальна платформа з питань бізнесу та прав людини
- Міжвідомча робоча група з питань проведення оцінки прогресу реалізації Національної стратегії у сфері прав людини
- Рада безбар'єрності



Бізнес асоціації, мережі

- Федерація роботодавців України
- Європейська Бізнес Асоціація
- Торгово-промислова палата України
- Американська торговельна палата в Україні
- Американсько-Українська ділова рада
- Британсько-Українська Торгова Палата
- КанадськоУкраїнська Торгова Палата в Україні
- Данська бізнес асоціація
- Франко-українська торгово-промислова палата
- Німецько-українська промислово-торговельна палата

- Торгова Палата Італії в Україні
- Норвезько-Українська Торгова Палата
- Польсько-Українська Господарча палата
- Швейцарсько-українська ділова палата
- Міжнародна турецько-українська ділова палата
- Асоціація «Український клуб аграрного бізнесу»
- Український союз промисловців і підприємців
- Всеукраїнська мережа доброчесності та комплаєнсу



Громадські організації

- Міжнародні організації та донори (див Додаток G)

Список ключових ЦОВВ, які можуть бути потенційно відповідальними за впровадження Керівних принципів ООН в Україні:

Відповідальний ЦОВВ	Сфері публічної політики	Нормативно-правова база
Кабінет Міністрів України (через Віце-прем'єр-міністра та Офіс)	Європейська та євроатлантична інтеграція	Закон України «Про Кабінет Міністрів України» Постанова КМУ від 4 жовтня 2017 року № 759 «Про Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції»
Міністерство економіки	Економіка, соціальний розвиток і торгівля	Постанова КМУ від 20 серпня 2014 року № 459 «Питання Міністерства економіки»
Міністерство економіки	Державна промислова політика	Постанова КМУ від 20 серпня 2014 року № 459 «Питання Міністерства економіки»
Міністерство економіки	Державна зовнішньоекономічна політика	Постанова КМУ від 20 серпня 2014 року № 459 «Питання Міністерства економіки»
Міністерство економіки	Державна інвестиційна політика	Постанова КМУ від 20 серпня 2014 року № 459 «Питання Міністерства економіки»
Міністерство економіки	Державна політика у сфері технічного регулювання, стандартизації, метрології та метрологічної діяльності	Постанова КМУ від 20 серпня 2014 року № 459 «Питання Міністерства економіки»
Міністерство економіки	Управління об'єктами державної власності	Постанова КМУ від 20 серпня 2014 року № 459 «Питання Міністерства економіки»
Міністерство економіки	Розвиток підприємництва	Постанова КМУ від 20 серпня 2014 року № 459 «Питання Міністерства економіки»
Міністерство економіки	Державно-приватне партнерство	Постанова КМУ від 20 серпня 2014 року № 459 «Питання Міністерства економіки»
Міністерство економіки	Інтелектуальна власність, інновації в секторі економіки	Постанова КМУ від 20 серпня 2014 року № 459 «Питання Міністерства економіки»
Міністерство економіки	Публічні закупівлі	Постанова КМУ від 20 серпня 2014 року № 459 «Питання Міністерства економіки»
Міністерство економіки	Захист прав споживачів, державна політика щодо контролю за цінами, державна регуляторна політика та державна політика щодо ліцензування, дозвільної системи, нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності	Постанова КМУ від 20 серпня 2014 року № 459 «Питання Міністерства економіки»

Відповідальний ЦОБВ	Сфері публічної політики	Нормативно-правова база
Міністерство економіки	Державна статистика, державний матеріальний резерв, експортний контроль	Постанова КМУ від 20 серпня 2014 року № 459 «Питання Міністерства економіки»
Міністерство економіки	Державна аграрна політика, державна політика у сфері сільського господарства та продовольчої безпеки держави, охорони прав на сорти рослин, тваринництва, насінництва та розсадництва	Постанова КМУ від 20 серпня 2014 року № 459 «Питання Міністерства економіки»
Міністерство економіки	Праця, зайнятість, трудова міграція, трудові відносини, соціальний діалог	Постанова КМУ від 20 серпня 2014 року № 459 «Питання Міністерства економіки»
Міністерство економіки	Промислова безпека, охорона праці, гігієна праці, державний нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю та зайнятість населення	Постанова КМУ від 20 серпня 2014 року № 459 «Питання Міністерства економіки»
Міністерство юстиції	Державна правова політика	Постанова КМУ від 2 липня 2014 року № 228 «Про затвердження Положення про Міністерство юстиції України»
Міністерство юстиції	Загальне управління у сфері надання безоплатної первинної правової допомоги та безоплатної вторинної правової допомоги	Закон України «Безоплатну правову допомогу» Постанова КМУ від 2 липня 2014 року № 228 «Про затвердження Положення про Міністерство юстиції України»
Міністерство юстиції	Правова освіта, інформування населення, доступ громадян до джерел правової інформації	Постанова КМУ від 2 липня 2014 року № 228 «Про затвердження Положення про Міністерство юстиції України»
Міністерство фінансів	Державна фінансова, бюджетна та боргова політика	Постанова КМУ від 20 серпня 2014 року № 375 «Про затвердження Положення про Міністерство фінансів України»
Міністерство захисту довкілля та природних ресурсів України	Охорона навколишнього середовища, екологічного та в межах повноважень, передбачених законодавством, біологічної та генетичної безпеки та щодо здійснення державного нагляду (контролю) у сфері охорони навколишнього природного середовища, раціонального використання, відтворення та охорони природних ресурсів	Постанова КМУ від 25 червня 2020 року № 614 «Деякі питання Міністерства захисту довкілля та природних ресурсів»
Міністерство захисту довкілля та природних ресурсів України	Оцінка впливу на навколишнє середовище, стратегічна екологічна оцінка	Постанова КМУ від 25 червня 2020 року № 614 «Деякі питання Міністерства захисту довкілля та природних ресурсів»
Міністерство соціальної політики	Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків	Постанова КМУ від 17 червня 2015 року № 423 «Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України»
Міністерство соціальної політики	Запобігання та протидія торгівлі людьми	Постанова КМУ від 17 червня 2015 року № 423 «Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України»
Міністерство цифрової трансформації	У сфері розвитку цифрових навичок та цифрових прав громадян	Постанова КМУ від 18 вересня 2019 року № 856 «Питання Міністерства цифрової трансформації»

Відповідальний ЦОБВ	Сфері публічної політики	Нормативно-правова база
Міністерство цифрової трансформації	У сферах цифровізації, цифрового розвитку, цифрової економіки, цифрових інновацій та технологій, електронного урядування та електронної демократії, розвитку інформаційного суспільства	Постанова КМУ від 18 вересня 2019 року № 856 «Питання Міністерства цифрової трансформації»
Міністерство цифрової трансформації	У сферах відкритих даних, розвитку національних електронних інформаційних ресурсів та сумісності, розвитку широкопasmового Інтернету та телекомунікаційної інфраструктури, електронної комерції та бізнесу	Постанова КМУ від 18 вересня 2019 року № 856 «Питання Міністерства цифрової трансформації»
Міністерство цифрової трансформації	У сфері розвитку ІТ-індустрії	Постанова КМУ від 18 вересня 2019 року № 856 «Питання Міністерства цифрової трансформації»
Міністерство цифрової трансформації	У сфері розвитку та функціонування правового режиму Дія.Сіті	Постанова КМУ від 18 вересня 2019 року № 856 «Питання Міністерства цифрової трансформації»

ДЕРЖАВНІ ФОНДИ

Стейкхолдер	Сфера діяльності	Нормативно-правова база
Український Фонд Стартапів	Український Фонд Стартапів – державний фонд, створений за ініціативою Кабінету Міністрів України. Місія фонду – сприяти створенню та розвитку технологічних стартапів на ранніх стадіях (pre-seed та seed), щоб підвищити їх глобальну конкурентоспроможність.	Постанова Кабінету Міністрів України від 12 грудня 2018 р. №1110 «Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті Міністерству фінансів для забезпечення функціонування Фонду інноваційного розвитку» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1110-2018-%D0%BF#Text
Фонд розвитку підприємництва	Основною метою діяльності Фонду розвитку підприємництва (далі – ФРП) є надання фінансової та іншої супутньої підтримки приватним мікро-, малим та середнім підприємствам в Україні. ФРП досягає своєї основної мети в основному через операції з українськими банками, небанківськими фінансовими установами та іншими постачальниками фінансових послуг або подібними установами. Оскільки цю мету можна досягти лише за умови стабільної та розвиненої банківської системи, важливим завданням ФРП є також підтримка розвитку банківського сектору, здатного забезпечити стійке довгострокове фінансування малого та середнього бізнесу за доступною ціною.	Статут Фонду розвитку підприємництва, затверджений наказом Міністерства фінансів України від 18 лютого 2021 р. №108 https://bdf.gov.ua/statut-25-08-2021.pdf

ІНШІ ОРГАНИ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ, ДЕРЖАВНІ УСТАНОВИ

Стейкхолдер	Сфера діяльності	Нормативно-правова база
Експортно-кредитне агентство	Агентство здійснює страхування, перестраховання та гарантії за контрактами, що забезпечують розвиток експорту, бере участь у програмах часткової компенсації процентної ставки за експортними кредитами та надає консультації експортерам.	Постанова Кабінету Міністрів України від 7 лютого 2018 р. № 65 «Питання утворення Експортно-кредитного агентства» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/65-2018-%D0%BF#Text
Офіс з розвитку підприємництва та експорту	Забезпечує міжгалузеву співпрацю з Міністерством економіки України, Міністерством цифрової трансформації України, Міністерством освіти і науки України, Міністерством фінансів України, Міністерством інфраструктури України та іншими державними органами, агенціями, НУО, приватними компаніями та асоціаціями.	Наказ Міністерства економічного розвитку та сільського господарства України від 08.05.2020 № 845 «Про затвердження Положення про Державну установу «Офіс з просування експорту України» в новій редакції». https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v089Text
Координаційний центр з надання правової допомоги	Координаційний центр з надання правової допомоги (далі – Координаційний центр) утворений з метою формування та забезпечення функціонування в Україні ефективної системи безоплатної правової допомоги, забезпечення її доступності та якості. Координаційний центр є державною установою і належить до сфери управління Мін'юсту. Основними завданнями Координаційного центру є: 1) організаційне, експертне, аналітичне, інформаційне, матеріально-технічне забезпечення повноважень Мін'юсту з надання безоплатної правової допомоги; 2) аналіз правозастосовної практики щодо надання безоплатної правової допомоги; 3) подання Міністру юстиції пропозицій щодо розробки та реалізації державної політики у зазначеній сфері.	Закон України «Про безоплатну правову допомогу»

СУДОВА СИСТЕМА

Стейкхолдер	Сфера діяльності	Нормативно-правова база
Верховний Суд	Верховний Суд є найвищим судом у системі судустрою України, який забезпечує сталість та єдність судової практики у порядку та спосіб, визначені процесуальним законом. Верховний Суд: <ul style="list-style-type: none"> здійснює правосуддя як суд касаційної інстанції, а у випадках, визначених процесуальним законом, – як суд першої або апеляційної інстанції, в порядку, встановленому процесуальним законом; здійснює аналіз судової статистики, узагальнення судової практики; надає висновки щодо проектів законодавчих актів, які стосуються судустрою, судочинства, статусу суддів, виконання судових рішень та інших питань, пов'язаних із функціонуванням системи судустрою; 	Конституція України Закон України «Про судустрій і статус суддів»

Стейкхолдер	Сфера діяльності	Нормативно-правова база
Верховний Суд	<ul style="list-style-type: none"> • надає висновок про наявність чи відсутність у діяннях, у яких звинувачується Президент України, ознак державної зради або іншого злочину; вносить за зверненням Верховної Ради України письмове подання про неспроможність виконання Президентом України своїх повноважень за станом здоров'я; • звертається до Конституційного Суду України щодо конституційності законів, інших правових актів, а також щодо офіційного тлумачення Конституції України; • забезпечує однакове застосування норм права судами різних спеціалізацій у порядку та спосіб, визначені процесуальним законом; • забезпечує апеляційні та місцеві суди методичною інформацією з питань правозастосування. 	Конституція України Закон України «Про судоустрій і статус суддів»
Національна школа суддів України	<p>Національна школа суддів України є державною установою із спеціальним статусом у системі правосуддя, яка забезпечує підготовку висококваліфікованих кадрів для системи правосуддя та здійснює науково-дослідну діяльність.</p> <p>Національна школа суддів України здійснює:</p> <ul style="list-style-type: none"> • спеціальну підготовку кандидатів на посаду судді; • підготовку суддів, у тому числі обраних на адміністративні посади в судах; • періодичне навчання суддів з метою підвищення рівня їхньої кваліфікації; • проведення курсів навчання, визначених кваліфікаційним або дисциплінарним органом, для підвищення кваліфікації суддів, які тимчасово відсторонені від здійснення правосуддя; • підготовку працівників апаратів судів та підвищення рівня їхньої кваліфікації; • підготовку працівників Служби судової охорони та підвищення рівня їхньої кваліфікації; • проведення наукових досліджень з питань удосконалення судового устрою, статусу суддів і судочинства; • вивчення міжнародного досвіду організації та діяльності судів; • науково-методичне забезпечення діяльності судів, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України та Вищої ради правосуддя. 	Закон України «Про судоустрій і статус суддів»

ГРОМАДСЬКІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Серед громадських організацій, що є зацікавленими сторонами у сфері бізнесу та прав людини, можливо виокремити такі:

НУО, що надають правову допомогу та сприяють доступу до правосуддя:

[Мережа правового розвитку](#) – це спілка організацій громадянського суспільства, які сприяють людиноцентричному правосуддю шляхом надання безоплатної правової допомоги, правової просвіти, досліджень, стратегічної адвокації та впровадження інших інструментів посилення правових можливостей з 2009 року.

Сьогодні спілка об'єднує організації з більшості регіонів України. Ці організації, на базі яких створені офіси Мережі, надають населенню базову інформацію з правових питань, активно співпрацюють з місцевим самоврядуванням для дослідження та розв'язання проблем громад, впроваджують альтернативні способи вирішення конфліктів, розвивають громади та місцеве лідерство.

[Українська Гельсінська спілка з прав людини](#) – УГСПЛ надає безоплатну правову допомогу через мережу громадських приймалень. Зараз в Україні діє 29 центрів у 24 областях. Їхня робота фінансується урядом Швеції через Шведське агентство міжнародного розвитку (SIDA), урядом Канади через Міністерство закордонних справ Канади (Global Affairs Canada) у програмі «Права людини перш за все» (Human Rights First) програми та Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) за програмою «Права людини в дії».

[Харківська правозахисна група](#) – Харківська правозахисна група (ХПГ) була зареєстрована як окрема юридична особа у листопаді 1992 р., хоча вона була відома як правозахисна група Харківського «Меморіалу» ще з 1988 р., а окремі члени групи брали участь у правозахисному русі 60-х – 80-х років. ХПГ одночасно веде роботу в трьох напрямках: допомога особам, чиї права порушені, громадські розслідування фактів порушення прав людини; правове просвітництво, пропаганда правозахисних ідей через публічні заходи і видавничу діяльність; аналіз стану з правами людини в Україні (насамперед громадянськими правами і свободами). ХПГ створила правозахисну мережу, яка зв'язує місцеві правозахисні організації в усіх регіонах України, і виконує функції її ресурсного центру, насамперед в інформаційному плані.

[Асоціація громадських радників України](#) – спільнота, що об'єднує 226 параюристів з усієї України, які допомагають людям у вирішенні правових проблем та розвитку своїх громад. Параюристи не мають юридичної освіти, але пройшли спеціальну підготовку з основних правових питань та отримали відповідні сертифікати.

Громадські організації, що представляють носіїв прав у окремих сферах:

[ГО «Боротьба за права»](#) – організація працює над питаннями дотримання прав людей з інвалідністю в Україні.

[ГО «Трудові ініціативи»](#) – громадська організація, що займається просуванням ідеї гідної праці й соціального діалогу в Україні, захистом права на свободу об'єднання у профспілки та права на мирні зібрання, забезпеченням гендерної рівності та недискримінації, а також захистом викривачів корупції.

[Асоціація жінок-юристок України «ЮрФем»](#) є одним з перших об'єднань жінок-юристок в Україні та покликана стати майданчиком для обміну досвідом, розвитку та підтримки жінок у юридичній професії.

[Центр екологічних ініціатив «Екодія»](#) – громадська організація, яка об'єднує експертів та активістів навколо ідеї збереження довкілля через вплив на прийняття рішень. Організація веде боротьбу за енергоефективність, відновлювану енергетику, протидію зміні клімату, за чисте повітря для всіх, розвиток сталого транспорту і сільського господарства України.

[Центр прав людини ZMINA](#) працює у сфері захисту свободи слова, свободи пересування, протидії дискримінації, попередження тортур і жорстокого поводження, боротьби із безкарністю, підтримує правозахисників і громадських активістів на території України, включаючи окупований Крим, а також захищає осіб, які потерпіли в результаті збройного конфлікту в Україні.

[«Восток-SOS»](#), підтримує жертв конфлікту та переселенців, працювати над відновленням регіону, що постраждав від військової агресії, сприяти демократичним змінам в регіоні та країні в цілому.

[Громадська організація «КримSOS»](#) – організація, діяльність якої спрямована на висвітлення незаконності окупації Криму та репресивної політики РФ стосовно кримчан, підтримання зв'язків півострова з материковою Україною, а також консолідацію українського суспільства через захист прав, свобод та інтересів внутрішньо переміщених осіб (ВПО) й інших людей, котрі постраждали внаслідок збройного конфлікту на сході України та в Криму.

[Донбас SOS](#) – громадська організація, яка займається координацією допомоги громадянам, які перебувають у зоні проведення ООС/АТО та внутрішньо переміщеним особам (ВПО).

[БФ «Право на захист»](#) надає безоплатну правову допомогу шукачам притулку, біженцям, особам без громадянства та документів, внутрішньо переміщеним особам та постраждалим внаслідок конфлікту.

[ГО «Точка опори»](#) – одна з найбільших національних ЛГБТ-організацій в Україні, яка займається адвокацією прав ЛГБТ-спільноти, розвіюванням міфів та забобонів щодо ЛГБТ, подоланням упереджень та дискримінації у суспільстві та проблемами здоров'я ЛГБТ.

Вище ми навели лише окремі громадські організації, що працюють у сфері доступу до правосуддя та захисту прав людини носіїв прав. Водночас, зважаючи на розмаїття громадських організацій та ініціатив, що допомагають носіям прав, дуже важливо до процесу імплементації Керівних принципів ООН долучати широке коло представників та представниць громадськості, забезпечуючи відкритий та інклюзивний діалог та співпрацю.

Так само важливу роль відіграють громадські ініціативи та організації, що працюють у сфері антикорупційної політики, доброчесності та комплаєнсу, а також журналісти-розслідувачі – саме вони є джерелом інформації про порушення прав людини та мають бути активно залучені у процес просування Керівних принципів ООН.

2.4.3. ЗАЦІКАВЛЕНІ СТОРОНИ У СФЕРІ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ: РЕГІОНАЛЬНИЙ РІВЕНЬ ТА РІВЕНЬ ГРОМАД

Адміністративно-територіальний устрій України представлено 24 областями, містами Київ, Севастополь²¹⁵ та Автономною Республікою Крим²¹⁶, які загалом утворюють 1421 громаду.

Державне управління на обласному рівні здійснюють місцеві державні адміністрації (обласні, районні, районні у містах). Місцеве самоврядування здійснюють місцеві ради: обласні (24 ради), районні (119), районні в містах (15), міські (369), селищні (428), сільські (623) ради.

Роль громад у забезпеченні прав людини в Україні є вирішальною: у переважній більшості випадків ефективність захисту прав людини, запобігання порушенням прав людини здебільшого залежать від спроможності місцевої громади та ефективності органів місцевого самоврядування.

Реформа децентралізації, яка розпочалася в Україні у 2014 році, ще більше посилює роль органів місцевого самоврядування у дотриманні прав людини. Реформа дала поштовх до формування життєздатного та найближчого до громадянина інституту влади – місцевого самоврядування – завдяки передачі ресурсів, фінансів і повноважень на місця. За шість років реформи утворено 1070 об'єднаних територіальних громад, в які добровільно об'єдналися 4882 громади. Добровільне об'єднання територіальних громад дозволило новоутвореним органам місцевого самоврядування отримати відповідні повноваження та ресурси, які раніше мали міста обласного рівня.

Наявність ресурсів дає можливість громадам самостійно визначати пріоритетні проекти та реалізовувати програми на потреби громади, включаючи посилення правоздатності та правового захисту жителів громади. Водночас, за даними індексу регіонального людського розвитку Мінрегіону, між регіонами існують суттєві відмінності в показнику людського розвитку. За даними за 2018 рік, у дев'яти областях (у 2017 році – у 13 областях) значення індексу є нижчим від середнього по Україні (Херсонська, Житомирська, Кіровоградська, Рівненська, Чернігівська, Черкаська, Дніпропетровська, Хмельницька, Сумська області)²¹⁷.

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

Регіональний рівень

У 2020 році Уряд прийняв Державну стратегію регіонального розвитку на 2021-2027 роки, яка стала основою для розробки стратегій регіонального розвитку. Наразі в кожному регіоні України²¹⁸ прийняті стратегії регіонального розвитку на період до 2027 року та плани заходів щодо їх реалізації. Стратегії визначають ключові напрями розвитку регіону та основні програми розвитку людського капіталу, підвищення якості життя жителів, конкурентоспроможності регіону тощо.

Рівень громад

Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про засади державної регіональної політики» визначено, зокрема, що стратегії розвитку територіальних громад є обов'язковими документами в системі стратегічного планування державної регіональної політики.

215 Тимчасово окуповані території внаслідок збройної агресії Російської Федерації.

216 Тимчасово окуповані території внаслідок збройної агресії Російської Федерації.

217 Постанова Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2020 р. № 695 «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text>.

218 <https://www.minregion.gov.ua/napryamki-diyalnosti/derzhavna-rehional-na-polityka/strategichne-planuvannya-regionalnogo-rozvitku/strategichne-planuvannya-regionalnogo-rozvytku-na-period-do-2027-roku / regional-strategiyi-rozvytku-na-period-do-2027-roku />.

Тому кожна громада повинна розробити власну стратегію розвитку, яка включає питання соціально-економічного розвитку, зокрема, питання розвитку бізнесу, інновацій, екологічні проблеми, заходи соціального захисту тощо.

Міністерство розвитку громад та територій України також розробило Методичні рекомендації щодо порядку розроблення, затвердження, реалізації, проведення моніторингу та оцінювання реалізації стратегій розвитку територіальних громад, які акцентують увагу на важливості залучення зацікавлених сторін у процес та охоплюють стандартні методи комунікації та консультацій із зацікавленими сторонами²¹⁹.

Цей механізм є платформою для залучення всіх зацікавлених сторін у громаді (місцевої влади, мешканців, бізнесу, громадських активістів) та може бути використаний для подальшого розвитку у сфері захисту прав людини на регіональному рівні.

Спеціальні цільові програми в громадах

У громадах, де діють центри безоплатної правової допомоги, поширене запровадження програм безоплатної правової допомоги та правової освіти за кошти місцевих бюджетів (на рівні територіальних громад міст, селищ, об'єднаних громад). Кошти цих програм використовуються для надання консультацій на місцях, забезпечення мобільних точок доступу до правової допомоги, проведення правопросвітницьких заходів, друку інформаційних матеріалів. Важливо, що зміст таких програм орієнтований на потреби конкретної громади та відповідає потребам її мешканців.

Місцеві державні адміністрації

Виконавчу владу в областях та районах, містах Києві та Севастополі здійснюють місцеві державні адміністрації. Місцеві державні адміністрації на відповідній території забезпечують виконання державних і регіональних програм соціально-економічного та культурного розвитку, програм охорони довкілля, а в місцях компактного проживання корінних народів і національних меншин – також виконання програм їх національно-культурного розвитку.

Обласні та місцеві ради

Місцеве самоврядування здійснюється територіальними громадами сіл, селищ, міст як безпосередньо, так і через сільські, селищні, міські ради та їх виконавчі органи, а також через районні та обласні ради, що представляють спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ та міст.

Агенції регіонального розвитку

Агенції регіонального розвитку (АРР) забезпечують формування в регіонах ефективної системи інституційного забезпечення регіонального розвитку.

Як свідчить міжнародний досвід, АРР є центрами співпраці державного, приватного та громадського секторів з питань регіонального розвитку та розвитку громад, мають значний інноваційний потенціал, ефективно співпрацюють з регіональними, місцевими та центральними органами влади, допомагають здійснювати стратегічне управління регіональним розвитком, зміцнюють спроможності органів місцевого самоврядування забезпечувати розвиток територій та загалом виступають своєрідним каталізатором соціально-економічного розвитку регіонів.

²¹⁹ Методичні рекомендації щодо порядку розроблення, затвердження, реалізації, проведення моніторингу та оцінювання реалізації стратегій розвитку територіальних громад. Міністерство розвитку громад та територій України. URL: <https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2021/10/metodychni-rekomendacziyi-shhodo-poryadku-rozroblennya-zatverdzhennya-realizacziyi-provedennya-monitoryngu-ta-ocziinyraterealya-development-of-territorial-communities-1.pdf>.

За законодавством APP є неприбутковою установою, утвореною на основі партнерства державного, приватного та громадського секторів, організацій роботодавців та їх об'єднань з метою ефективної реалізації державної регіональної політики.

Засновниками APP можуть бути Верховна Рада Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські ради та Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські державні адміністрації. При цьому співзасновниками агенцій можуть бути також регіональні торгово-промислові палати, регіональні асоціації підприємців, регіональні відділення всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування чи асоціацій органів місцевого самоврядування, вищі навчальні заклади, наукові установи, відповідні громадські організації регіону.

Формування APP розпочалося у 2016 році. На сьогодні 23 області прийняли рішення про створення APP; у 21 області APP зареєстровані, вже діють або знаходяться в стадії формування²²⁰.

Регіональні офіси євроінтеграції

Основними завданнями регіональних офісів євроінтеграції є економічний розвиток регіону, стимулювання інвестицій в регіон, створення нових робочих місць, підготовка та підвищення кваліфікації кадрів і підтримка малого та середнього бізнесу в регіоні.

Метою створення регіональних офісів євроінтеграції є популяризація вибору Україною європейського вектору, комунікація процесу реформ та сприяння соціально-економічному розвитку регіонів.

Офіси євроінтеграції працюватимуть на базі APP та забезпечуватимуть реалізацію євроінтеграційної політики України на місцях.

Агенції регіонального розвитку, зокрема регіональні офіси євроінтеграції, можуть стати ефективними платформами для діалогу на регіональному рівні щодо формування та реалізації політик у сфері бізнесу та прав людини.

Регіональні торгово-промислові палати

Торгово-промислова палата – це недержавна неприбуткова самоврядна організація, що об'єднує юридичних осіб, які створені та провадять діяльність відповідно до законодавства України, та громадян України, які зареєстровані як підприємці, а також їх об'єднання.

Торгово-промислова палата може займатися підприємницькою діяльністю лише в обсязі, необхідному для виконання статутних завдань. Її прибуток не розподіляється між членами Торгово-промислової палати, а використовується для виконання статутних завдань.

ДОСТУП ДО ЗАСОБІВ ЗАХИСТУ: РІВЕНЬ ГРОМАД

Система безоплатної юридичної допомоги

Надання гарантованої державою безоплатної правової допомоги (первинної та вторинної) здійснюється мережею регіональних та місцевих центрів. Інституційна структура системи безоплатної правової допомоги (БПД) будується з урахуванням площі держави, її адміністративно-територіального устрою, чисельності та щільності населення та постійно адаптується до потреб населення.

220 Звіт про результати діяльності Агенцій регіонального розвитку у 2020 році. URL: <https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2021/02/1.-zvit-pro-rezultaty-diyalnosti-agenczij-regionalnogo-rozvytku-u-2020-roczy.pdf>.

Станом на 31 грудня 2020 року в Україні діяло 23 обласних та 84 місцевих центри. У малих містах і селах діють структурні підрозділи місцевих центрів – бюро правової допомоги (всього 438). Включно з бюро правової допомоги, на сьогодні створена розгалужена мережа системи БПД, яка налічує більше ніж 500 точок доступу та охоплює всю територію України (крім тимчасово окупованих територій)²²¹.

У 2020 році до місцевих центрів для надання БПД звернулося 349 040 осіб. З них 347 933 (99,6%) громадяни України, 908 (0,3%) іноземці та 199 (<0,1%) особи без громадянства. Загалом безоплатну первинну правову допомогу (БППД) отримали 330 594 особи, а безоплатну вторинну правову допомогу (БВПД) – 46 384 особи.

Більшість клієнтів – жінки (62%) середнього та старшого віку (90% клієнтів старше 30 років). При цьому частка чоловіків, які претендують на БВПД, вища, ніж тих, хто хоче отримати БППД: 44% (20 523 особи) та 38% (125 523) відповідно.

При цьому деякі клієнти подали по дві та більше скарг, як зазначається, у 2020 році було зареєстровано 510 118 випадків БППД та 58 813 випадків БВПД.

Ключова категорія клієнтів, які звертаються за БВПД, – це малозабезпечені особи. У 2020 році від них надійшло 30 313 (51,5%) звернень. Також надійшло 10 125 (17,2%) звернень від ветеранів війни та учасників бойових дій, 8 167 (13,9%) – від осіб з інвалідністю, 4 392 (7,5%) – від ВПО, 1 836 (3,1%) – від засуджених, 1 817 (3,1%) – від дітей, 1 177 (2,0%) – від постраждалих від домашнього насильства. Загалом лише 1,7% звернень було отримано від інших юридичних осіб, які мають право на БВПД.

Майже 60% клієнтів звертаються до місцевих центрів вдруге.

Більшість клієнтів звертається до місцевих сімейних центрів. Це 15% звернень.

Актуальними є також питання цивільного, земельного та спадкового права.

Крім того, проблеми клієнтів стосуються житлового, трудового, пенсійного та адміністративного права, соціального забезпечення, а також цивільних позовів і виконання судових рішень.

Значно менше звернень щодо кримінальних проваджень та адміністративних правопорушень, кримінального та податкового законодавства тощо.

Регіональні представництва Уповноваженого з прав людини

У кожному регіоні України створені громадські приймальні Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, де працюють регіональні представники Уповноваженого. Вони забезпечують здійснення повноважень Уповноваженого у сфері парламентського контролю за дотриманням прав людини та громадянина на регіональному рівні.

Щоб забезпечити взаємодію Уповноваженого з громадянами та представниками інститутів громадянського суспільства за підтримки донорів і міжнародних організацій створено мережу регіональних координаторів зі зв'язків з громадськістю з-поміж місцевих громадських активістів.

У кожній області є по два представники: регіональний представник Уповноваженого, державний службовець з мандатом Уповноваженого, який безпосередньо контактує з київським офісом, та регіональний координатор Уповноваженого від громадськості, який координує відносини з місцевими представниками організацій громадянського суспільства.

221 Звіт про роботу системи у 2020 році. Координаційний центр з надання правової допомоги. URL: <https://www.legalaid.gov.ua/publicna-informatsiya/bezoplatna-pravova-dopomoga-2020/>.

2.4.4. ІНШІ ЗАЦІКАВЛЕНІ СТОРОНИ У СФЕРІ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ

ЗМІ

Результати соціологічного опитування «Що українці знають та думають про права людини: оцінка змін (2016–2020)» показали, що українці вважають звернення до ЗМІ найефективнішим способом захисту прав людини (23%). На другому місці – звернення до суду (21%). На третьому – звернення до Європейського суду з прав людини (20%). Однак насторожує те, що 22% вважають, що в Україні немає способів захистити свої права.

Лише 20% респондентів успішно захистили свої права. Приблизно рівні частки респондентів (по 40%) ніколи не намагалися відстоювати свої права або намагалися їх захистити, але ці спроби були марними. Проте поточні показники значно кращі, ніж у попередніх дослідженнях. Частка респондентів, які намагалися відстояти свої права, зросла з 42% у 2016 році до 60% у 2020 році. Попри те, що більшість респондентів у більшості випадків не змогла відстояти свої права, кількість тих, хто успішно вирішив ці питання, зросла (з 14,5% у 2016 році до 19,3% у 2020 році).

Найпопулярнішим способом дізнатися про права людини є телебачення (55%). Другий за популярністю спосіб – інтернет (38%). Ще 35% респондентів дізнаються про права людини від друзів, родичів та колег. Водночас частка людей, які дізнаються про свої права з телебачення, значно зменшилася з 2016 року (з 75 до 54%), а тих, хто дізнається про це з інтернету, навпаки, зросла з 30 до 38%.

Серед способів, якими респонденти намагалися захистити свої права, були такі (п'ять найпоширеніших): звернення до суду (16%); звернення до родичів, пошук необхідних знайомих (15%); звернення до органів місцевого самоврядування (14%), звернення до поліції (12%); звернення до адвоката, до системи безоплатної правової допомоги (11%).

Загальнонаціональне опитування у 2020 році було проведено Фондом «Демократичні ініціативи імені Ілька Кучеріва» у співпраці з Центром з прав людини ZMINA за підтримки Програми розвитку ООН (ПРООН) в Україні²²².

Відтак в процесі планування та реалізації програм з бізнесу та прав людини співпраця зі ЗМІ має важливе значення для просування Керівних принципів ООН серед широкого кола зацікавлених сторін.

Серед інших зацікавлених сторін у сфері бізнесу та прав людини варто також виокремити:

(1) Наукові кола (юридичні факультети, інститути, університети)

(2) Професійні асоціації

- Асоціації юристів (Асоціація правників України, Національна асоціація адвокатів України, Асоціація суддів, Національна асоціація медіаторів)
- Організації / асоціації у сфері КСВ
- Асоціації з питань комплаєнсу
- Фахівці та асоціації у сфері ЦСР

(3) Фахівці

- Правники (адвокати, юристи, прокурори, судді)
- Медіатори

²²² Результати загальнонаціонального опитування «Що українці знають та думають про права людини: оцінка змін (2016 – 2020)». URL: https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/library/democratic_governance/what-ukrainians-know-and-think-about-human-rights--assessment-of.html.

- Фахівці з питань КСВ
- Фахівці з питань комплаєнсу
- Ризик-менеджери
- Фахівці з питань ESG.

Для ефективного впровадження концепції бізнесу та прав людини в українське бізнес-середовище необхідна синергія між різними зацікавленими сторонами. Серед цих зацікавлених сторін можна виділити такі організації:

(1) державні організації та громадські організації (ГО)

Верховенство права, боротьба з корупцією та реформа судової системи мають вирішальне значення для системних змін у бізнес-середовищі. Під час глибинних інтерв'ю та обговорень у фокус-групах українські компанії також відзначили потребу в місцевих ресурсах (експерти, навчальні та рекламні відеоролики, інформаційні матеріали, проекти документів, аудит), щоб навчати генеральних директорів та топ-менеджерів, як дотримуватися принципів відповідальної бізнес-поведінки. Наприклад, наразі великі компанії, які мають більше ніж 500 співробітників, в управлінських звітах повинні розкривати нефінансову інформацію, але більшість компаній не має знань і досвіду щодо вимог до управлінських звітів, відповідних стандартів і структури звітів. У цьому випадку Міністерство фінансів та Національний банк України можуть організувати тренінги для суб'єктів господарювання з метою підвищення їх спроможності розкривати нефінансову інформацію в управлінських звітах. Ще одна рекомендація державним та громадським організаціям з боку бізнесу: інтегрувати теми, пов'язані з правами людини, у навчальні програми закладів середньої і вищої освіти, а також у навчальні плани українських бізнес-шкіл, де навчаються топ-менеджери. На думку представників бізнесу, громадські організації також могли б виконувати функцію нагляду з метою моніторингу діяльності компаній у сфері захисту прав людини.

(2) Бізнес-асоціації

Бізнес-асоціації могли б стати прикладом для наслідування, збираючи та поширюючи провідні практики відповідальної бізнес-поведінки в Україні, організовуючи та підтримуючи заходи з адвокації принципів у сфері бізнесу та прав людини, об'єднуючи великі, середні та малі компанії навколо проблем бізнесу та прав людини і ЦСР. Асоціації також можуть бути партнерами інформаційних кампаній, щоб (1) пояснити переваги поваги до прав людини в питаннях роботи з персоналом (наприклад, провадження діяльності на іноземних ринках), (2) просувати компанії, які дотримуються принципів відповідальної бізнес-поведінки та (3) створити екосистему з підтримки державних органів, ООН, ОГС, бізнесу, організацій з хорошою репутацією, які б постійно залучали компанії до участі в заходах у сфері ЦСР. Крім того, бізнес-асоціації могли б розробити шаблони політик і процедур з питань, пов'язаних з правами людини, а також стандарти для порівняння галузевих стандартів, яких повинні дотримуватися компанії. У цьому випадку донори могли б підвищити потенціал та знання бізнес-асоціацій з питань відповідальної бізнес-поведінки та прав людини.

(3) Донори та інвестори

Донори та інвестори мають великий вплив на зміни бізнес-клімату. Фінансові інструменти є найефективнішим інструментом стимулювати компанії поважати права людини. У 2021 році Національний банк України розробив та оприлюднив Політику щодо розвитку сталого фінансування на період до 2025 року, метою якої є формування майбутнього ландшафту сталого фінансування в Україні²²³.

223 Національний банк презентував Політику щодо розвитку сталого фінансування на період до 2025 року. Національний банк України, 25 листопада 2021. URL: <https://bank.gov.ua/en/news/all/natsionalniy-bank-prezentuvav-politiku-schodo-rozvitku-stalogo-finansuvannya-na-period-do-2025-roku>.

НКЦПФР (Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку) узагальнила практику застосування норм законодавства з питань корпоративного управління та зробила черговий крок до поширення інструментів сталого фінансування. Регулятор підготував та розробив додаток з питань корпоративного управління і сталого розвитку (ESG) до Кодексу корпоративного управління. Додаток базується на Принципах корпоративного управління G20/OECD та відображає рекомендації, наведені в остаточних звітах з питань корпоративного управління та сталого фінансування на ринках, що розвиваються, Комітету з розвитку та ринків, що розвиваються, Міжнародної організації комісій з цінних паперів (IOSCO). Додаток з питань ESG описує такі ключові моменти:

- обґрунтування необхідності впровадження передової практики ESG;
- що цікавить інвесторів з точки зору практики ESG;
- стандарти діяльності та звітності, які можуть використовуватися компаніями для структурування своєї сталої практики;
- керівні принципи щодо того, як компанії можуть впровадити рекомендації Кодексу.

Міжнародна фінансова корпорація та ЄБРР стежать за досягненням цілей ESG суб'єктами господарювання, які шукають інвестиції, а також надають підтримку та допомогу у розробці планів дій у разі виявлення недоліків. Перш ніж прийняти рішення про надання фінансування, інвестори можуть звернутися до зовнішніх аудиторів, які перевіряють бізнес-практику відповідно до міжнародних стандартів (аналіз документів, виїзди на місця тощо). Інвестори також мають механізми внутрішньої оцінки ESG компанії. Інвестори можуть припинити співпрацю у разі перевищення базових показників або виявлення окремих випадків порушень під час моніторингу. У співпраці з інвесторами великі компанії мають кошти та ресурси для задоволення потреб інвесторів, на відміну від МСП. У цьому випадку важливо підтримувати грантами та прямими інвестиціями мікро-, малі та середні компанії з різних галузей економіки, особливо ті, що орієнтовані на експорт. Такі випадки підтримки вже існують, наприклад, МФК впроваджує програму підтримки сталого розвитку агропромислового комплексу, щоб надати підтримку фермерам через «вуглецеві кредити» для монетизації їхніх дій, спрямованих на зменшення викидів CO₂.

Інвестори та донори могли б надати певні переваги компаніям, які інтегрують політику у сфері прав людини у свою діяльність, як це роблять банки розвитку, які забезпечують інвестиції за зниженими ставками для компаній з ефективним впровадженням принципів ESG. Таким чином відповідальну бізнес-поведінку можна пропагувати як інструмент мінімізації ризиків, пов'язаних із правами людини, підвищення довіри та залучення інвестицій за нижчою ставкою.

2.4.5. ПРИКІНЦЕВІ ЗАУВАЖЕННЯ

Щоб забезпечити дотримання підходу, який базується на правах людини, при розробці нових програм та ініціатив необхідно враховувати: (1) проведення оцінки та аналізу, щоб визначити претензії у сфері прав людини носіїв прав та відповідні обов'язки у сфері прав людини носіїв обов'язки, а також нагальні, структурні та основоположні причини та перешкоди у реалізації прав; (2) проведення оцінки спроможності носіїв прав відстоювати свої права, а носіїв обов'язків – виконувати свої зобов'язання у сфері прав людини; на основі проведеної оцінки – розробку стратегій посилення їх спроможності; (3) необхідність контролю та оцінки як результатів, так і процесів, керуючись стандартами та принципами у сфері прав людини; (4) врахування рекомендацій міжнародних органів та механізмів у сфері прав людини під час підготовки відповідних програм.

Посилення правової спроможності носіїв прав має бути пріоритетом при розробці та реалізації політики в Україні. Програми з розширення юридичних можливостей можуть включати: (1) заходи першого порядку, які передбачають підвищення базової правової обізнаності, або роботу з підвищення «юридичної грамотності», щоб поінформувати громадськість про юридичні права та обов'язки, інституційні структури правової системи та конкретні механізми, які вразливі групи можуть використовувати для захисту своїх прав та відстоювання своїх інтересів; (2) заходи другого порядку, спрямовані на вирішення правових проблем та адміністративних перешкод, з якими стикаються вразливі групи; такі заходи реалізуються за ініціативою громади та передбачають надання як формальних, так і неформальних юридичних послуг, включаючи медіацію; (3) заходи третього порядку, спрямовані на вплив на рівні політик та системних факторів, які формують обставини, що спричиняють виникнення правових проблем.

Наявність суперечностей між різними сферами політики зумовлює необхідність забезпечення їх узгодженості (як по вертикалі, так і по горизонталі). Для цього важливо здійснювати не лише аналіз законодавчої бази та практик правозахисту, а й забезпечити координацію та комунікацію із зацікавленими сторонами, які представляють кожну сферу політики.

Бізнес-асоціації, урядові та неурядові організації, інвестори та донори повинні об'єднатися з компаніями для промоції сфери бізнесу та прав людини. Однією із ключових рушійних сил питань в області бізнесу та прав людини для бізнесу можуть бути бізнес-асоціації, які можуть організовувати заходи із захисту та промоції, розробляти шаблони політик і процедур з питань, пов'язаних з правами людини, а також порівняння галузевих стандартів, яких повинні дотримуватися компанії. У цьому випадку донори могли б підвищити потенціал та знання бізнес-асоціацій з питань відповідальної бізнес-поведінки та прав людини. Іншою сферою донорського втручання може бути підтримка МСП, орієнтованих на експорт.

2.4.6. РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

- 1) Розвиток потенціалу НІПЛ та Міжсекторальної платформи з питань бізнесу та прав людини, яка стане інтеграційним простором для комунікації зацікавлених сторін, що представляють різні кола стейкхолдерів: парламент, уряд, бізнес, ОГС та ін.
- 2) Створення підгрупи з питань бізнесу та прав людини в рамках робочої групи з моніторингу та оцінки Національної стратегії у сфері прав людини, для проведення моніторингу та оцінювання ефективності реалізації Розділу 16 Національної стратегії у сфері прав людини.
- 3) Розробка системи моніторингу та переліку індикаторів для Розділу 16 Національної стратегії у сфері прав людини.
- 4) Можливість інтеграції питань щодо імплементації Керівних принципів ООН у положення оновленого Плану дій щодо імплементації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС та визначення віце-прем'єр-міністра з питань європейської інтеграції в якості координатора цього процесу.
- 5) Розгляд можливості розробки проєкту Закону України «Про засади державної політики України в сфері бізнесу та прав людини» / «Про імплементацію Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини», щоб (1) визначити законодавчі рамки для розробки, впровадження, моніторингу та оцінки політики у сфері бізнесу та прав людини; (2) визначити координаційний орган і систему відповідальних за впровадження Керівних принципів ООН в Україні; (3) забезпечити узгодженість політики (на національному, регіональному та місцевому рівнях); (4) забезпечити багатосторонній підхід (залучення широкого кола зацікавлених сторін: громада – бізнес – уряд – парламент – громадянське суспільство);
- 6) Створення окремих координаційних платформ у межах (1) парламенту (парламентського комітету), (2) бізнесу (бізнес-асоціації / федерації роботодавців тощо) (3) уряду як координаційних центрів для збору, інтеграції та інформування позиції відповідних зацікавлених сторін.
- 7) Місцевий рівень: важливість розбудови потенціалу, навчання та посилення правового захисту носіїв прав (через залучення та підтримку активістів, правозахисників, параюристів, центрів з надання правової допомоги, ЗМІ), посилення механізмів демократії участі.
- 8) Регіональний рівень: розбудова потенціалу інтеграційних платформ, що об'єднують бізнес, владу та носіїв прав у рамках торгово-промислових палат, агентств регіонального розвитку, центрів розвитку підприємництва; інтеграція принципів бізнесу та прав людини в регіональні стратегічні документи / розробка окремих регіональних планів дій у сфері бізнесу та прав людини.
- 9) Національний рівень: забезпечення узгодженості ((1) державної політики, (2) діяльності міжнародних проєктів розвитку); підтримка навчання, проведення кампаній з підвищення обізнаності, розробка рекомендацій для носіїв прав, бізнесу, державних установ; забезпечення діалогу та інклюзивної комунікації між стейкхолдерами (носії прав, правозахисники, ОГС, бізнес-асоціації, професійні асоціації, судова влада, науковці, ЗМІ).

2.5 КРАЩІ МІЖНАРОДНІ ПРАКТИКИ УСПІШНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ КЕРІВНИХ ПРИНЦИПІВ ООН З ПИТАНЬ БІЗНЕСУ І ПРАВ ЛЮДИНИ

Відколи у 2011 році були одногосно прийняті Керівні принципи ООН, значний крок вперед було зроблено у царині міжнародних і національних політик та нормативних розробок стосовно відповідальної бізнес-поведінки та корпоративної належної обачності щодо прав людини.

Порядок денний ООН у сфері сталого розвитку до 2030 року²²⁴ з ЦСР у його серцевині, зміцнив значимість Керівних принципів ООН завдяки підвищенню значущості сукупних цінностей екології, економіки та соціальної справедливості, які однаковим чином повинні поважатися як державними, так і приватними суб'єктами.

Підходи, політики, правові рамки і програми, що ґрунтуються на правах людини та орієнтовані на реалізацію Керівних принципів ООН та ЦСР, були розроблені політиками та законодавцями на міжнародному, регіональному та національному рівнях і впроваджені переважно великими та багатонаціональними компаніями. У 2021 році 10-річчя Керівних принципів ООН було відзначено третім доопрацьованим проєктом юридично обов'язкового документа з питань бізнесу та прав людини²²⁵. Були розроблені й обговорені деякі інші важливі нові ініціативи, включаючи обов'язкові вимоги щодо належної обачності у сфері бізнесу та прав людини.

Однак, участь України в європейських інтеграційних процесах, зокрема через імплементацію Угоди про асоціацію між Україною та ЄС та інших важливих угод й ініціатив (наприклад, Європейської зеленої угоди), її співпраця з ОЕСР і Радою Європи надають значні можливості для впровадження Керівних принципів ООН у процесі гармонізації політики та законодавства з уже напрацьованим європейським правом щодо захисту прав людини і корпоративної відповідальності поважати права людини.

224 Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року. Резолюція 70/1 Генеральної Асамблеї ООН від 25.09.2015 р. URL: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.

225 Юридично обов'язковий інструмент з регулювання діяльності транснаціональних корпорацій та інших бізнес-суб'єктів у рамках міжнародного права в галузі прав людини. Третій допрацьований проєкт, головування Міжурядової відкритої робочої групи від 17.08.2021 р. URL: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/LBI3rdDRAFT.pdf>.

У 2021 році Україна виявила політичну волю рухатися вперед у питаннях бізнесу та прав людини, прийнявши оновлену редакцію Національної стратегії у сфері прав людини²²⁶, параграф 16 якої зосереджено на забезпеченні дотримання прав людини в процесі ведення господарської діяльності, а параграф 15 – на забезпеченні екологічних прав людини. Хоч зміст цих параграфів и і не є ідеально сформульованим, особливо коли йдеться про Перший стовп Керівних принципів ООН, однак вони відкривають простір для подальшої цілеспрямованої діяльності Уряду, суб'єктів господарювання (компаній, підприємств, організацій та ін.) і громадянського суспільства.

Одночасно з 2020 року впроваджуються Концепція реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року²²⁷, а з 2021 року – Національна економічна стратегія на період до 2030 року²²⁸ та Стратегія людського розвитку²²⁹. Ці та інші міжнародні й вітчизняні галузеві політико-правові акти, якщо вони відповідним чином узгоджені та реалізуються з урахуванням Порядку денного ООН у сфері сталого розвитку до 2030 року, прогресивної європейської правової бази та практик, повинні забезпечити надійні підстави для системного впровадження Керівних принципів ООН в Україні.

Щоб зрозуміти, які кращі практики на глобальному та європейському рівнях можуть допомогти Україні ефективніше рухатися до впровадження Керівних принципів ООН, це дослідження було спрямовано на вивчення чотирьох питань:

1. Кращі практики стосовно Національних планів дій (НПД) у сфері бізнесу та прав людини як окремих документів на міжнародному та національному рівнях, що базуються на відповідній міжнародній політиці та правовій базі, які мають використовуватися в процесі підготовки і реалізації НПД України; у тому числі фокус НПД має бути зосереджений на повазі прав людини з боку бізнесу на територіях, що постраждали від конфлікту;
2. Кращі практики для бізнесу (зокрема для державних компаній) щодо діяльності та процедур у сфері бізнесу та прав людини і визначення пропозицій щодо цілеспрямованих заходів в Україні;
3. Краща міжнародна практика ефективного відновлення прав, зокрема, через механізми розгляду скарг, які використовуються бізнесом, та які можуть бути застосовні для України.
4. Міжнародні та національні кращі практики залучення ключових зацікавлених сторін як наскрізне питання в усіх процесах у сфері бізнесу та прав людини і НПД, зокрема, на основі відповідного міжнародного права та політик, які можуть застосовуватися та повинні використовуватися в Україні; слід належним чином враховувати гендерну перспективу залучення зацікавлених сторін.

Цей розділ має на меті навести аргументовані свідчення у 4 вищезгаданих сферах, щоб: і) надати підтримку Уряду України та різним зацікавленим сторонам у ході реалізації параграфу 16 щодо забезпечення дотримання прав людини в процесі ведення господарської діяльності Національної стратегії у сфері прав людини та на шляху до реалізації Керівних принципів ООН, а також шляхом розробки та подальшої реалізації окремого НПД; та ii) надати інформацію, необхідну для майбутньої спеціальної підтримки з боку ПРООН з метою просування і впровадження Керівних принципів ООН в Україні.

226 Указ Президента України від 24 березня 2021 року № 119/2021 «Про Національну стратегію у сфері прав людини». URL: <https://www.president.gov.ua/documents/1192021-37537>.

227 Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 січня 2020 року № 66-р «Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/66-2020-%D1%80#Text>.

228 Постанова Кабінету Міністрів України від 03 березня 2021 року № 179 «Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року». URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-nacionalnoyi-eko-a179>.

229 Указ Президента України від 02 червня 2021 року № 225/2021 «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року «Про Стратегію людського розвитку». URL: <https://www.president.gov.ua/documents/2252021-39073>.

2.5.1. НАЦІОНАЛЬНІ ПЛАНИ ДІЙ У СФЕРІ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ: ЗАГАЛЬНОСВІТОВІ РАМКИ ТА ПРОВІДНІ НАЦІОНАЛЬНІ ПРАКТИКИ

Цей розділ зосереджений на вивченні двох основних аспектів, важливих для просування України у напрямі належного впровадження Керівних принципів ООН; останні вважаються важливими для імплементації Порядку денного ООН у сфері сталого розвитку до 2030 року разом із конвенціями МОП, стандартами Ради Європи, зокрема Європейською конвенцією з прав людини, та Угодою про асоціацію між Україною та ЄС.

По-перше, він стосується основ впровадження Керівних принципів ООН через Національні плани дій у сфері бізнесу та прав людини (НПД), які мають бути враховані Україною: загальні міжнародно-правові передумови для НПД та загально визначені рамки для НПД – ціль, критерії, переваги, структура, процеси.

По-друге, в ньому представлені кращі практики впровадження Керівних принципів ООН через НПД у деяких країнах Європи, Азії, Африки та Південної Америки. Основну увагу зосереджено на ініціюванні та інституціалізації НПД, на ролі уряду та інших зацікавлених сторін в ініціюванні, очолюванні й підтримці процесу; на проведенні Національного оцінювання базових показників, щоб належним чином обґрунтувати НПД; на організації впровадження, моніторингу, оцінки та оновлення НПД. Додатковий акцент дослідження поставлено на підтримці у рамках НПД дотримання прав людини на територіях, постраждалих від конфлікту, оскільки Україна є однією з країн, в яких проблема захисту прав людини на територіях, постраждалих від конфлікту, стоїть гостро.

Розділ містить висновки, які дають підстави для подальших рекомендацій для України на шляху розробки НПД як самостійного документу. Крім того, у *Додатку О* наведено комплекс рекомендацій, які варто розглянути для організації роботи міжвідомчого органу (Національного керівного комітету чи Робочої групи з питань бізнесу та прав людини), який нести відповідальність за процеси, пов'язані з НПД.

2.5.1.1. МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ ПЕРЕДУМОВИ НПД В УКРАЇНІ

Україна як держава-член ООН з 1945 року взяла на себе значні зобов'язання; з 2015 року – на виконання Порядку денного ООН у сфері сталого розвитку на період до 2030 року²³⁰ (далі – Порядок денний ООН до 2030). Реалізація ЦСР вимагає від держав докладати зусиль для забезпечення прав людини у сфері бізнесу. Керівні принципи ООН є одним із засобів впровадження Глобального партнерства заради сталого розвитку (параграф 67) Порядку денного ООН до 2030 року. За словами професора Джона Раггі, автора Керівних принципів ООН, відправною точкою для значущого залучення до ЦСР має бути зменшення негативного впливу на права людини, який може спричинити діяльність і відносини компаній²³¹.

Рада ООН з прав людини заохочує держави вжити заходів для впровадження Керівних принципів, включаючи розробку НПД або інших подібних рамкових документів²³². Робоча група ООН з питань бізнесу та прав людини (надалі – Робоча група ООН) оцінює НПД як важливі інструменти сприяння впровадженню Керівних принципів²³³.

230 Resolution adopted by the General Assembly on 25 September No. A/RES/70/1 "transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development". URL: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.

231 The Sustainable Development Goals and the Guiding Principles. URL: <https://shiftproject.org/the-sustainable-development-goals-and-the-guiding-principles/>.

232 Resolution adopted by the Human Rights Council A/HRC/RES/26/22. Human rights and transnational corporations and other business enterprises. URL: <https://undocs.org/A/HRC/RES/26/22>.

233 Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. Human Rights Council, A/HRC/23/32. URL: <https://undocs.org/A/HRC/23/32>.

У 2014 році вона окреслила дорожню карту щодо просування НПД та розробила Керівництво щодо НПД у сфері бізнесу та прав людини²³⁴.

Впровадження НПД має ґрунтуватися на основних принципах прав людини, встановлених Міжнародним біллем про права людини: універсальність і невідчужуваність, неподільність, взаємозалежність і взаємопов'язаність, рівність і недискримінація, включення та інклюзія, підзвітність та верховенство права, а також забезпечувати їх²³⁵.

Інструмент НПД є політично та практично вигідним для України, яка бере участь у євроінтеграційних процесах. НПД здатний забезпечити значний успіх процесу гармонізації політики та законодавства України з європейськими політикою та правом шляхом запозичення, адаптації та транспонування кращого європейського досвіду. Зобов'язання України у сфері бізнесу та прав людини в межах європейського права визначаються відповідним правовим доробком Ради Європи (РЄ), ЄС та ОБСЄ.

Як держава-член РЄ з 1995 року Україна бере безпосередню участь у процесі творення політики і права РЄ та взяла на себе значні зобов'язання. Україна проголосувала за резолюцію 1757(2010) Парламентської асамблеї «Права людини та бізнес»²³⁶, та її Рекомендацію 1936 (2010) «Права людини та бізнес»²³⁷ а також за Рекомендацію CM/Rec (2016)3 Комітету міністрів РЄ державам-членам про права людини та бізнес²³⁸. Цією Рекомендацією передбачено прийняття НПД для забезпечення впровадження Керівних принципів ООН. Європейська конвенція з прав людини, відповідна судова практика Європейського суду з прав людини та рішення Європейського комітету із соціальних прав є юридично обов'язковими орієнтирами для практичного впровадження. Посібник РЄ для юристів-практиків «Права людини та бізнес» (2019)²³⁹, онлайн-курс «Права людини та бізнес» для юристів-практиків у сфері прав людини тощо – це інструменти, які можна використовувати як джерело професійного натхнення, зростання та практичних вказівок. Україна повинна застосовувати доробок РЄ для імплементації Керівних принципів ООН.

У процесі впровадження Керівних принципів ООН європейські держави керувалися оновленою Стратегією ЄС на 2011-2014 роки щодо корпоративної соціальної відповідальності. У її Розділі 4.8.2 «Впровадження Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини» Європейська комісія запропонувала державам-членам ЄС до кінця 2012 року розробити національні плани для впровадження Керівних принципів²⁴⁰. Подальші нормативно-правові акти ЄС, що передбачають впровадження Керівних принципів ООН – Наступні кроки для сталого європейського майбутнього є такими: Європейські дії для сталого розвитку²⁴¹, Плани дій ЄС у сфері прав людини та демократії (2015-2019²⁴², 2020-2024²⁴³), секторальні посібники Європейської комісії з

234 Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights. UN Working Group on Business and Human Rights. URL: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf.

235 The Foundation of International Human Rights Law. United Nations. URL: <https://www.un.org/en/about-us/udhr/foundation-of-international-human-rights-law>; Human Rights Principles. UNFPA, 2005. URL: <https://www.unfpa.org/resources/human-rights-principles>.

236 Resolution 1757 (2010) "Human rights and business", Parliamentary Assembly. Council of Europe. URL: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17903&lang=en>.

237 Recommendation 1936 (2010), "Human rights and business", Parliamentary Assembly, Council of Europe. URL: <https://pace.coe.int/en/files/17904/html>.

238 Recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers to member States on human rights and business (Adopted by the Committee of Ministers on 2 March 2016 at the 1249th meeting of the Ministers' Deputies). URL: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=0900016805c1ad4.

239 Business and human rights – A handbook for legal practitioners (2019). Council of Europe. URL: <https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7785-business-and-human-rights-a-handbook-for-legal-practitioners.html>.

240 Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility. COM/2011/0681 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52011DC0681>.

241 Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Next steps for a sustainable European future European action for sustainability. COM/2016/0739 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2016%3A739%3AFIN>.

242 Together Against Trafficking in Human Beings. European Commission. URL: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/action-plan-human-rights-and-democracy-2015-2019_en.

243 Joint communication to the European Parliament and the Council. EU Action Plan on Human Rights and Democracy 2020-2024. JOIN/2020/5 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020JC0005>.

впровадження Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини²⁴⁴ тощо. Останні стратегічні політики, визначальні ініціативи та правові акти ЄС, як-от Новий стратегічний порядок денний на 2019-2024 роки²⁴⁵, План відновлення ЄС наступного покоління²⁴⁶, Європейська зелена угода²⁴⁷, Резолюція Європейського парламенту від 10 березня 2021 року з рекомендаціями до Комісії щодо належної обачності та корпоративної відповідальності тощо²⁴⁸, мають обов'язково братися до уваги з огляду на актуальність питання про НПД.

Співпраця України з ОЕСР та ОБСЄ – це додаткові шляхи отримати знання та підтримку в процесі впровадження Керівних принципів ООН. Оскільки йдеться про надійні та безпечні внутрішньоєвропейські й міжнародні відносини в Європі та за її межами, ОЕСР робить значний внесок у цю сферу завдяки низці політичних документів та інструментів, як-от Керівництво для багатонаціональних компаній²⁴⁹, Керівництво щодо належної обачності для відповідальної бізнес-поведінки²⁵⁰, Посібник з питань належної обачності для відповідальних ланцюгів постачання корисних копалин із зон, що постраждали від конфлікту та районів високого ризику²⁵¹, Посібник із належної обачності для залучення значущих зацікавлених сторін у видобувному секторі²⁵², Керівництво ОЕСР – Продовольчої та сільськогосподарської організації ООН щодо відповідальних ланцюгів постачання у сільському господарстві²⁵³, Звіт про належну обачність для відповідального кредитування та андеррайтингу цінних паперів²⁵⁴, Практичні дії для компаній щодо виявлення та усунення найгірших форм дитячої праці в ланцюгах постачання мінеральної сировини²⁵⁵ тощо.

Міцна позиція України у впровадженні Керівних принципів ООН передбачає ефективну співпрацю нашої держави з ПРООН, місіями МОП, МОМ, ЮНІСЕФ, з ЄС, РЄ, ОБСЄ, ОЕСР разом з її національними контактними пунктами, зі Світовим банком та іншими міжнародними фінансовими установами тощо.

2.5.1.2. ЗАГАЛЬНОВИЗНАЧЕНІ РАМКИ ДЛЯ НПД

ВИЗНАЧЕННЯ НПД

Робоча група ООН визначає НПД у сфері бізнесу та прав людини як політичну стратегію, яка розвивається, що розроблена державою з метою захисту від несприятливого впливу на права людини з боку суб'єктів господарювання відповідно до Керівних принципів з питань бізнесу та прав людини²⁵⁶.

244 Together Against Trafficking in Human Beings. European Commission. URL: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/action-plan-human-rights-and-democracy-2015-2019_en.

245 European Council, 20-21 June 2019. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/meetings/european-council/2019/06/20-21/>; A New Strategic Agenda 2019-2024. European Council. URL: <https://www.consilium.europa.eu/media/39914/a-new-strategic-agenda-2019-2024.pdf>.

246 NextGenerationEU. Make it Real. URL: https://europa.eu/next-generation-eu/index_en#ecl-inpage-36.

247 A European Green Deal. Striving to be the first climate-neutral continent. European Commission. URL: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en.

248 European Parliament resolution of 10 March 2021 with recommendations to the Commission on corporate due diligence and corporate accountability (2020/2129(INL)). URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0073_EN.html#top.

249 OECD Guidelines for Multinational Enterprises. 2011 Edition. URL: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>.

250 OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct. OECD, 2018. URL: <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>.

251 OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas. URL: <https://mneguidelines.oecd.org/mining.htm>.

252 OECD Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector. URL: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/stakeholder-engagement-extractive-industries.htm>.

253 OECD-FAO Guidance for Responsible Agricultural Supply Chains. URL: <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-FAO-Guidance.pdf>.

254 Responsible business conduct in the financial sector. OECD. URL: <https://mneguidelines.oecd.org/rbc-financial-sector.htm>.

255 Practical actions for companies to identify and address the worst forms of child labour in mineral supply chains. OECD. URL: <https://mneguidelines.oecd.org/Practical-actions-for-worst-forms-of-child-labour-mining-sector.pdf>.

256 Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights. UN Working Group on Business and Human Rights. URL: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf.

КРИТЕРІЇ ЕФЕКТИВНОГО НПД

Як визначено Робочою групою ООН (РГ ООН)²⁵⁷, **ефективний НПД** має відповідати **чотирьом критеріям**:

- 1) НПД ґрунтується на Керівних принципах ООН і спирається на основні принципи у сфері прав людини;
- 2) НПД відповідає на конкретні виклики національного контексту, стосується фактичних та потенційних порушень прав людини, що вчиняються бізнесом;
- 3) НПД розроблено та впроваджується у рамках інклюзивного та прозорого процесу;
- 4) здійснюється регулярний моніторинг, перегляд та оновлення НПД у відповідь на зміну поточного контексту. НПД прагне досягнення прогресу.

ПЕРЕВАГИ ХОРОШОГО НПД

Як зазначають РГ ООН²⁵⁸ та європейські експерти²⁵⁹, **цінність/вигоди національних планів** дій та процесу їх розроблення можна порівняти з тим, що саме передбачають НПД:

- Огляд і вивчення масштабів впровадження принципів у сфері бізнесу та прав людини на національному рівні для визначення позитивних результатів, недоліків і необхідних реформ для конкретної країни. Таким чином забезпечується об'єктивність НПД;
- Поліпшення координації та узгодженості дій в Уряді щодо низки правових і політичних рамок та програм, пов'язаних із бізнесом. Таким чином забезпечується належна інтеграція НПД в національні політико-правові рамки;
- Інклюзивний процес в межах державного управління із залученням зацікавлених сторін з метою визначення національних пріоритетів, конкретних заходів та дій у сфері відповідної політики. Таким чином забезпечується легітимність НПД;
- Прозорість, довіра та передбачуваність для внутрішніх і міжнародних зацікавлених сторін. Таким чином забезпечується надійність робочого середовища та довіра до нього;
- Процес постійного моніторингу, вимірювання та оцінювання виконання НПД. Таким чином забезпечується підзвітність урядів та суб'єктів господарювання;
- Каталітична платформа для створення коаліцій із багатьма зацікавленими сторонами для підтримки прогресу у сфері бізнесу та прав людини, а також з метою досягнення ширших вимог, як-от ЦСР. Таким чином забезпечується демократія участі та можливість не залишити нікого осторонь;
- Гнучкий, але загальний формат, який сприяє міжнародній співпраці, координації та обміну передовими практиками і набутим досвідом. Таким чином забезпечується гармонізація та консолідація зусиль.

НПД відповідають основоположним Керівним принципам ООН 1 та 2 Першого стовпа, які передбачають необхідність: 1) вживати відповідних заходів для запобігання порушенням прав людини, їх розслідування, покарання за них та відшкодування спричиненої ними шкоди шляхом ефективною політики, законодавства, регуляторних актів і судових рішень; 2) чітко викласти очікування щодо поваги прав людини всіма суб'єктами господарювання, які зареєстровані на території держав та/або в їх юрисдикції, у процесі їхньої діяльності, зокрема в ланцюгах постачання, незалежно від того, де вони розташовані.

257 Там само, ст. і.

258 Там само, ст. 1.

259 Інтерв'ю з ключовими інформантами, проведені для цього дослідження.

Відповідаючи оперативним Керівним принципам 8 – 10 Першого стовпа, НПД надають державам можливість та інструмент для досягнення збалансованих рішень, щоб узгодити різні суспільні потреби і досягти широкого підходу до управління питаннями у сфері бізнесу та прав людини. НПД сприяють забезпеченню узгодженості внутрішньої політики як по вертикалі, так і по горизонталі. Узгодженість політики по вертикалі передбачає, що держави мають необхідні політики, закони та процедури, щоб виконувати свої міжнародні зобов'язання у сфері прав людини. Узгодженість політики по горизонталі означає підтримку та оснащення як на національному, субнаціональному, так і на місцевому рівнях відповідних департаментів і агенцій, які формують бізнес-практики, включаючи ті департаменти та агенції, які відповідають за корпоративне право та регулювання цінних паперів, інвестиції, експортне кредитування та страхування, торгівлю та працю, дотримання прав людини на територіях, уражених конфліктом, з метою забезпечення їх поінформованості та діяльності у спосіб, що сумісний із міжнародними зобов'язаннями уряду²⁶⁰.

ПІДХОДИ ДО РОЗРОБЛЕННЯ НПД

РГ ООН визнає, що **не існує універсального підходу до розроблення НПД**. А у Керівництві щодо НПД роз'яснено, як само держави – урядові установи, що керують розробленням НПД – повинні організувати процес, котрий передуює розробленню, та саме розроблення НПД; написання змісту; забезпечення виконання, моніторинг та оновлення НПД.

Характеристики процесів, що передують розробленню, та розроблення НПД відрізняються залежно від форми співпраці всередині Уряду та залучення зацікавлених сторін, а також зовнішніх експертів.

Керівництво РГ ООН щодо НПД²⁶¹ передбачає **п'яти-фазний підхід до організації розроблення НПД та 15 кроків процесу моделювання**; відхилення від рекомендованого процесу можуть бути узгоджені між зацікавленими сторонами з урахуванням особливостей національного контексту:

Фаза 1. «Ініціювання»

1. Пошук підтримки з боку Уряду та опублікування Урядом офіційного зобов'язання брати участь у відкритому процесі НПД²⁶²;
2. Створення формату міжвідомчого співробітництва та визначення відповідального урядового органу (міністерства, відомства чи агенції). Цей орган повинен мати відповідні організаційні можливості, політичні повноваження та ресурси для розроблення НПД²⁶³.

Основні завдання відповідального урядового органу: 1) розробляти робочий план діяльності; 2) відповідати за проведення Національного оцінювання базових показників; 3) відповідати за залучення зацікавлених сторін та консультації з ними; 4) провести процес розроблення НПД, 5) вирішити, коли НПД буде достатньою мірою підготовлено, щоб передати його до Уряду для політичних обговорень та прийняття остаточних рішень.

3. Створення формату взаємодії із зацікавленими сторонами неурядового сектору. Слід проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу для всіх зацікавлених сторін та державних службовців;
4. Розроблення та опублікування робочого плану діяльності та виділення відповідних ресурсів для обох форматів діяльності.

260 Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework. URL: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf.

261 Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights. UN Working Group on Business and Human Rights. URL: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf.

262 Там само, ст. 5.

263 National Action Plans on Business and Human Rights Toolkit. 2017 edition. ICAR, The Danish Institute for Human Rights. URL: https://academy.ishr.ch/upload/resources_and_tools/dihr_icar_nap_toolkit_2017_edition.pdf.

Фаза 2. «Оцінювання та консультації»

5. З'ясування несприятливого впливу на права людини, що вчиняється з боку бізнесу;
6. Виявлення прогалин у впровадженні Керівних принципів ООН на рівні держави та бізнесу (пункти 5 і 6 можуть бути реалізовані в ході емпіричного дослідження, Національного оцінювання базових показників). Необхідно: 1) скласти «карту» негативного впливу бізнесу на права людини; 2) здійснити аналіз взаємозв'язку між виявленим негативним впливом та державною політикою і законами, а також діловою практикою та корпоративними політиками; 3) створити базу важливої інформації для її подальшого використання при роботі з НПД²⁶⁴.

Уряд повинен проаналізувати різноманітні закони, нормативні акти та політики, які стосуються Першого та Третього стовпів Керівних принципів ООН (Керівні принципи 1-10, 25-28, 30 та 31), і визначити відповідні прогалини щодо захисту прав людини. Такі самі дії слід вжити і щодо суб'єктів господарювання, які працюють або базуються на території країни, а також їхньої діяльності в контексті Другого та Третього стовпів (Керівні принципи 11-24 та 28-31). Ці дії повинні включати оцінювання того, наскільки суб'єкти господарювання дотримуються вимог стосовно належної обачності щодо прав людини та надають ефективні засоби правового захисту через механізми розгляду скарг на оперативному рівні²⁶⁵.

7. Проведення консультацій із зацікавленими сторонами на національному та місцевому рівнях у різних секторах і визначення пріоритетних сфер НПД.

Фаза 3. «Розроблення початкового НПД»

8. Розроблення проєкту початкового НПД здійснюється насамперед на підставі рішення відповідального урядового органу, уповноваженого координувати роботу міжвідомчого органу (Національний керівний комітет, Робоча група тощо);
9. Проведення консультацій щодо проєкту початкового НПД із зацікавленими сторонами, а також через формалізовані багатосторонні консультативні органи перед ухваленням НПД Урядом та його опублікуванням.
10. Завершення та запуск початкового НПД.

Фаза 4. «Реалізація»

11. Реалізація заходів НПД та продовження міжвідомчої співпраці;
12. Забезпечення моніторингу реалізації НПД зі сторони багатьох зацікавлених сторін.

Для належної реалізації НПД мають бути доступні необхідні фінансові ресурси. До НПД повинні бути включені модальності, план дій та часові рамки впровадження та моніторингу. Повноваження щодо впровадження та моніторингу НПД нерідко можуть надаватися «органу із впровадження» – спеціально визначеному державному органу або конкретній державній агенції. Такий орган може бути похідною структурою міжвідомчого органу або змішаного формалізованого формату «уряд – зацікавлені сторони», який раніше займався розробленням НПД.

Моніторинг має проводитись прозоро та на регулярній основі. Уряд має враховувати необхідність звітувати про прогрес, пов'язаний із виконанням НПД, перед багатостороннім моніторинговим органом, неурядовими зацікавленими сторонами, а також враховувати їхні рекомендації та коментарі. Також слід призначити урядовий координаційний осередок, який відповідатиме на запити та питання неурядових зацікавлених сторін щодо реалізації НПД²⁶⁶.

264 The National Baseline Assessment (NBA) Template. URL: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/06/dihr-icar-national-baseline-assessment-template-june-2018-road-testing-version.pdf>.

265 Там само, ст. 7.

266 Там само, ст. 9-10.

Держави можуть використовувати Керівництво щодо перегляду НПД у середньостроковій перспективі²⁶⁷ У ньому міститься набір загальних рекомендацій, які допомагають запобігти потенційним проблемам або зменшити їх, деталізують деякі відповідні положення Керівництва РГ ООН щодо НПД.

Держави можуть прийняти рішення про те, щоб запросити РГ ООН вивчити відповідні моменти реалізації НПД та переглянути прогрес. РГ ООН має повноваження здійснювати візити до країн, щоб оцінювати умови у сфері бізнесу та прав людини на місцях та рівень впровадження Керівних принципів за власною згодою або на запрошення зацікавлених держав. Звіти офіційних представництв у державах подаються до Ради з прав людини²⁶⁸.

Фаза 5. «Оновлення»

13. Оцінювання впливу попереднього НПД та визначення прогалин;
14. Проведення консультацій із зацікавленими сторонами та визначення пріоритетних напрямів;
15. Розроблення оновленого НПД, проведення консультацій, доопрацювання та запуск оновленого НПД²⁶⁹.

ЗМІСТ І СТРУКТУРА НПД

Зміст НПД має включати заплановані заходи у сферах політики, законодавства, регулювання та судового процесу. Він має містити роз'яснення стосовно того, як держава надаватиме підтримку та рекомендації суб'єктам господарювання у зв'язку з виконанням ним обов'язку поважати права людини. Рекомендовано, щоб **загальна структура та зміст НПД** склалися з чотирьох розділів:

Вступ: у ньому слід: 1) сформулювати а) зобов'язання Уряду щодо захисту прав людини від негативного впливу з боку бізнесу; b) очікування щодо поваги прав людини з боку бізнесу відповідно до Керівних принципів ООН, зокрема шляхом впровадження належної обачності щодо прав людини; c) забезпечення доступу до засобів правового захисту у разі виникнення несприятливого впливу; 2) вказати на важливість політик і дій, викладених у НПД, для реалізації суб'єктами господарювання корпоративної відповідальності поважати права людини.

Розділ II: у ньому слід описати відповідний міжнародний та вітчизняний контекст, що передбачає: 1) короткий вступ до Керівних принципів ООН; 2) роз'яснення взаємозв'язку між НПД та іншими стратегіями урядової політики (щодо прав людини, розвитку, КСВ або трудових стандартів); 3) окреслити ключові національні виклики у сфері бізнесу та прав людини.

Розділ III: у ньому слід: 1) висвітлити пріоритети уряду в подоланні негативного впливу на права людини з боку бізнесу; 2) описати поточні та заплановані дії щодо імплементації Керівних принципів ООН, адресованих державам (Керівні принципи 1-10, 25-28, 30 і 31); 3) роз'яснити модальність виконання запланованих дій, включаючи обов'язки відповідних суб'єктів, часові рамки та показники для оцінювання успіху.

Розділ IV: у ньому слід: 1) визначити модальність моніторингу, що може включати створення моніторингової групи за участю кількох зацікавлених сторін, яка уповноважена отримувати та коментувати регулярні звіти Уряду; 2) визначити механізми вимірювання прогресу; 3) визначити дату наступного оновлення НПД та способи оновлення²⁷⁰.

267 National Action Plans on Business and Human Rights: a guidance for the mid-term review. HRIC Human Rights International Corner, 2020. URL: https://docs.wixstatic.com/ugd/6c779a_f05f97959ce040f9a777fd356512a52c.pdf.

268 Working Group on Business and Human Rights. URL: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WorkingMethods.aspx>.

269 Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights. UN Working Group on Business and Human Rights. URL: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf.

270 Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights. UN Working Group on Business and Human Rights. URL: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf.

РГ ООН сприяє прогресу НПД у всьому світі. З 2013 року по грудень 2021 року тридцять держав – членів ООН впровадили НПД; п'ятнадцять держав знаходяться в процесі розроблення НПД або взяли на себе зобов'язання щодо його розроблення, зокрема три держави (включно з Україною) інтергували розділ «Бізнес і права людини» до своїх документів про національну політику в галузі прав людини; у 13 державах наявні деякі недержавні ініціативи щодо просування сфери бізнесу та прав людини і розроблення НПД²⁷¹.

2.5.1.3. НАЦІОНАЛЬНІ ПРАКТИКИ З ПІДГОТОВКИ ДО РОЗРОБЛЕННЯ ТА РОЗРОБЛЕННЯ НПД

Перші НПД деяких західноєвропейських країн (здебільшого прийняті до опублікування Керівництва РГ ООН щодо НПД) створювалися на основі Першого стовпа та частково Третього стовпа Керівних принципів ООН (Фінляндія, Італія, Іспанія тощо). Окрім обов'язків і зобов'язань держави в цій сфері, НПД описують очікування урядів щодо діяльності суб'єктів господарювання, яка має провадитися з повагою до прав людини, а також вказують, що уряди можуть зробити з метою підтримки бізнесу та його заохочення поважати права людини (Нідерланди, Данія, Німеччина тощо). НПД, прийняті в країнах Центральної та Східної Європи (Республіка Польща, Чеська Республіка та Республіка Словенія), а також найновіші НПД, ухвалені в Тайвані (2020 р.), Уганді та Пакистані (2021 р.), спираються на більш комплексний підхід. НПД 2019-2021 років враховують усі три стовпи Керівних принципів ООН²⁷².

ПІДХОДИ ДО ІНІЦІЮВАННЯ НПД

Варто відзначити, що після ухвалення Керівних принципів ООН **уряди** багатьох країн, як-от Данії, Фінляндії, Німеччини, Італії, Литви, Норвегії, Швеції, Великої Британії тощо, ініціювали процес розроблення своїх НПД. У Швейцарії та Нідерландах **парламенти** закликали уряди розробити НПД. Більшість цих НПД наразі оновлено або перебуває у процесі оновлення у зв'язку із завершенням запланованого періоду.

Багато урядів за межами Європи ініціювали розроблення НПД за рекомендаціями ООН у результаті розгляду їхніх Періодичних звітів або за рекомендаціями ЄС у контексті переговорів щодо асоціації чи інших рамкових угод. У ряді країн-членів ООН – Гані, Казахстані, Нігерії, Марокко, Південній Африці, Танзанії, Замбії та Філіппінах – кроки щодо розроблення НПД^{273,274} та створення партнерства з урядами почали або НІПЛ, або організації громадянського суспільства. Отже, правозахисні, експертні та багатосторонні формати першими проявили активність і надихнули уряди на вирішення питань в сфері бізнесу та прав людини.

Наприклад, у Нігерії Національна комісія з прав людини (НІПЛ) та Африканський центр корпоративної відповідальності (ОГС)²⁷⁵; а в Гані Комісія з прав людини та адміністративного правосуддя (НІПЛ) та Інститут менеджменту і державного управління Гани (навчальний заклад)²⁷⁶ сприяли процесам підготовки Національного оцінювання базових показників і розробленню НПД та очолювали їх. Міжнародний круглий стіл із корпоративної відповідальності (ICAR) співпрацює з Центром правового захисту та прав людини (LHRC) у Танзанії, Центром з прав людини Університету Преторії (CHR) у Південній Африці та Групою підтримки Хулумані в Південній Африці з метою підтримки розроблення національних планів дій (НПД) у сфері бізнесу та прав людини в кожній з цих країн.

271 Національні плани дій в сфері бізнесу та прав людини. URL: <https://globalnaps.org/country/>.

272 Там само.

273 Там само.

274 'ICAR Partners with LHRC, CHR, & Khulumani to Support the Development of National Action Plans on Business & Human Rights in Tanzania & South Africa' by Khulumani Support Group, November 28, 2014. URL: <https://khulumani.net/statements/icar-partners-with-lhrc-chr-khulumani-to-support-the-development-of-national-action-plans-on-business-human-rights-in-tanzania-south-africa/2014/11/28/>.

275 National Action Plans on Business and Human Rights. Nigeria. URL: <https://globalnaps.org/country/nigeria/>.

276 National Action Plans on Business and Human Rights. Ghana. URL: <https://globalnaps.org/country/ghana/>.

Хорошою практикою ініціювання НПД є чітке вираження політичної волі держави/Уряду щодо розроблення НПД з метою виконання міжнародних і конституційних зобов'язань, як це відбувається в більшості країн – членів ЄС та за його межами (в Колумбії, Чилі, Японії, Кенії, Пакистані, Тайвані, Таїланді тощо).

ПРАКТИКА ІНСТИТУЦІАЛІЗАЦІЇ РОЗРОБЛЕННЯ НПД: ВІДПОВІДАЛЬНІ АГЕНЦІЇ ТА ЇХНІ ЗАВДАННЯ²⁷⁷

Оскільки НПД є урядовими стратегіями щодо конкретного питання сфери бізнесу та прав людини, їх розробляють переважно державні установи країн.

У більшості випадків **головна роль** належить одному з міністерств – Міністерству закордонних справ у Чилі, Італії, Німеччині, Нідерландах, Іспанії, Польщі, Великій Британії тощо. У Грузії процес очолював Секретаріат з прав людини при Канцелярії Прем'єр-міністра, а в Кенії – департамент юстиції при Генеральній прокуратурі, у Пакистані – Міністерство з прав людини, а у Фінляндії – Міністерство зайнятості та економіки. У деяких випадках процесами НПД керує Офіс Президента через радника Президента з прав людини, як, наприклад, у Колумбії.

Ключовою ознакою процесів НПД є міжміністерська та міжвідомча співпраця. Для розроблення НПД у Чилі, Чехії, Фінляндії, Нідерландах, Великій Британії були створені спеціальні робочі групи, які мають ці ознаки. В Італії, Бельгії, Франції та Норвегії розроблення НПД було доручено вже наявним міжміністерським робочим групам. У Кенії цей процес підтримав Національний керівний комітет (орган у складі з багатьма зацікавленими сторонами), члени якого делеговані Урядом, приватним сектором та неурядовими організаціями (включаючи ООН). Його мандат полягав у забезпеченні загального стратегічного керівництва та спрямування розроблення НПД. Німеччина також обрала формулу Керівного комітету, до складу якого входять представники міністерств і бізнес-асоціацій, різних мереж організацій громадянського суспільства та представників профспілок.

У багатьох країнах (Чилі, Данія, Італія, Франція, Німеччина, Велика Британія, Нідерланди, Норвегія, Пакистан та інші) до основних або деяких завдань таких органів (робочих груп, керівних комітетів тощо) належали визначення робочого плану, проведення Національного оцінювання базових показників, організація та проведення консультацій із зацікавленими сторонами, розроблення проєкту НПД та прийняття рішення щодо того, чи готовий НПД до передачі Уряду для політичних обговорень та ухвалення остаточних рішень.

Оскільки зміст НПД безпосередньо впливає на носіїв прав, а також на бізнес, уряди – з огляду на їхню подальшу відповідальність за виконання НПД – зацікавлені у залученні зацікавлених сторін до консультацій.

У таких країнах, як Німеччина та Кенія, різні зацікавлені сторони, які були учасниками Керівних комітетів, брали активну участь у процесі підготовки проєкту НПД під час зустрічей та слухань під керівництвом експертів. До того ж, у Кенії, щоб забезпечити справедливе висвітлення процесу та широке залучення учасників, слухання щодо проєкту НПД були проведені по всій країні.

В інших країнах постійні структури для забезпечення участі зацікавлених сторін у процесах НПД відсутні. Так, перед початком розроблення НПД були проведені численні широкі консультації із зацікавленими сторонами в Іспанії, Чилі, Великій Британії, Норвегії, Нідерландах, Грузії, Ірландії.

Британська керівна група провела серію семінарів за участю неурядових зацікавлених сторін, які виявили бажання. Окремі семінари були проведені для багатонаціональних компаній, малого та середнього бізнесу та груп громадянського суспільства, включаючи ГО та профспілки. Під час фази розроблення проєкту у Великій Британії, а також у Нідерландах не проводилися подальші офіційні консультації із зацікавленими сторонами.

²⁷⁷ Представлена в цій частині інформація здебільшого зібрана з текстів НПД. Національні плани дій в сфері бізнесу та прав людини. URL: <https://globalnaps.org/country/>.

З досвіду Нідерландів найбільш корисними виявилися окремі зустрічі з представниками різних зацікавлених сторін – з бізнесом, ОГС та організаціями-виконавцями – для обговорення можливих варіантів НПД. Адже зацікавлені сторони можуть не висловлювати думки відкрито за умов об'єднання різних їх категорій під час однієї консультативної зустрічі. У Великій Британії, де консультації були найбільш масштабними, вони проводилися окремо з різними категоріями зацікавлених сторін. Окремі консультації дозволили глибше зануритися в суть питання та уникнути суперечок між зацікавленими сторонами.

На етапі розроблення НПД у багатьох країнах тривали консультації із зацікавленими сторонами. В Італії процес організували за участю двох робочих груп, «інституційної» та «неінституційної» (до складу якої входять профспілки, ГО, наукові кола та компанії), які сприяли розробленню НПД. Міжміністерський комітет з прав людини Люксембургу працював у двох різних форматах: проводилися або зустрічі лише за участю відповідних органів управління та міністерств, або відкриті зустрічі за участю також і неурядових організацій. Це дозволило зацікавленим сторонам із приватного сектору та громадянського суспільства брати участь у процесі розроблення НПД на добровільній основі.

Також існує досвід деяких країн, які направили свої перші проекти НПД для консультацій з експертами та зацікавленими сторонами. Першу версію проекту НПД Іспанії було надано зацікавленим сторонам для коментування. Завдяки результатам такого зворотного зв'язку відповідальний орган тимчасово призупинив процес розроблення НПД та взяв додатковий час на консультації із зацікавленими сторонами. Перший чилійський проект НПД був наданий міжнародним організаціям, а також експертам з прав людини та бізнесу для аналізу та коментування, щоб належним чином відобразити глобальні стандарти у сфері прав людини та бізнесу. Проект НПД Ірландії було опубліковано та обговорено під час консультативного заходу. Отримані письмові коментарі спричинили подальші консультації із зацікавленими сторонами. У Пакистані після підготовки першого проекту НПД були проведені додаткові консультації із зацікавленими сторонами, що зосереджувалися на визначенні властивих провінціям пріоритетних проблем і механізмах реалізації НПД.

Нерідко трапляється так, що Уряд проводить консультації після того, як НПД вже розроблено. Наприклад, перший та відредагований проекти НПД в Італії були опубліковані онлайн для громадських консультацій, після чого до них були інтегровані деякі запропоновані зауваження та коментарі, а потім проекти НПД були представлені остаточно. В Чилі також провели одну національну консультацію з багатьма зацікавленими сторонами щодо проекту НПД та опублікували його на вебсайті Міністерства закордонних справ.

На будь-якій фазі процесу розроблення НПД уряди можуть делегувати певні завдання зовнішнім експертам (як окремим особам, так і установам). Наприклад, у Нідерландах для проведення 27-ми інтерв'ю з 50-ма представниками бізнес-спільноти, організацій громадянського суспільства, організацій-виконавців (експортно-кредитних агенцій) та іншими фахівцями був залучений один незалежний зовнішній експерт, щоб визначити найважливіші точки зору та ідеї щодо НПД і отримати підтримку НПД з боку зацікавлених сторін. У Норвегії було найнято індивідуального консультанта для проведення картографування та аналізу недоліків, оцінювання різних державних політик у світлі Керівних принципів ООН. На початку 2013 року Управління з прав людини Міністерства закордонних справ Іспанії доручило двом незалежним зовнішнім експертам допомогти у розробленні проекту НПД та проведенні процесу консультацій.

НАЦІОНАЛЬНЕ ОЦІНЮВАННЯ БАЗОВИХ ПОКАЗНИКІВ (НОБП)

У різних країнах існують різні практики **використання НОБП** як одного з кроків, що передують загальному процесу НПД, з метою визначення стану дотримання державою та бізнесом як носіями обов'язків вимог Першого, Другого та Третього стовпів Керівних принципів ООН.

У Бельгії, Колумбії, Фінляндії, Нідерландах та Сполучених Штатах як частина процесів НПД були проведені попередні дослідження, опитування, внутрішнє картографування або «інвентаризації», поширені довідкові меморандуми. Однак ці документи мали обмежений обсяг²⁷⁸.

Уряд Великої Британії першим у вересні 2013 року опублікував і почав впроваджувати НПД під назвою «Хороший бізнес: впровадження Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини»²⁷⁹; Британський уряд не проводив НОБП перед прийняттям НПД. У 2012-2013 роках Інститут прав людини та бізнесу (IHRB) зробив свій внесок у процес попереднього розроблення НПД, здійснивши аналіз відповідних політик і підходів у більше, ніж 70 країнах у всьому світі: більшість країн не мали НПД, але все одно впроваджували конкретні практики, які стосувалися царини бізнесу та прав людини. Аналіз торкнувся п'яти основних сфер, у яких держава взаємодіє з бізнесом: 1) як економічний суб'єкт, 2) як регулятор і суб'єкт, який забезпечує виконання законів, 3) як суб'єкт, який створює відповідальні ринки, 4) як партнер у розвитку та 5) як суб'єкт, який стимулює торгівлю та інвестиції. У 2015 році Інститут прав людини та бізнесу подав заявку на здійснення ним аналізу НПД Великої Британії²⁸⁰.

Уряди Ірландії та Швеції мають намір провести НОБП, хоча вже й ухвалили НПД.

Уряди Норвегії, Італії, Чехії, Чилі, Німеччини, Грузії, Шотландії, Південної Кореї, Таїланду, Танзанії, Кенії, Мексики взяли на себе зобов'язання щодо проведення всеосяжного НОБП. На практиці Національні оцінювання базових показників можуть відрізнятися за обсягом (від 10 до 350 сторінок) та рівнем деталізації. Всі вони спираються на належні консультації із зацікавленими сторонами та представляють змістовний аналіз наявних державних законів і політик, ділової поведінки, відповідного впливу на права людини, а також виявляють прогалини у впровадженні Керівних принципів ООН. Вони також конкретно стосуються Тетого стовпа Керівних принципів ООН щодо доступу до судових та інших засобів правового захисту для осіб, права яких порушені з вини бізнесу. НОБП є міцною основою, на яку можуть спиратися уряди у їх подальшій роботі²⁸¹.

Наприклад, НПД Чилі містить 158 заходів, які стосуються численних державних установ²⁸². НОБП Німеччини²⁸³ дуже ретельне, але не містить формулювання конкретних рекомендацій. Однак воно містить широкий та детальний огляд усіх можливих відповідних законодавчих актів Уряду, пояснюючи, як і чому відповідне законодавство має значення для реалізації прав людини²⁸⁴.

Існують різні практики щодо **агенцій, які відповідають за розроблення НОБП**. РГ ООН заохочує уряди співпрацювати зі своїми НІПЛ або незалежними зовнішніми експертами чи покладати на них відповідальність за НОБП²⁸⁵.

278 www.scottishhumanrights.com, www.snaprights.info.

279 Good Business: Implementing the UN Guiding Principles on Business & Human Rights. HM Government Action Plan Presented to Parliament by the Secretary of State for Foreign and Commonwealth Affairs by Command of Her Majesty, September 2013. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236901/BHR_Action_Plan_-_final_online_version_1_.pdf.

280 Review of the UK National Action Plan on Business & Human Rights. IHRB. 2015. URL: <https://www.ihrb.org/focus-areas/mega-sporting-events/submission-review-uk-national-action-plan-business-human-rights>

281 www.scottishhumanrights.com, www.snaprights.info.

282 Review of the UK National Action Plan on Business & Human Rights. IHRB. 2015. URL: https://www.ihrb.org/uploads/submissions/2015-07%2C_IHRB_Submission%2C_Review_of_the_UK_National_Action_Plan_on_Business_Human_Rights.pdf.

283 National Baseline Assessment. Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte Erstellt für die Steuerungsgruppe im Prozess der Erarbeitung des Nationalen Aktionsplans zu Wirtschaft und Menschenrechten. Deutschen Institut für Menschenrechte (Stand 30.04.2015). URL: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Weitere_Publikationen/National_Baseline_Assessment_Umsetzung_der_UN-Leitprinzipien_fuer_Wirtschaft_und_Menschenrechte.pdf.

284 Business and Human Rights National Action Plans: Comparative Review of Global Best Practice. Report commissioned and published by the Scottish Human Rights Commission, April 2019. URL: http://www.snaprights.info/wp-content/uploads/2019/03/SHRC_BHR_NAP_Report.pdf.

285 Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights. UN Working Group on Business and Human Rights. 2015, p. 8. URL: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf.

Аналогічно, в Наборі інструментів НОБП зазначено, що завдання з розроблення НОБП має бути покладено на організацію або юридичну установу, яка має «відповідні знання та компетенцію і не залежить від політичної приналежності та корпоративних інтересів, наприклад, як-от НІПЛ або академічна дослідницька установа»²⁸⁶.

Наявні НОБП проводилися відповідним урядовим персоналом, незалежними зовнішніми експертами з університетів або незалежних дослідницьких і консультаційних установ, а також НІПЛ.

Німеччина, Корея, Кенія та Грузія дотримувалися цієї рекомендації. Німеччина та Корея надали відповідним НІПЛ своїх країн виключну відповідальність за проведення НОБП, а Кенія та Грузія доручили НІПЛ координувати цей процес разом із державною установою та/або фахівцем з питань громадянського суспільства (у Кенії НІПЛ працювала з Міністерством юстиції та Національною комісією Кенії з прав людини). Такі НОБП точно є незалежними, а в їх основі лежать знання фахівців у сфері прав людини.

В Ірландії НОБП проводилося організаціями ReganStein та Leading Edge Group у 2019 році на основі питань, опублікованих Данським інститутом прав людини (ДІПЛ). Подібним є і досвід Чилі, коли DHR доручив незалежній зовнішній експертній установі, Центру з прав людини при Університеті ім. Дієго Порталеса, розробити НОБП.

Загалом, беручи до уваги Керівництво РГ ООН щодо НПД за 2014 рік, такі країни, як Чилі, Німеччина, Грузія, Кенія, Японія, Пакистан та інші, включаючи Гану, Танзанію тощо, прийняли рішення на користь проведення НОБП, і більшість із них прийняла згаданий п'яти-фазний процес розробки НПД: ініціювання; оцінювання поточного стану справ та консультації; розроблення; реалізація; та оновлення.

Загальний огляд поточних національних практик попереднього розроблення та укладання НПД дозволяє відстоювати ефективність моделей, за якими Уряд постійно керує процесами НПД, забезпечуючи належну інституціалізацію, участь зацікавлених сторін та наявність достатніх ресурсів.

Україні пропонується розглянути ефективну модель, коли Уряд інвестує у забезпечення інституційної бази для розроблення НПД шляхом: а) створення багатостороннього органу урядового рівня (наприклад, Національного керівного комітету чи Робочої групи з питань бізнесу та прав людини тощо), включаючи всі відповідні міністерства та інші урядові установи, НІПЛ, залучених експертів; б) надання повноважень і ресурсів (включно з фінансовими) ключовому міністерству/урядовому відомству, щоб воно відповідало за координацію та підтримку діяльності багатостороннього органу²⁸⁷; виконавчий секретаріат такого органу може базуватися в цьому міністерстві/відомстві; с) формалізації внеску зацікавлених сторін у процеси НПД. Найкращим підходом до такої формалізації є консультативний орган із неурядових зацікавлених сторін у складі ширшого формату Національного керівного комітету з питань бізнесу та прав людини (або Робочої групи з питань бізнесу та прав людини тощо) чи пов'язаного з ним консультативного органу у складі недержавних зацікавлених сторін на чолі з НІПЛ; його діяльність повинна підтримуватися достатніми ресурсами (в тому числі фінансовими) Уряду, міжнародних організацій та інших відповідних донорів із добросовісними намірами.

Більше пропозицій на основі конкретних висновків, представлених у цьому підрозділі, викладено в Прикінцевих зауваженнях нижче.

²⁸⁶ Toolkit on national action plans for business and human rights. The Danish Institute for Human Rights. URL: <https://www.humanrights.dk/tools/toolkit-national-action-plans-business-human-rights>.

²⁸⁷ У Додатку «О» наведено комплекс рекомендацій для організації роботи міжвідомчого органу (Національного керівного комітету чи Робочої групи з питань бізнесу та прав людини тощо), який нестиме відповідальність за процеси НПД.

2.5.1.4. НАЦІОНАЛЬНІ ПРАКТИКИ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ВПРОВАДЖЕННЯ НПД

Процес впровадження НПД часто доручають так званим «Комітетам з впровадження», певним конкретним державним установам або новоствореним державним агенціям. Усі вони можуть бути певними структурами Керівних комітетів або змішаних Робочих груп, які раніше розробляли НПД.

Наприклад, щоб забезпечити виконання НПД в Італії, в рамках CIDU (головної установи, яка розробила НПД) була створена Робоча група з питань бізнесу та прав людини (GLIDU), до складу якої входять усі представлені в CIDU органи державного управління. У Кенії Комітет із впровадження складається з представників органів державної влади та неурядових зацікавлених сторін. У Чилі НПД визначає конкретні урядові установи, відповідальні за виконання кожної дії, та посилається на спеціальний додатковий документ, що містить показники оцінювання та строки їх виконання. В Японії після запуску НПД було створено Міжвідомчий комітет, а відповідні заходи здійснюють міністерства та відомства. Віцеміністр з прав людини та доступу до правосуддя Перу відповідає за впровадження НПД.

На «органи впровадження» НПД у різних країнах покладаються такі завдання:

- у Чехії Міністерство з прав людини повинно проводити перевірки процесу впровадження НПД та оцінювати розвиток подій у сфері прав людини і бізнесу відносно встановлених строків, а також підготувати проміжний та остаточний звіт про впровадження НПД до кінця 2020 та 2022 років відповідно;
- у Чилі кожна відповідальна за виконання установа повинна звітувати перед Виконавчим секретаріатом Міжміністерського комітету про рівень впровадження приписаних їй заходів, що мають на меті сприяти моніторингу та подальшому контролю. Міжміністерський комітет публікує щорічний звіт про прогрес у цій галузі;
- у Кенії Комітет з виконання НПД розробив детальний робочий план того, як впроваджувати та контролювати політичні дії в рамках НПД. Робочий план включає графік виконання, вимірювані показники для оцінювання прогресу та цілі, а також чітке визначення установ, відповідальних за виконання кожного із заходів;
- в Японії Міжвідомчий комітет щорічно контролює стан впровадження НПД. При контролі стану виконання максимально використовуються об'єктивні показники, зокрема показники оцінювання, якими користуються відповідні державні органи;
- у Перу Віцеміністерство з прав людини та доступу до правосуддя уповноважене формулювати, координувати, виконувати та контролювати політику у сфері прав людини та доступу до правосуддя у своїй юрисдикції згідно із відповідною національною політикою. Аналогічно, Національна рада з прав людини може у рамках своїх повноважень надавати висновок щодо документів, пов'язаних із впровадженням, виконанням та наглядом за НПД у сфері бізнесу та прав людини.

НПД Перу – один із найновіших; він опублікований у 2021 році. Відповідно до нього процес впровадження НПД складається з таких фаз:

- Розроблення та підготовка стратегічних зобов'язань, сформульованих в рамках НПД;
- Моніторингова діяльність (реєстрація, звітність, аналіз інформації тощо);
- Підготовка документів подальшого контролю (балансу, річного звіту та контрольної панелі), що дозволяють покращити процес формування суспільної цінності; та
- Повне оновлення НПД²⁸⁸.

288 Decreto Supremo N° 009-2021-JuS que aprueba el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025. URL: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2021/06/plan-nacional-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos-2021-2025pdf.pdf>.

Проаналізовані практики впровадження НПД доводять, що Уряду важливо визначити належний «орган впровадження», щоб забезпечити якість реалізації НПД. Цей крок є важливим для України, зокрема і з огляду на відповідне положення Указу Президента про Національну стратегію у сфері прав людини, яке визначає створення та діяльність Міжвідомчої робочої групи²⁸⁹.

Багатосторонній орган урядового рівня, якому було доручено розробити НПД, міг би отримати повноваження продовжувати свою діяльність і керувати виконанням НПД згідно з прийнятим Планом роботи та графіком, які доповнюють НПД. Для «органу впровадження» необхідно прийняти чіткі правила і процедури його роботи. Комплексний та міжгалузевий характер цього органу має відповідати пріоритетам НПД і гарантувати участь і прозорість діяльності зацікавлених сторін. Для його функціонування повинні бути виділені відповідні ресурси. Хороша практика «органу впровадження» НПД свідчить про доцільність складання та публікації його Річного звіту про процес впровадження, щоб забезпечити підзвітність Уряду та бізнесу. НІПЛ (такою установою в Україні є Уповноважений Верховної Ради з прав людини) може бути залучений до надання регулярних або ситуативних (за необхідності) висновків щодо виконання НПД. Ці заходи є частиною процесу моніторингу та оцінювання НПД.

2.5.1.5. НАЦІОНАЛЬНІ ПРАКТИКИ МОНІТОРИНГУ, ОЦІНЮВАННЯ ТА ОНОВЛЕННЯ НПД

У багатьох випадках ті самі установи, що відповідають за впровадження НПД, також мають **завдання здійснювати його моніторинг, оцінювання та оновлення**.

Наприклад, Італійська робоча група з питань бізнесу та прав людини (GLIDU) відстежує поступове впровадження НПД і забезпечує його можливий перегляд та оновлення. У Кенії Комітет з виконання НПД розробив детальний робочий план того, як впроваджувати та контролювати політичні дії в рамках НПД.

А в Чилі була створена багатостороння консультативна група за участю представників громадянського суспільства, профспілок, бізнесу, корінних народів, наукових кіл та Національної інституції з прав людини. Консультативна група оцінює прогрес, що міститься у Звіті про хід роботи Міжміністерського комітету, та дає рекомендації, спрямовані на забезпечення ефективного виконання заходів НПД.

У Фінляндії окремі міністерства контролюють прогрес у відповідних сферах відповідальності, а Комітет з питань корпоративної соціальної відповідальності (CCSR), до складу якого входять представники міністерств, організацій роботодавців, бізнесу, трудових організацій та ОГС, відповідає за щорічний моніторинг (звітування) процесу впровадження НПД. При цьому не обговорюється питання про те, чи будуть міністерства чи CCSR звітувати про впровадження НПД на основі моніторингових заходів.

На думку експертів, уваги заслуговує практика моніторингу та оцінювання НПД Німеччини. НПД (прийнятий Федеральним Кабінетом Міністрів у грудні 2016 року), що має на меті «відповідальний розвиток сталого та успішної глобальної економіки», регулярно зазнавав перевірок ефективності та коригувань під керівництвом Урядового Міжміністерського комітету з питань бізнесу та прав людини та за затвердженою ним методикою. Ключовим прикладом цього процесу є «Моніторинг НПД» 2018-2020 років – багатоетапне опитування компаній, яке використовувалося, щоб оцінити добровільне впровадження німецькими компаніями основних елементів належної обачності щодо прав людини відповідно до НПД²⁹⁰. Зазначений Міжміністерський комітет надав це опитування у співпраці з незалежними експертними агенціями – аудиторською компанією Ernst & Young GmbH та її партнерами по консорціуму Adelphi Consult GmbH, Systain Consulting GmbH та Focusright GmbH.

289 Указ Президента України від 24 березня 2021 року № 119/2021 «Про Національну стратегію у сфері прав людини». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021#Text>.

290 Monitoring zum Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte, Auswärtiges Amt (13.10.2020). URL: <https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/themen/aussenwirtschaft/wirtschaft-und-menschenrechte/monitoring-nap/2124010>.

Загалом було підготовлено й опубліковано 5 моніторингових звітів. За результатами дослідження у 2021 році Міжміністерський комітет видав Звіт про стан впровадження Національного плану дій «Бізнес та права людини»²⁹¹. Потім Федеральний Уряд розробив не обов'язковий підхід у контексті НПД як основу для проекту Закону про обов'язки щодо обслуговування ланцюга постачання (LkSG). Цей важливий крок, який завершився прийняттям Закону «LkSG» Бундестагом у червні 2021 року, також матиме наслідки для інших сфер застосування НПД²⁹². Окрім офіційного моніторингу НПД Німеччини група ОГС – членів Багатостороннього консультативного комітету з реалізації НПД підготувала та опублікувала у 2021 році Тіньовий звіт «Чотири роки Національного плану дій у сфері бізнесу та прав людини (НПД)»²⁹³. Цей Звіт не оцінює всі 69 зазначених у НПД заходів, а розглядає вибрані предметні області та заходи, щодо яких ОГС мали найбільше коментарів та пропозицій щодо змін і над якими вони працюють інтенсивніше.

Потреба регулярного перегляду та оновлення НПД є одним із чотирьох основних критеріїв Керівництва РГ ООН для ефективного НПД. Ця потреба відповідає можливим змінам і розвитку політичного, соціального та культурного контексту, а також кумулятивному прогресу, досягнутому для її реалізації. Деякі НПД, які передбачають роботу з планування перегляду та оновлення заходів, використовують різні методи та плани-графіки виконання процесу перегляду. Це призводить до різних результатів. НПД Італії, Швеції, Польщі та Люксембургу передбачають точний рік середньострокового перегляду, щоб оцінити досягнуті результати, виявити прогалини та забезпечити ефективність НПД. В Італії проміжний огляд було проведено в листопаді 2018 року з метою оновлення показників. Остаточний текст огляду був представлений під час щорічного Форуму ООН з питань бізнесу та прав людини. Відповідно до Порядку денного на період до 2030 року, у процесі перегляду використовувався підхід роботи із залученням багатьох зацікавлених сторін, що сприяло можливості приділити більше уваги таким трьом аспектам: 1) захист уразливих груп населення, зокрема захисників прав людини; 2) навчання; 3) визначення компетентних органів управління для здійснення окремих заходів. У березні 2021 року проєкт другого НПД Італії на 2022-2027 роки було опубліковано онлайн з метою громадських консультацій, які завершилися до жовтня²⁹⁴.

Інші НПД передбачають проведення періодичної перевірки та, за необхідності, подальшого оновлення. Частота моніторингу та оцінювання – довільна. У Люксембурзі Міжміністерський комітет з прав людини оцінює виконання НПД під час зустрічей один раз на два місяці та під час зустрічей з Робочою групою. У Фінляндії оцінювання виконується щорічно, у Чилі готуються щорічні звіти про виконання НПД, також перегляд було здійснено в Колумбії та Німеччині. Шведський НПД був опублікований у 2015 році, а через два роки, у лютому 2018 року, МЗС Швеції опублікувало Доповідь з подальшого контролю щодо НПД, зазначивши, що більшість заходів НПД було виконано. Кожні два роки НПД переглядаються у Швейцарії; та кожні три роки – в Іспанії.

Велика Британія включила в свій перший НПД зобов'язання «випустити оновлену версію Плану дій до кінця 2015 року». І дійсно, у березні 2015 року відбувся захід з метою взаємодії із зацікавленими сторонами як початок консультаційного процесу, у рамках якого було проведено вісім семінарів з конкретних питань та два семінари щодо територій, які постраждали від конфлікту. Всього на заходах було представлено 55 організацій. Після таких широких консультацій було підготовлено оновлений НПД 2016 року.

Як у НПД Японії, так і у НПД Чилі передбачалося, що до закінчення чинного НПД Міжміністерський/Міжвідомчий комітет визначить дорожню карту для підготовки нового НПД у сфері прав людини та бізнесу, яку буде презентовано і зацікавленим сторонам.

291 Statusbericht des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte der Bundesregierung zur Umsetzung des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte. URL: https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2476592/169c6c24c564c6b85da96d33099bcf3c/nap-status_bericht_2021-barrierefrei-data.pdf.

292 Там само.

293 Vier Jahre Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP), 2021. URL: https://germanwatch.org/sites/default/files/Schattenbericht_2021_NAP.pdf.

294 Дані з інтерв'ю з ключовими інформантами.

Представлена практика – різноманітна, оскільки держави запроваджували НПД у різний час і в різних національних контекстах, не маючи попереднього досвіду впровадження Керівних принципів ООН, але маючи національні традиції формування та адміністрування політик. Таким чином, при розробленні та впровадженні НПД держави застосовували різні підходи, які могли спрацювати у їхньому контексті, щоб забезпечити відповідальність уряду та бізнесу (осіб, які наділені обов'язками) за впровадження НПД, надаючи певної форми органу та процедурі моніторингу або проведенню моніторингу та перегляду НПД під керівництвом Уряду. Однак жоден із цих підходів не виключає інші. І всі вони можуть вважатися взаємодоповнюючими при належному поєднанні²⁹⁵.

Хай там як, але звітність Уряду про хід впровадження НПД, участь зацікавлених сторін у моніторингу та оцінюванні НПД, їх регулярність та прозорість є вирішальними факторами для ефективної реалізації цієї фази НПД.

Для України (з урахуванням масштабів країни та особливостей її профілю) може бути доцільним, щоб моніторинг та оцінювання впровадження НПД здійснювалися скоординовано на національному та регіональному рівнях як державними, так і неурядовими органами.

На національному рівні «орган впровадження» НПД (наприклад, Національний керівний комітет з питань бізнесу та прав людини, який раніше міг відповідати за розроблення НПД та уповноважений контролювати впровадження НПД) може бути уповноважений регулярно контролювати виконання НПД та щорічно звітувати перед Урядом про прогрес щодо виконання заходів та досягнутих зобов'язань. НІПЛ (Уповноважений Верховної Ради України з прав людини) може доповнювати такий звіт своїми висновками. Створений на початковому етапі розроблення НПД неурядовий багатосторонній орган (в Україні це могла би бути Міжсекторальна платформа з питань бізнесу та прав людини на чолі з НІПЛ) міг би готувати щорічні «тіньові» звіти про результати виконання НПД. Як звіти про прогрес, так і «тіньові» звіти слід презентувати публічно, вони мають обговорюватися громадянським суспільством і передаватися до Уряду для подальшого прийняття відповідних політичних, законодавчих та інших рішень.

На регіональному рівні моніторинг можуть проводити регіональні та місцеві підрозділи відповідних державних установ та регіональні представництва НІПЛ у співпраці з органами місцевого самоврядування, місцевими зацікавленими сторонами та їх об'єднаннями (як з бізнесом, так і з ОГС та носіями прав). Результати регіонального моніторингу можуть бути передані національному «органу впровадження» НПД, представлені на регіональному та місцевому рівні та використані для оновлення відповідної місцевої політики та процесу прийняття рішень з питань бізнесу та прав людини.

Результати національного та регіонального моніторингу, здійсненого НІПЛ, можуть бути включені до щорічних звітів інституції про дотримання прав людини в Україні, які, як передбачено законом, мають бути проаналізовані парламентом та публічно представлені на різних заходах перед парламентом і суспільством.

Міжнародні механізми звітності слід вважати корисними для сприяння належному впровадженню Керівних принципів ООН через НПД – Договірні органи ООН і РЄ та спеціальні передбачені ними процедури, Універсальний періодичний огляд, візити РГ ООН у держави тощо. Рекомендується залучати до міжнародного механізму звітності як національний «орган впровадження» НПД, так і відповідний неурядовий багатосторонній орган.

295 Business and Human Rights National Action Plans: Comparative Review of Global Best Practice. The Scottish Human Rights Commission, April 2019. P.21. URL: http://www.snaprights.info/wp-content/uploads/2019/03/SHRC_BHR_NAP_Report.pdf.

2.5.1.6. ПІДТРИМКА В РАМКАХ НПД ПОВАГИ БІЗНЕСОМ ПРАВ ЛЮДИНИ НА ПОСТРАЖДАЛИХ ВІД КОНФЛІКТУ ТЕРИТОРІЯХ

Принцип 7 Керівних принципів ООН передбачає, що держави повинні сприяти тому, щоб суб'єкти господарювання, які працюють на територіях, постраждалих від конфлікту, не були залучені до грубих порушень прав людини, оскільки такий ризик у цих контекстах є підвищеним. Керівні принципи ООН закликають суб'єктів господарювання проводити посилені заходи з належної обачності щодо прав людини, щоб виявляти, запобігати та пом'якшувати ці ризики²⁹⁶ та ставитися до них як до об'єкту правової відповідності через підвищені ризики грубих порушень прав людини, пов'язаних із господарською діяльністю на територіях, постраждалих від конфлікту, та в зонах високого ризику.

Посилені заходи з належної обачності щодо прав людини є дуже важливими, адже Світовий банк повідомляє²⁹⁷, що кількість людей, які живуть у безпосередній близькості від конфлікту, за останнє десятиліття зросла більше ніж вдвічі, і, якщо такі тенденції збережуться, до кінця 2030 року дві третини бідних людей у світі житимуть у нестабільних ситуаціях та страждатимуть від конфлікту. Аналіз НПД показує, що впровадження цього Принципу має нестабільний характер.

За даними Global Conflict Tracker (відстеження конфліктів на світовому рівні)²⁹⁸ станом на 6 грудня 2021 року, у світі налічується 32 країни, які беруть участь у конфліктах (громадянські війни, територіальні суперечки, міждержавні конфлікти, політична нестабільність, кримінальне насильство тощо).

А фонд «Врятуймо дітей» (Save the Children Fund) у звіті «Зупиніть війну проти дітей: убиті та покалічені»²⁹⁹ визначає найгірші для дітей охоплені конфліктами місця (Афганістан, Центральноафриканська Республіка, Демократична Республіка Конго, Ірак, Малі, Нігерія, Сомалі, Південний Судан, Судан, Сирія та Ємен). На щастя, залучення дітей до цієї проблеми не було недооцінено проєктом юридично обов'язкового документа, який регулює, згідно з міжнародним правом у сфері прав людини, діяльність транснаціональних корпорацій та інших підприємств, який у Статті 16.3, серед іншого, вказує на «підвищені ризики зловживань, приділяючи особливу увагу [...] використанню дітей у ролі солдатів та у найгірших формах дитячої праці, включаючи примусову та небезпечну дитячу працю»³⁰⁰.

Керівництво РГ щодо НПД закликає «захищати від несприятливого впливу на права людини з боку бізнесу відповідно до Керівних принципів»³⁰¹, якщо і коли вони будуть розроблені як «своїми» країнами, так і країнами «що приймають», зазначаючи, що НПД можуть стати цінним інструментом для вирішення проблем з правами людини, які є специфічними або особливо актуальними на територіях, уражених конфліктом³⁰².

Проте лише 4 із 32 країн, які зараз перебувають у становищі конфлікту, затвердили та опублікували НПД. Зокрема, Японія втягнута в конфлікт у Східно-Китайському морі, Пакистан перебуває у конфлікті з Індією, а США – з Іраном. Наразі у чверті з 30 діючих НПД навіть не згадується Керівний принцип 7, пов'язаний з повагою прав людини на територіях конфліктів. Особливо гострим цей аспект є для НПД Японії, але також Кенії, Південної Кореї, Уганди тощо³⁰³.

296 National Action Plans on business and Human Rights. Guiding Principle 7. URL: <https://globalnaps.org/ungp/guiding-principle-7/>

297 Fragility and Conflict: On the Front Lines of the Fight against Poverty. The World Bank, 2020. URL: <https://www.worldbank.org/en/topic/poverty/publication/fragility-conflict-on-the-front-lines-fight-against-poverty>

298 Global Conflict Tracker. URL: <https://www.cfr.org/global-conflict-tracker/?category=usConflictStatus>.

299 Countries in Conflict: Worst Places to Be A Child. Save the children URL: <https://www.savethechildren.org/us/charity-stories/worst-conflict-affected-countries-to-be-a-child>

300 Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises. OEIGWG Chairmanship Third Revised Draft 17.08.2021. URL: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/LB3rdDRAFT.pdf>

301 Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights. UN Working Group on Business and Human Rights. URL: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf

302 Там само, ст. 26.

303 National Action Plans on Business and Human Rights. Conflict-affected areas. URL: <https://globalnaps.org/issue/conflict-affected-areas/>

У деяких із діючих НПД уряди (Керівний комітет або робоча група з питань НПД) звулили розгляд цього питання до називання або цитування деяких міжнародних та/або регіональних інструментів і стандартів.

Механізми імплементації, які можна знайти в деяких європейських НПД, також є слабкими, їм бракує інструментів втілення, попри те, що на регіональному рівні існує декілька важливих та актуальних інструментів.

Перш за все, це Настанова ОЕСР стосовно процедур належної перевірки відповідальних ланцюгів постачання корисних копалин із регіонів, що охоплені конфліктом, та регіонів підвищеного ризику³⁰⁴, прийнята в 2011 році, яка вже існує в третьому виданні³⁰⁵, – це перший приклад узгодженої багатосторонньої ініціативи за підтримки ОЕСР щодо відповідального управління ланцюгом постачання корисних копалин із регіонів, що охоплені конфліктом. Мета цієї настанови – визначити, як компанії можуть поважати права людини, та надати практичні рекомендації, спрямовані на уникнення будь-якої участі в конфліктах. У Настанові запропоновано практичні поради з акцентом на конструктивно узгоджених підходах до вирішення складних проблем. Настанову розробляли із залученням багатьох зацікавлених сторін, зокрема із активною участю країн-членів ОЕСР (включаючи Чехію та Швейцарію)³⁰⁶ та одинадцяти африканських країн, які є членами Міжнародної конференції з регіону Великих озер, промисловості, громадянського суспільства, а також Групи експертів ООН з Демократичної Республіки Конго.

Більшість країн-членів ОЕСР включає у свої НПД заходи щодо інформування, поширення та підвищення обізнаності серед вітчизняних підприємств зі сталого управління ланцюгами постачання через різні ініціативи, як-от тренінги, круглі столи, форуми, контактування різних зацікавлених сторін і зустрічі з компаніями, бізнес-федераціями, профспілками, державними та регіональними органами влади, дипломатами (Бельгія, Італія, Норвегія, Швеція та Швейцарія). У своїх НПД Данія та Франція оголошують, що надаватимуть фінансову допомогу для роботи Проактивного порядку денного ОЕСР, який зосереджений на регіонах, що постраждали від конфлікту. Велика Британія та Іспанія згадують у своїх НПД, що держава сприяє (та контролює, у випадку Великої Британії) застосуванню Настанови ОЕСР стосовно процедур належної перевірки, однак не згадують жодних конкретних механізмів.

На основі вищезгаданої Настанови ОЕСР Європейська комісія також представила пропозицію щодо регламенту про створення системи Європейського Союзу для самосертифікації належної перевірки ланцюга постачання відповідальних імпортерів олова, танталу та вольфраму, руд та золота, що походять із регіонів, уражених конфліктом, та регіонів підвищеного ризику. В обговореннях та розробленні проєкту згаданої пропозиції брали участь різні держави-члени ЄС (Бельгія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Ірландія, Італія, Швеція та Велика Британія)³⁰⁷, що призвело до створення Регламенту Європейського парламенту та Ради (ЄС) 2017/821 про встановлення зобов'язань щодо належної перевірки ланцюга постачання для імпортерів в ЄС олова, танталу та вольфраму, руд та золота, що походять із постраждалих від конфлікту регіонів і регіонів підвищеного ризику³⁰⁸. Прийнятий у 2017 році, Регламент набув повної чинності в країнах ЄС з 1 січня 2021 року.

304 Since 2017, Ukraine is awaiting for the ratification by the Parliament of the OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises, Guidances (including the one on "conflict minerals") and Decisions. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/757-2020-p#n5>. This has recently been re-introduced into the indicative work plan of the Committee on Foreign Policy and Inter-parliamentary Cooperation for the period of the sixth parliamentary session (September 2021 – January 2022). URL: <http://www.golos.com.ua/news/141487>

305 OECD Due Diligence Guidance for Responsible supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas. Third edition. URL: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

306 Згідно з їхніми НПД.

307 Згідно з їхніми НПД.

308 Regulation (EU) 2017/821 of the European Parliament and of the Council of 17 May 2017 laying down supply chain due diligence obligations for Union importers of tin, tantalum and tungsten, their ores, and gold originating from conflict-affected and high-risk areas. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32017R0821>

Таким чином, можливо, що деякі держави-члени ЄС, які ще не оновили свої НПД (особливо ті, що мають «старіші» НПД, як-от Данія та Іспанія), можуть у наступних редакціях НПД розширити заходи у сфері бізнесу та прав людини, які застосовуватимуться в уражених конфліктом регіонах з метою дотримання чинного Регламенту. Поки що в НПД Люксембургу, Чехії, Нідерландів, Польщі та Словенії містяться досить обмежені посилання на це питання загалом. Навіть в оновленій версії НПД Люксембургу (яка все ще обговорюється), основна діяльність у відповідній сфері полягає у «підготовці нормативно-правової бази для імплементації Регламенту ЄС»³⁰⁹. А в НПД Чехії на 2017-2022 рр. заявлено тільки завдання «створити один або кілька компетентних органів, відповідальних за застосування в Чехії Регламенту (ЄС) 2017/821»³¹⁰. У НПД Нідерландів згадується лише проблема щодо конфліктних корисних копалин та Настанови ОЕСР³¹¹. У запланованій і поточній діяльності НПД Польщі йдеться лише про «збільшення залучення іноземних інституцій до питань, пов'язаних із правами людини та бізнесом [...], з метою реалізації прав людини, особливо з огляду на ситуацію збройних конфліктів»³¹². У своєму НПД Словенія у дуже загальній формі «закликає всіх учасників конфліктів, включаючи економічних суб'єктів, поважати гуманітарні принципи та міжнародне гуманітарне право»³¹³.

З іншого боку, в НПД деяких європейських країн це питання всебічно розглянуто та охоплено якщо не всі, то більшість положень Керівного принципу 7; а деякі НПД навіть виходять за його межі.

Відповідно до своїх НПД Бельгія, Данія, Франція, Німеччина, Ірландія, Норвегія, Іспанія, Швеція та Швейцарія надають інформацію, відповідні знання та аудит, поради та консультації вітчизняним підприємствам щодо можливих ризиків у ситуаціях, пов'язаних з правами людини, під час роботи в регіонах, що постраждали від конфлікту. Така діяльність здійснюється та/або координується або національними контактними пунктами, або міністерствами закордонних справ.

Іспанія, Швеція та Швейцарія покладаються на свої представництва за кордоном з метою підвищення обізнаності бізнесу у сфері дотримання прав людини, надання порад, придатних для окремих країн, та розвитку інноваційних ініціатив на основі Керівних принципів ООН, щоб сприяти повазі прав людини. Посольства повинні бути готові відстежувати інформацію про потенційні проблеми, пов'язані з правами людини та вітчизняними компаніями, особливо в тих країнах, які постраждали від конфлікту.

У Норвегії ще й Norges Bank (Національний банк), оцінюючи ринки та ризики країни, включає в свій аналіз насильницькі конфлікти, порушення прав людини та політичний терор³¹⁴. Окрім того, компаніям, які причетні до грубих порушень прав людини, не надається допомога, якщо вони не виявлять бажання співпрацювати у розв'язанні ситуації³¹⁵.

Допомога, яку надають урядові програми та науково-дослідні установи Данії, Німеччини, Ірландії та Італії, не обмежується лише вітчизняними підприємствами. Їхні стратегії НПД у регіонах, що постраждали від конфлікту, також частково присвячені закордонній допомозі з метою розвитку.

309 Les 20 actions concrètes du PAN 2. Les 20 actions concrètes du PAN 2. URL: <https://maee.gouvernement.lu/fr/directions-du-ministere/affaires-politiques/droits-de-l-homme/entreprises-droits-de-l-homme1/pan-2.html>

310 National Action Plan for Business and Human Rights 2017-2022. Czech Republic. URL: https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/cz_nap_bhr_2017-2022_-_draft_english_translation.docx

311 National Action Plan for Business and Human Rights. Netherlands. URL: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/10/NAP-Netherlands.pdf>.

312 Polish National Action Plan for the Implementation of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights 2017-2020. URL: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/nap-poland.pdf>

313 National Action Plan of the Republic of Slovenia on Business and Human Rights. URL: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/slovenia-bhr-nap-english.pdf>

314 Business and Human Rights. National Action Plan for the implementation of the UN Guiding Principles. Norway. URL: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/10/NAP-Norway.pdf>

315 Там само, ст. 26.

У грудні 2013 року Данський інститут прав людини випустив Посібник із прав людини та бізнесу³¹⁶ доступний для всіх зацікавлених сторін. Німецький інститут прав людини в рамках проєкту відібрав національні правозахисні установи в країнах, з якими Німеччина співпрацює з метою розвитку, для посилення їх роботи в сировинному секторі.

У рамках технічного співробітництва аналіз прав людини було проведено в країнах Андського співтовариства. У представленому Федеральним інститутом геонаук і природних ресурсів на початку 2016 року дослідженні базових показників «Ризику прав людини в гірничій справі» міститься поглиблений аналіз впливу видобутку корисних копалин на права людини. Федеральний Уряд сприяє управлінню природними ресурсами з урахуванням конфліктів, зокрема в Африці (Малі та Демократична Республіка Конго), у рамках проєкту, в якому з метою діалогу об'єднуються представники Уряду, приватного сектору, громадянського суспільства та постраждалого населення³¹⁷. Транснаціональні корпорації та програмами технічного співробітництва звернулися до Ірландії з проханням поділитися наявними знаннями з метою проведення незалежних сторонніх аудитів в контексті належної перевірки ланцюга постачання за заводськими стандартами. Наприклад, інженерні знання Ірландії³¹⁸ значною мірою сприяли розробленню та впровадженню довгострокового режиму інспектування будівель та забезпечення режиму виконання норм для всіх будівель у Бангладеш. Італійська кооперація з розвитку вживає заходів у сфері гендерної рівності, а також підтримує розширення економічних прав і можливостей жінок у постконфліктних країнах³¹⁹.

У своїх НПД такі країни, як Бельгія, Норвегія, Іспанія та Швейцарія, крім вищезгаданих міжнародних зобов'язань та національних інструментів ОЕСР і ЄС також наводять й інші зобов'язання та інструменти. Такі зобов'язання стосуються діяльності приватних постачальників послуг безпеки, а також імпорту, експорту та транзиту зброї, боєприпасів, військового і правоохоронного обладнання та товарів подвійного призначення в регіонах, що постраждали від конфлікту. У таких регіонах компанія може ненавмисно вступити в ділові відносини з підприємством, наприклад охоронною компанією, що винна у грубих порушеннях прав людини. Приватні постачальники послуг безпеки підпадають під підвищений ризик залучення до порушення прав людини. Держави, які наймають приватних охоронців, повинні гарантувати, що такі охоронці відповідають зобов'язанням держави щодо захисту у разі випадків порушення прав людини. Добровільні принципи у сфері безпеки та прав людини³²⁰ та Міжнародний кодекс поведінки приватних постачальників послуг з охорони та безпеки (ICoC)³²¹ є корисними рекомендаціями для приватних підприємств щодо того, як найкраще гарантувати безпеку.

Швейцарія допомогла створити Міжнародну асоціацію кодексу поведінки, яка вимагає від приватних постачальників охоронних послуг дотримуватися стандартів у сфері прав людини. Асоціація ICoC³²² має процедуру подання скарг для вирішення претензій співробітників або третіх сторін щодо порушень прав людини компаніями. Швейцарія та Міжнародний комітет Червоного Хреста були рушійною силою Документу Монтре про приватні військові та охоронні компанії³²³.

316 National Action Plans on Business and Human Rights. Human Rights and Business Country Guides. URL: <https://globalnaps.org/human-rights-and-business-country-guides/>

317 National Action Plan. Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. 2016 – 2020. The Federal Republic of Germany. URL: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/04/germany-national-action-plan-business-and-human-rights.pdf>

318 National Plan on Business and Human Rights 2017-2020. Ireland. URL: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/ireland-national-plan-on-business-and-human-rights-2017-2020.pdf>

319 Italian National Action Plan on Business and Human Rights 2016-2021. URL: https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/italy_revised_nap_2016-2021.pdf

320 Voluntary Principles on Security and Human Rights. URL: <https://www.voluntaryprinciples.org/>

321 The International Code of Conduct for Private Security Service Providers. URL: <https://icoca.ch/the-code/>

322 Включає 209 членів по всьому світу (7 державних органів, 99 приватних охоронних служб (2 в Україні) та 44 організації громадянського суспільства).

323 The Montreux Document on Private Military and Security Companies. International Committee of the Red Cross. 2020. URL: <https://www.icrc.org/en/publication/0996-montreux-document-private-military-and-security-companies>

Метою цього міжурядового документа є сприяння дотриманню міжнародного гуманітарного права та прав людини приватними військовими та охоронними компаніями, які діють у ситуаціях збройного конфлікту. Іспанія – учасниця Документа Монтре, як зазначено в НПД цієї держави.

НПД Норвегії передбачає, що співробітники служби безпеки, найняті для захисту норвезьких інтересів, чи то приватних, чи то державних, становлять потенційну проблему, оскільки Кримінальний кодекс Норвегії 2005 року, який набув чинності 1 жовтня 2015 року, також поширюється на деякі карані правопорушення, скоєні від імені підприємства, зареєстрованого в Норвегії, якщо правопорушення також карається відповідно до законодавства країни, де воно було скоєне³²⁴.

У 2003 році Бельгія стала першою країною, яка надала обов'язковий характер Загальним критеріям «Кодексу поведінки ЄС щодо експорту зброї»³²⁵ 1998 року, який приділяє особливу увагу правам людини. У Фламандському декреті про торгівлю зброєю критерій прав людини посилено ще більше в порівнянні із Загальною позицією, щоб уникнути ситуацій, коли, за загальним правилом, товари доставляються безпосередньо або через ненадійні чи приватні компанії суб'єктам, які були визнані винними у порушенні прав людини або в інших формах злочину, систематично та чітко. У Фламандському декреті про торгівлю зброєю містяться додаткові критерії, на основі яких може бути відмовлено у запиті на експорт або транзит. До таких критеріїв належать ставлення країни кінцевого використання зброї до смертної кари, поширеність високого рівня смертності через збройний конфлікт у країні кінцевого використання та поширеність гендерного насильства, особливо згвалтувань та інших форм сексуального насильства. Усім приватним компаніям, які хочуть отримати зброю чи військову техніку, також повідомляється про цей аспект. Так само, як і державні кінцеві споживачі, приватні компанії перед будь-яким експортом фактично зобов'язані підписати декларацію, в якій вони, серед іншого, зобов'язуються не використовувати товари для порушення прав людини або міжнародного гуманітарного права та не доставляти їх іншому суб'єкту або передавати чи експортувати їх до іншої країни для такої діяльності³²⁶.

Законодавство Норвегії щодо регулювання експорту зброї, боєприпасів та іншого військового обладнання, супутніх технологій і послуг для військових цілей – суворе та всеохопне. Воно ґрунтується на принципі, що Норвегія не дозволяє такий експорт в регіони, де є війна, де існує загроза війни або в ті країни, де йде громадянська війна. Міністерство закордонних справ рекомендує відхиляти такі заявки у випадках, коли, наприклад, вважається ймовірним неприйнятний ризик того, що обладнання, яке буде експортовано, призначається для внутрішнього придушення або серйозних порушень прав людини. У Договорі про торгівлю зброєю (АТТ), підписаному в квітні 2013 року, містяться рекомендації щодо регулювання експортного контролю державами³²⁷.

На позитивне сприйняття заслуговують окремі заходи, здійснені в деяких неєвропейських країнах, як-от в Колумбії, Тайвані, Таїланді та США. Так, НПД Колумбії на 2020-2022 роки передбачає стратегії участі населення у процесі реінтеграції, а також ініціативи, які зміцнюють стабілізацію і консолідацію держави, котрі впроваджуються Агентством з реінтеграції та нормалізації, Консультативною службою при Президентові з питань стабілізації й Відділом з питань уваги та комплексної репарації потерпілих³²⁸.

324 Business and Human Rights. National Action Plan for the implementation of the UN Guiding Principles. Norway. URL: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/10/NAP-Norway.pdf>

325 EU Code of Conduct on arms exports. URL: <https://www.seesac.org/f/img/File/Res/EU-Documents/EU-Code-of-Conduct-on-Arms-Exports-512.pdf>

326 Plan d'Action National Entreprises et Droits de l'Homme. URL: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/belgium-nap-french.pdf>

327 Business and Human Rights. National Action Plan for the implementation of the UN Guiding Principles. Norway. URL: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/10/NAP-Norway.pdf>

328 Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos 2020-2022 "Juntos lo Hacemos Posible – Resiliencia y Solidaridad". URL: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2021/06/colombia-2020-2022-plan-nacional-de-accion-de-empresa-y-derechos-humanos.pdf>

Окрім того, Уряд вжив заходів на користь тих підприємств (включаючи МСП), які постраждали в результаті насильницьких дій в Колумбії, створивши спеціальну кредитну лінію³²⁹.

Тим часом тайванські компанії Asustek Computer, Acer Corporation, Hon Hai Technology, HTC і TSMC є членами Альянсу відповідального бізнесу та дотримуються «Кодексу поведінки Альянсу відповідального бізнесу»³³⁰, щоб зміцнити управління ланцюгами постачання. Згідно з НПД Тайваню Уряд, на основі Керівних принципів ООН, продовжить розглядати питання про адміністративні заходи щодо вихідних інвестицій у сфері бізнесу та прав людини³³¹.

В Таїланді, першій азіатській країні, де було ухвалено НПД (2019-2022), передбачається інституційне рішення, прийняте для районів, що постраждали від конфлікту: Міністерство юстиції відповідає за «створення центрів захисту прав людини або робочих груп для управління питаннями порушення прав людини у регіонах конфлікту»³³².

Представлений вище огляд певних національних практик щодо впровадження Принципу 7 Керівних принципів ООН дає Україні бачення того, як НПД в сфері бізнесу та прав людини можна було б використовувати для забезпечення поваги бізнесом прав людини на територіях, постраждалих від конфлікту. У перспективі при розробленні окремого НПД України у поєднанні з іншими галузевими політиками слід розглядати внутрішню політику у сфері оборони, правоохоронної діяльності та реінтеграції населення і територій, які постраждали від поточного військового конфлікту. Слід брати до уваги відповідні напрацювання ОЕСР, ОБСЄ та ЄС. Рекомендується участь уряду України та інших зацікавлених сторін у міжнародних форматах залучення до впровадження Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини.

2.5.1.7. ПРИКІНЦЕВІ ЗАУВАЖЕННЯ

Досліджені міжнародно-правові норми та міжнародні стандарти, а також національні практики їх імплементації свідчать про доцільність розроблення окремого стратегічного політичного документа, спрямованого на впровадження Керівних принципів ООН.

Окремий НПД – корисна ініціатива і для України. Уряд повинен чітко виразити політичну волю щодо запровадження НПД та брати на себе відповідальність за його розроблення і впровадження у прозорий спосіб із залученням інших зацікавлених сторін. НПД має стати одним із інструментів, за допомогою якого Україна може виконати ширші міжнародні програми та політичні зобов'язання, зокрема ЦСР ООН, а також цілі європейської інтеграції та наближення.

Хороша формула НПД може передбачати, що НПД:

- Спрямований на реалізацію всіх 3-х стовпів Керівних принципів ООН для забезпечення реалізації Рамкової програми ООН «Захист, повага та засоби правового захисту» на національному та місцевому рівнях;
- Розроблений та впроваджується прозоро і послідовно під керівництвом/відповідальністю урядового органу (керівного комітету, робочої групи тощо) з координацією діяльності з боку провідного міністерства та з формалізованим внеском зацікавлених сторін на національному і місцевому рівнях;

329 Linea de Credito para las Empresas de Victimas del Conflicto Armado Interno en Colombia. URL: <https://www.bancoldex.com/soluciones-financieras/lineas-de-credito/linea-de-credito-para-las-empresas-de-victimas-del-conflicto-armado-interno-en-colombia-3752>

330 Responsible Business Alliance Code of Conduct, 2018. URL: https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct6.0_English.pdf

331 Taiwan National Action Plan on Business & Human Rights. Implementation of the United Nations Guiding Principles on Business & Human Rights (UNGPs). URL: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2021/10/taiwan-nap-on-business-and-human-rights-2021.pdf>

332 1st National Action Plan on Business and Human Rights (2019-2020). Thailand. URL: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/nap-thailand-en.pdf>

- Розроблений за комплексним п'яти-фазним підходом, як рекомендовано Робочою групою ООН з питань бізнесу та прав людини;
- Ґрунтується на всебічному емпіричному дослідженні (бажано на Національному оцінюванні базових показників), що стосується різних секторів діяльності та різних зацікавлених сторін на національному і місцевому рівнях;
- Розроблений скоординовано та узгоджений з усіма відповідними національними політиками і програмами з урахуванням відповідних міжнародних зобов'язань держави;
- У таких країнах, як Україна, НПД повинні забезпечувати підтримку поваги бізнесом прав людини на територіях, що постраждали від конфлікту;
- Структурований відповідно до рекомендацій Робочої групи ООН, щоб НПД охоплював стратегічні й оперативні цілі у пріоритетних сферах і визначав чіткі завдання, включав План дій із конкретизованими заходами, яких необхідно вжити, та реалістичними показниками для оцінювання його успіху;
- Забезпечений достатніми бюджетними асигнуваннями;
- Підлягає регулярному контролю, оцінюванню та оновленню із залученням неурядових зацікавлених сторін;
- Внаслідок виконання призводить до якісних і кількісних змін у сфері бізнесу та прав людини на національному і місцевому рівнях.

2.5.1.8. РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

- 1) **Варто розробити Національний план дій у сфері бізнесу та прав людини як окремий документ** згідно з Керівництвом РГ ООН щодо НПД, включаючи виділення достатнього бюджету для виконання НПД;
- 2) **Наразі, до часу розроблення окремого НПД, внести зміни** до: а) п. 16 Національної стратегії у сфері прав людини «Забезпечення дотримання прав людини в процесі ведення господарської діяльності» з метою імплементації Першого стовпа Керівних принципів ООН щодо обов'язків і зобов'язань держави у сфері бізнесу та прав людини; б) Плану дій щодо реалізації Національної стратегії у сфері прав людини, виділити достатні фінансові ресурси;
- 3) **Доцільно провести міжвідомчу та/або багатосторонню зустріч за участю зацікавлених сторін з метою збору інформації для прийняття рішення щодо формату управління та координації розроблення та впровадження НПД** (до того часу процесом могло би керувати Міністерство юстиції України);
- 4) **На розроблення НПД необхідно відвести достатній період часу** (наприклад, розроблення НПД в Нідерландах загалом зайняло 1,5 роки, а в Німеччині – 2 роки), щоб забезпечити інклюзивний процес за участю багатьох зацікавлених сторін. Варто передбачити достатньо тривалий період часу, щоб отримати чітке та узгоджене розуміння про пріоритети Уряду і зацікавлених сторін у впровадженні Керівних принципів ООН в Україні (також з урахуванням масштабу нашої країни та її загальних характеристик). На початку необхідно розробити та узгодити початковий План-графік для розподілу часу на проведення відповідних робіт, втім до його дотримання варто ставитися гнучко протягом усього процесу розроблення НПД.

- 5) Необхідне **проведення ґрунтовних консультацій між носіями прав та носіями обов'язків** також і у регіонах України. Нестача часу для них здатна перешкодити формуванню диференційованих позицій та врахуванню інтересів, які можуть бути притаманні різним представленим широким кластерним групам.
- 6) Українські учасники процесів НПД можуть **скористатися** вже наявними у міжнародній практиці **настановами, наборами практичних інструментів, правилами і постійними операційними процедурами відповідних органів**. При цьому для попереднього розроблення НПД корисним буде Керівництво з НПД з питань бізнесу та прав людини Робочої групи ООН. Крім того, корисними є Набір інструментів з національних планів дій для бізнесу та прав людини, шаблон Національного оцінювання базових показників (НОБП), Керівництво з оцінювання впливу на права людини та Набір інструментів, розроблений Данським інститутом прав людини, Посібник для національних установ з прав людини з питань бізнесу та прав людини Міжнародного координаційного комітету національних установ з прав людини та Данського інституту з прав людини, а також Керівництво для середньострокового перегляду НПД, розроблене Міжнародним куточком прав людини (HRIC- італійська НУО).
- 7) При розробленні НПД **необхідно розглянути нові питання у сфері бізнесу та прав людини, як-от штучний інтелект, цифровізація, зміна клімату** тощо. Наприклад, на таких питаннях увагу зосереджено в нещодавно переглянutoму італійському НПД. Крім того, питання поваги бізнесом прав людини на територіях, постраждалих від конфлікту, мають бути належним чином висвітлені в НПД України.
- 8) Уряд України має **забезпечити належну прозорість процесу оцінювання базових показників і розроблення проєкту НПД**. Зокрема, слід оприлюднити План-графік та технічні завдання для різних процесів підготовки НПД. Також, варто відкрито надавати інформацію про бюджет, виділений на процес НПД, що забезпечить впевненість зацікавлених сторін у поточних та довгострокових зобов'язаннях Уряду щодо дотримання запланованих параметрів процесу (на прикладі Чилі).
- 9) Ще на першій фазі підготовки НПД необхідно **визначити відповідальний провідний державний орган/агенцію, що очолюватиме розроблення НПД**. Цьому органу/агенції слід надати необхідні повноваження та фінансові засоби для скликання нарад, керівництва організацією та проведенням внутрішніми і «зовнішніми» консультаціями та координації процесу розроблення проєкту НПД. Ця робота може бути доручена вже існуючому органу або агенції, як-от Міжміністерський комітет з прав людини в Італії, або новоствореному органу чи агенції, як наприклад, Робоча група з питань бізнесу та прав людини у Великій Британії чи Нідерландах, або Керівний комітет, як у Німеччині та Кенії. Для забезпечення роботи такого органу/агенції з питань бізнесу та прав людини може бути сформований Виконавчий секретаріат.
- 10) У випадку України було б корисно створити **Національний керівний комітет з питань бізнесу і прав людини під егідою та керівництвом Віце-прем'єр-міністра України** (з економіки або з питань європейської та євроатлантичної інтеграції), котрий відповідатиме за впровадження Керівних принципів ООН у рамках окремого НПД.
- 11) Щоб забезпечити незалежний внесок у процес розроблення та впровадження НПД, **Уряд може делегувати деякі завдання незалежним зовнішнім експертам/консультантам** (окремим науковцям чи науково-дослідним установам). Наприклад, добросовісне НОБП або оцінювання прогресу НПД можуть бути проведені незалежним органом, але не Урядом. НІПЛ, які створені та діють відповідно до Паризьких принципів, враховуючи їх компетенцію та повноваження, можуть зробити гарний внесок у цю роботу. Також, до прикладу, Центр з прав людини Університету ім. Дієго Порталеса в Чилі був залучений як незалежна зовнішня експертна установа для проведення НОБП. У Великій Британії незалежними консультантами у такому процесі була група вчених-представників Ради з питань мистецтва та гуманітарних досліджень на чолі з професором Шелдоном Лідером з Університету Ессекса.

- 12) **Залучення неурядових зацікавлених сторін має стати ключовим елементом**, що забезпечить уникнення перешкод для них під час попередніх консультацій, розроблення НПД і на етапі його впровадження, а також можливість адекватно використати їхні знання. Існують різні механізми залучення зацікавлених сторін, починаючи від офіційних загальних консультацій (конференції, форуми, діалоги, семінари, тренінги та воркшопи тощо) до окремих зустрічей з різними категоріями зацікавлених сторін і їхньої безпосередньої участі в діяльності відповідального органу з питань НПД. Формат консультативної групи, що складається з неурядових зацікавлених сторін, також рекомендується використовувати, щоб доповнити діяльність урядового органу, відповідального за НПД.
- 13) Необхідно виділити додаткові ресурси та докласти зусиль для **консультацій з групами ризику та вразливими групами** (люди з інших країн, на яких впливає діяльність вітчизняних компаній; корінне населення та національні меншини, як-от роми; жінки, діти тощо). Інформація щодо всіх цих процесів має бути чіткою та загальнодоступною.
- 14) **Процес НПД має бути забезпечений Урядом належними ресурсами і достатньою фінансовою підтримкою у рамках відповідних бюджетних ліній для виконання необхідних заходів. За потреби це фінансування може бути доповнене фінансуванням із інших джерел.** Якщо державне фінансування обмежене, бажано налагодити співпрацю між різними суб'єктами, які зацікавлені у справі та об'єднуються для виконання спільного плану роботи і досягнення результатів.
- 15) Важливо **визначити належний виконавчий орган для впровадження НПД.** Незалежно від того, чи він буде спеціальним новим чи вже існуючим державним органом, виконавчим комітетом чи групою установ, їхній комплексний та міжгалузевий характер має відповідати пріоритетам НПД і гарантувати участь зацікавлених сторін. Завдання НПД мають бути чіткими, а План і строки виконання – складені належним чином.
- 16) Рекомендується **встановити чіткі положення щодо строків, часу та частоти здійснення моніторингу, оцінювання та оновлення НПД.** Однак не завжди частий моніторинг є гарантією своєчасного та відповідного оновлення Плану. Слід пам'ятати, що «План дій є живим документом, який має реагувати на поточні події в країні та світі», як зазначено в НПД Чехії.

Звертаємо увагу, що у *Додатку «О»* нижче наведено комплекс рекомендацій для практики України щодо організації роботи міжвідомчого органу (Національного керівного комітету чи Робочої групи з питань бізнесу та прав людини тощо), який відповідатиме за процеси НПД.

2.5.2. КОРПОРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПОВАЖАТИ ПРАВА ЛЮДИНИ

2.5.2.1 ОГЛЯД ГЛОБАЛЬНИХ І РЕГІОНАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ ЩОДО РОЗРОБКИ ПРОЦЕДУРИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЛЕЖНОЇ ОБАЧНОСТІ ЩОДО ПРАВ ЛЮДИНИ

Десятиліття повільного, але послідовного розвитку м'яких норм міжнародного права в галузі прав людини не змогли створити єдиний і обов'язковий механізм забезпечення дотримання прав людини. Не було впроваджено як загальнообов'язкову глобальну норму і процедури забезпечення належної обачності щодо прав людини. Раніше деякі форми, що за характером дуже близькі до підходу Керівних принципів до процедури забезпечення належної обачності щодо прав людини, виникли й отримали подальший розвиток у таких інструментах м'якого права, як Керівництво ОЕСР³³³, Керівництво Міжнародної організації зі стандартизації щодо соціальної відповідальності ISO 26000³³⁴ та деяких інших³³⁵, включаючи оновлену стратегію Європейської Комісії щодо корпоративної соціальної відповідальності на 2011–2014 роки³³⁶ та Рекомендацію CM/Rec(2016)3 Комітету міністрів Ради Європи³³⁷ державам-членам щодо прав людини та бізнесу. Але жоден із цих нормативних актів не став обов'язковим і не трансформувався в чіткі й зрозумілі національні закони, які передбачають корпоративну соціальну відповідальність, близьку до сенсу Керівних принципів. У цьому розділі проаналізовано наявні підходи до виконання положень забезпечення належної обачності щодо прав людини³³⁸ (ЗНО ПЛ) у глобальному, регіональному та національному масштабах. Розділ завершується деякими пропозиціями та рекомендаціями для України.

ГЛОБАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЛЕЖНОЇ ОБАЧНОСТІ ЩОДО ПРАВ ЛЮДИНИ, ЯКІ СЛІД ВРАХОВУВАТИ ПРИ ПЛАНУВАННІ ВПРОВАДЖЕННЯ КЕРІВНИХ ПРИНЦИПІВ В УКРАЇНІ

Глобальні тенденції розвитку, які слід враховувати в Україні, – це процес розробки юридично-обов'язкового інструменту ООН для регулювання галузі бізнесу та прав людини у міжнародному праві з питань прав людини, діяльності транснаціональних корпорацій та інших підприємств (LBI, третю редакцію опубліковано 17 серпня 2021 року)³³⁹. Запропонований ЮОІ ООН базується на визнанні того факту, що держави зобов'язані встановлювати зобов'язання для компаній проводити «заходи забезпечення належної обачності щодо прав людини пропорційно їхньому розміру, ризику порушення прав людини або характеру та контексту їхньої господарської діяльності та відносин, й оцінювати, запобігати, пом'якшувати, відстежувати та повідомляти про будь-які фактичні чи потенційні порушення прав людини, які можуть виникнути в результаті їхньої господарської діяльності або їхніх ділових відносин».

ЮОІ ООН визнає, що корпоративна відповідальність вимагає більш цілісного підходу, який ширше за питання забезпечення належної обачності щодо прав людини. Документ включає ширший спектр положень, метою яких є забезпечення ефективності заходів попередження порушень та забезпечення доступу до засобів правового захисту і правосуддя для постраждалих людей у разі заподіяння шкоди.

333 OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 2011. URL: <https://www.oecd.org/corporate/mne/oecdguidelinesformultinationalenterprises.htm>

334 ISO 26000. Social Responsibility. URL: <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>

335 Детальний перелік та аналіз деяких із цих норм див. у Ігоря Конопки «Важко протистояти. Перспектива комплексної перевірки на предмет дотримання прав людини в Україні» JAMMO7 Магістерська робота Міжнародне право Права людини.

336 Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A renewed EU strategy 2011–14 for Corporate Social Responsibility. COM/2011/0681 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52011DC0681>

337 Human Rights and business – Recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers to Member States (2016). URL: <https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7302-human-rights-and-business-recommendation-cmrec20163-of-the-committee-of-ministers-to-member-states.html>

338 Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework. URL: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

339 Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and other Business Enterprises. OEWG Chairmanship Third Revised Draft of 17.08.2021. URL: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/LBI3rdDRAFT.pdf>

Включаючи положення про відповідальність компаній, перешкоди на шляху до правосуддя, а також засоби правового захисту й попередження порушень, ЮОІ ООН може слугувати додатковим рівнем захисту для громад і окремих осіб, які постраждали від корпоративної шкоди в усьому світі³⁴⁰.

Ще один важливий момент, який варто підкреслити, полягає в тому, що ЮОІ ООН пропонує розділити забезпечення належної обачності і відповідальність за шкоду: «Проведення забезпечення належної обачності щодо прав людини не звільняє автоматично юридичну чи фізичну особу, яка провадить господарську діяльність, від відповідальності за порушення прав людини чи за сприяння таким зловживанням, чи за не попередження таких зловживань»³⁴¹.

ЮОІ, який потенційно може заповнити законодавчі та управлінські прогалини на глобальному рівні, матиме додаткову вартість для ЄС, який розуміє необхідність розробки міжнародного обов'язкового до виконання механізму, адже питання належної обачності бізнесу щодо прав людини не може вирішуватись виключно на регіональному рівні в законодавстві ЄС. Положення ЮОІ спрямовані на те, щоб транснаціональні корпорації не використали лакуни у законодавстві для уникнення від відповідальності, адже саме неузгодженість законодавства заважає потерпілим у всьому світі успішно порушувати судові справи проти компанії в іншій юрисдикції (наприклад, у країні походження компанії)³⁴².

РОЗВИТОК ОБОВ'ЯЗКУ ЗВІТУВАННЯ НА РІВНІ ЄС

Перше покоління законів про корпоративну звітність³⁴³ вимагало від бізнесу лише самого факту звітності (розкриття) про його вплив на права людини, не передбачаючи будь-яких обов'язкових заходів чи відповідальності за недотримання цього зобов'язань або необхідності детально розписувати фактичну поведінку компанії. Однак, положення Стовпа II вимагають подальших кроків – і закликають бізнес зменшувати ризики й вплив. Навчившись звітувати про вплив на прав людини, бізнес буде змушений дізнаватися й про свої зобов'язання у сфері бізнесу та прав людини і про мінімальні стандарти в цій сфері.

Першою розробкою в цьому відношенні стала Директива 2013/34/ЄС щодо розкриття нефінансової інформації та інформації про різноманітність великими підприємствами та групами, також відома як Директива про фінансову звітність³⁴⁴. Пізніше, у 2014 році ЄС прийняв Директиву 2014/95/ЄС³⁴⁵, яку також називають Директивою про нефінансову звітність (NFRD), вона встановлює правила розкриття нефінансової інформації та інформації про різноманітність великими компаніями. Опубліковане у 2020 році дослідження Альянсу за корпоративну прозорість свідчить, що якість практики корпоративної звітності відповідно до Директиви ЄС про нефінансову звітність різниться у країнах-членах ЄС. Більшість компаній не розкриває відповідну, значущу та порівняльну інформацію щодо сталого розвитку. Лише 36,2% компаній повідомляють про свої кліматичні цілі, а ще менший відсоток повідомляє про узгодження таких цілей із Паризькою угодою. Аналогічно лише 23% компаній повідомляють про проблеми у сфері прав людини³⁴⁶.

340 Global solutions to global problems: why EU legislation and a UN instrument on corporate accountability must be complementary. 2021. URL: <https://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2021/10/Briefing-Why-EU-legislation-and-a-UN-instrument-on-corporate-accountability-must-be-complementary.pdf>

341 Більше інформації <https://www.business-humanrights.org/ru/свежие-новости/commentary-the-second-revised-draft-keeps-human-rights-due-diligence-legal-liability-seperate-rightly-so/>

342 Там само.

343 Найближчим до зобов'язання України щодо звітності є Директива 2013/34/ЄС щодо розкриття нефінансової інформації та інформації про різноманітність певними великими підприємствами та групами.

344 Директива 2013/34/ЄС. URL: https://www.accountancyeurope.eu/wp-content/uploads/Factsheet_2013_Accounting_Directive_with_NFI_1411.pdf

345 Directive 2014/95/EU of the European Parliament and of the Council of 22 October 2014 amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups Text with EEA relevance. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0095>

346 Reform of the EU Non-Financial Reporting Directive. Alliance for Corporate Transparency. URL: http://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2021/03/reform_nfrd_joint_position_alliance_for_corporate_transparency_final-49dd752b7c4b60a78445a7552004d2d3a3bced19ad48c3072961f9b1eccad53a.pdf

Тому Європейська коаліція за корпоративне правосуддя³⁴⁷ наполегливо рекомендує ЄС реформувати вищезгадану Директиву та використати цей процес реформи для усунення прогалин і недоліків у корпоративній звітності щодо сталого розвитку:

1. Розширити сферу дії Директиви, щоб охопити всі публічні компанії, незалежно від їх розміру, аби переконатися, що інвестори мають всю необхідну інформацію. Автори також спеціально вказують на необхідність включення до цієї Директиви зобов'язань для компаній, що не входять до ЄС, але які здійснюють торгівлю в ЄС, що може бути актуальним для України³⁴⁸.
2. Забезпечити надання нефінансової звітності разом із річним звітом та розкриття суттєвої з фінансової точки зору інформації.
3. Уточнити визначення подвійної матеріальності.
4. Інтегрувати вимоги до звітності, щоб охопити питання управління та підзвітності щодо питань сталого розвитку.
5. Пояснити загальні та тематичні вимоги до звітності

Підвищення якості корпоративної звітності матиме центральне значення для досягнення цілей ЄС, викладених у Зеленій угоді ЄС³⁴⁹ та Плані дій щодо сталого фінансування³⁵⁰. У 2021 році Комісія прийняла пропозицію щодо Директиви з питань звітності щодо корпоративної сталості (CSRD)³⁵¹, якою буде внесено зміни до існуючих вимог до звітності за Директивою про нефінансову звітність. Пропозиція:

- поширює сферу дії на всі великі компанії та всі компанії, акції яких котуються на регульованих ринках (крім мікропідприємств, які перебувають на біржі)
- вимагає аудиту (завірення) звітної інформації
- запроваджує більш детальні вимоги до звітності й вимогу звітувати відповідно до обов'язкових стандартів звітності ЄС щодо сталого розвитку.

Такі зміни до Директиви разом із процесами розширення сфери дії, що мають бути завершені у 2022 році, надають унікальну можливість усунути прогалини і недоліки корпоративної звітності, що надалі сприятиме швидшому досягненню цілей ЄС у сфері бізнесу та прав людини і вплине на діяльність українських експортних компаній.

РОЗВИТОК ОБОВ'ЯЗКУ ДОТРИМУВАТИСЯ ПРИНЦИПІВ ПОВЕДІНКИ НА РІВНІ ЄС

Поки ЄС повільно розробляє регіональний регуляторний підхід для дотримання Керівних принципів, деякі країни-члени ЄС розробляють і впроваджують окремі закони про процедуру забезпечення належної обачності щодо прав людини. Цей процес очолювали Франція із Законом про надійну обачність (чинний), Німеччина із Законом про ланцюжок поставок (прийнятий, набуде чинності у 2023 році), Норвегія із Законом про прозорість (ще не набрав повної чинності), Нідерланди з Біллем про відповідальну бізнес-поведінку (запропонований законопроект), Австрія з Біллем про ланцюжок поставок (аналогічно, запропонований законопроект) і Бельгія з Біллем про належну обачність (аналогічно, лише проєкт закону)³⁵². Всі вони будуть детально проаналізовані в наступному підрозділі.

347 European Coalition for Corporate Justice. URL: <https://corporatejustice.org>

348 Реформування Директиви ЄС про нефінансову звітність. Усі великі компанії, як визначено в Директиві про фінансову звітність, що відповідають 2 з таких 3 критеріїв: Загальна сума балансу не менше 20 мільйонів євро. Чистий оборот 40 мільйонів євро. Мінімум 250 співробітників.

349 Детальніше https://ec.europa.eu/clima/eu-action/european-green-deal_en

350 Sustainable Finance Factsheet. European Commission. URL: <https://ec.europa.eu/environment/enveco/pdf/6.%20Sustainable%20finance.pdf>

351 Sustainable Finance Package. European Commission. URL: https://ec.europa.eu/info/publications/210421-sustainable-finance-communication_en#csrd

352 Corporate due diligence laws and legislative proposals in Europe. Comparative table, June 2021. European Coalition for Corporate Justice. URL: <https://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2021/07/Corporate-due-diligence-laws-and-legislative-proposals-in-Europe-June-2021.pdf>

Деякі інші країни-члени ЄС знаходяться в процесі тривалого вивчення можливості прийняття тих чи інших подібних нормативних актів, які могли б певною мірою задовольняти вимоги введення процедури належної обачності щодо прав людини³⁵³. У Фінляндії уряд інвестував у підготовчий етап, ще до початку дискусії щодо майбутнього регулювання процедури належної обачності щодо прав людини. У рамках аналізу, оцінки та дослідницької діяльності, уряд замовив ще одне дослідження діяльності фінських компаній у сфері прав людини з використанням методології Corporate Human Rights Benchmark (стандарт корпоративної відповідальності в області прав людини)³⁵⁴. Зрозуміло, що фрагментарність регуляторних заходів, які регулюють відповідальне управління ланцюгами поставок і комплексну перевірку, закликає до необхідності подальших зусиль з гармонізації законодавства на рівні ЄС. Фінляндія також ставить за мету просувати цей порядок денний на інших міжнародних майданчиках, як-от ОЕСР та ООН, зважаючи на все більш глобальний характер бізнесу³⁵⁵.

Такий розвиток подій та деякі інші регіональні (ЄС) та глобальні процеси надихнули Європейську Комісію до вивчення можливості подальшого розвитку та уніфікації підходу до сфери бізнесу і прав людини й виступу з пропозицією нової всеосяжної директиви щодо принципу належної обачності щодо прав людини, яка охоплює всі сектори. У 2018 році План дій щодо фінансування сталого зростання³⁵⁶, серед іншого, включав заходи, спрямовані на покращення корпоративного управління, зобов'язання оцінити до 2019 року можливість запровадження вимог належної перевірки ланцюга постачання з боку правління компаній.

У квітні 2020 року Комісар з питань юстиції Дідьє Рейндерс виступив із законодавчою ініціативою запровадження принципу належної обачності щодо прав людини. У травні 2020 року Європейська Комісія представила інформацію про відновлення після COVID-19³⁵⁷, згідно з якою для «забезпечення повного включення екологічних та соціальних інтересів у бізнес-стратегії, у 2021 році ЄС виступить з новою ініціативою щодо сталого корпоративного управління»³⁵⁸. Аналогічна інформація надходила від Європарламенту та Ради ЄС³⁵⁹. Усі ці зусилля призвели до того, що у січні 2021 року Комітет з юридичних питань (JURI) прийняв Звіт про принцип належної обачності та корпоративну відповідальність³⁶⁰, включаючи рекомендацію Комісії розробити пропозицію директиви, яка вимагатиме від підприємств займатися питаннями прав людини, впливами на і ризиками для довкілля, управлінськими ризиками та впливами в усіх глобальних ланцюгах вартості; визнавати необхідність застосування штрафних, зокрема адміністративних, санкцій за невідповідність, а також створити цивільно-правову відповідальність за шкоду, заподіяну підконтрольними суб'єктами або за участь у заподіянні такої шкоди. У березні 2021 року Європарламент ухвалив резолюцію з рекомендаціями Комісії щодо корпоративного принципу належної обачності та корпоративної відповідальності³⁶¹, завершення процесу очікується у 2022 році³⁶². Пропонована директива визначатиме мінімальні стандарти, очікувані ЄС від компаній, які працюють в ЄС або є постачальниками в ЄС, що в багатьох випадках стосуватиметься і українського бізнесу.

353 Evidence for mandatory Human Rights and Environmental Due Diligence legislation. European Coalition for Corporate Justice. URL: <http://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2021/03/evidence-for-mhredd-january-2021-.pdf>

354 Більше інформації <https://www.hanken.fi/en/departments-and-centres/departments-and-organisation/ccr/research/projects/sihti-project>

355 Towards EU Mandatory Due Diligence Legislation. Perspectives from Business, Public Sector, Academia and Civil Society. URL: https://media.business-humanrights.org/media/documents/BHRRC_EUPresidency_mHREDD_Compedium_11-2020.pdf

356 Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Central Bank, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Action Plan: Financing Sustainable Growth. COM(2018)/097 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52018DC0097>

357 Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Europe's moment: Repair and Prepare for the Next Generation. COM(2020) 456 final. URL: <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/communication-europe-moment-repair-prepare-next-generation.pdf>

358 Evidence for mandatory Human Rights and Environmental Due Diligence legislation. European Coalition for Corporate Justice. URL: <http://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2021/03/evidence-for-mhredd-january-2021-.pdf>

359 Там само.

360 Corporate due diligence and corporate accountability. 2020/2129(INL). European Parliament. URL: [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2020/2129\(INL\)&l=en](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2020/2129(INL)&l=en)

361 European Parliament resolution of 10 March 2021 with recommendations to the Commission on corporate due diligence and corporate accountability (2020/2129(INL)). URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0073_EN.html

362 EU Due Diligence Law Proposal Delayed. CSR Europe, 2021. URL: <https://www.csreurope.org/newsbundle-articles/eu-due-diligence-law-proposal-delayed>

Найважливіші ідеї та положення майбутньої Директиви ЄС³⁶³:

- Директива наголошує, що порушення прав людини і порушення соціальних та екологічних стандартів можуть бути результатом власної діяльності підприємства або результатом його ділових відносин, які контролюються ним та перебувають у ланцюгу створення вартості; тому підкреслює, що належна обачність має охоплювати весь ланцюг створення вартості, але також має містити політику визначення пріоритетів;
- Вважається, що сфера дії будь-якої майбутньої обов'язкової системи належної обачності на рівні ЄС має бути широкою і охоплювати всі великі підприємства, що регулюються законодавством держави-члена або створені на території ЄС, включаючи ті, що надають фінансові продукти і послуги, незалежно від сфери їхньої діяльності та від того, чи вони перебувають у громадській власності чи контролюються громадою, а також включаючи всі публічні малі та середні підприємства, малі та середні підприємства з високим рівнем ризику;
- Наголошується, що зобов'язання щодо належної обачності мають бути ретельно розроблені, щоб створити систему постійної та динамічної перевірки і уникнути номінального виконання, й мають відповідати складній природі несприятливих впливів;
- Підкреслюється, що комплексні вимоги щодо прозорості – критично важливий елемент законодавства про обов'язкову належну обачність;
- Вважається, що для забезпечення принципу належної обачності держави-члени повинні створити або призначити національні органи для обміну передовим досвідом, проведення розслідувань, здійснення нагляду й накладення санкцій, беручи до уваги серйозність і повторний характер порушень; підкреслюється, що такі органи повинні мати достатні ресурси та повноваження для реалізації своєї місії.

Для всіх країн-членів ЄС і тих країн, які, як і Україна, уклали Угоду про асоціацію, Резолюція дає чіткі рекомендації:

- Необхідно ретельно вивчити національну законодавчу базу щодо сфери бізнесу та прав людини в цілому та принципу належної обачності зокрема й порівняти результати з майбутніми вимогами Директиви ЄС;
- Обговорення регулювання сфери бізнесу та прав людини на рівні ЄС не завершиться найближчим часом, а навпаки лише поглибиться й зфокусується, тому настав час перейти від НПД до наступного етапу розробки та впровадження принципу належної обачності щодо прав людини;
- Можливе регулювання принципу належної обачності щодо прав людини має бути широким й охоплювати всі типи суб'єктів господарювання (так само слід обговорити МСП);
- Регулювання принципу належної обачності щодо прав людини має бути прозорим, залучати зацікавлені сторони та вимагатиме створення спеціального органу регулювання та контролю;
- Принцип належної обачності щодо прав людини має бути ефективним засобом захисту.

Коментарі та зауваження³⁶⁴ до резолюції від Управління Верховного комісара ООН також вказують на такі моменти:

- Процес консультацій із зацікавленими сторонами має бути в центрі розробки будь-яких положень про належну обачність щодо прав людини.

363 European Parliament resolution of 10 March 2021 with recommendations to the Commission on corporate due diligence and corporate accountability (2020/2129(INL)). URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0073_EN.html

364 EU Mandatory Human Rights Due Diligence Directive: Recommendations to the European Commission. UN High Commissioner for Human Rights, 2021. URL: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ohchr-recommendations-to-ec-on-mhrdd.pdf>

- Зробити сферу дії положення якомога ширшою, щоб включати всі суб'єкти господарювання та всі види відносин. Законодавчий підхід, який змушує компанії віддавати пріоритет тим відносинам, з якими компанії мають прямі комерційні відносини (наприклад, «Постачальники рівня 1»), не буде відповідати Керівним принципам. У багатьох випадках такий законодавчий підхід також не буде достатньо ефективним, враховуючи, що серйозні зловживання в ланцюгах поставок часто зустрічаються в точках вище або нижче ланцюга створення вартості, в яких беруть участь сторони, з якими може не бути прямого зв'язку (тобто зв'язку «рівня 1»).
- Ефективний процес забезпечення належної обачності щодо прав людини повинен включати всі етапи: ідентифікацію та оцінку фактичних і потенційних ризиків для прав людини, інтеграцію результатів оцінки впливу на права людини в усі відповідні внутрішні функції та процеси, здійснення відповідних дій для запобігання або пом'якшення наслідків, зокрема за допомогою використання важелів впливу, моніторинг ефективності реагування на вплив на права людини та ризики у сфері прав людини і повідомлення про прогрес. Відсутність будь-якого з цих кроків поставить під загрозу ефективність всього процесу й може перетворити його на формальність.
- Слід приділяти належну вагу потребі компаній активно шукати шляхи посилення важелів впливу, а потім ефективно використовувати їх у рамках комплексної стратегії зменшення ризиків у сфері прав людини. Слід звернути увагу на різні способи, якими виконавчі установ (як на рівні ЄС, так і на рівні держав-членів) могли б підтримувати компанії у процесі визначення шляхів підвищення їхнього впливу, зокрема за допомогою спільних, багатосторонніх та/або галузевих ініціатив.

Таке регулювання ЄС здебільшого покликане створити інструменти і встановити критерії для бізнесу, щоб спрямовувати бізнес на виконання всіх вимог, раніше встановлених Керівними принципами: аналіз, результативність, моніторинг і відшкодування. Останній пункт (відшкодування) є дуже необхідним доповненням, оскільки попередні покоління нормативних актів передбачали лише звітність та оцінку, що підтверджує відсутність механізму відшкодування та відповідальності за невиконання.

Інший важливий фактор, який потребує додаткового аналізу при розгляді змін, – наслідки для бізнесу відповідно до нової Директиви ЄС, з якими можуть зіткнутися, як деякі українські підприємства³⁶⁵, так і компанії ЄС:

1. Розробити та запровадити стратегію належної обачності;
2. Визначати, оцінювати, запобігати, припиняти, пом'якшувати, контролювати, повідомляти, враховувати, вирішувати та усувати потенційний та/або фактичний негативний вплив на права людини, довкілля та належне управління, який може виникнути в результаті власної діяльності підприємств та діяльності їхніх ланцюжків вартості чи внаслідок їхніх ділових відносин;
3. Залучати зацікавлені сторони до розробки та впровадження принципу належної обачності щодо прав людини;
4. Публікувати й повідомляти про стратегію належної обачності;
5. Розкривати нефінансову інформацію та інформацію про різноманітність;
6. Регулярно моніторити й переглядати стратегії належної обачності щодо прав людини та оцінювати їх результати;
7. Створити механізм розгляду скарг.

Додаткові наслідки для держав-членів і, можливо, для тих, хто, як і Україна, мають Угоду про асоціацію з ЄС:

1. Змінити національне законодавство та/або запровадити правила, щоб забезпечити впровадження ефективних стратегій належної обачності щодо прав людини зі сторони бізнесу;

³⁶⁵ Принаймні ті, які мають експортні відносини з бізнесами, що розташовані в ЄС, чи виступають їхніми постачальниками. Директива потенційно може бути частиною спільного надбання ЄС і бути інтегрована в українську правову систему.

2. Створити незалежний національний механізм моніторингу;
3. Розробити та поширювати позасудові форми відшкодування для забезпечення ефективної цивільно-правової відповідальності за потенційну шкоду;
4. Передбачити відповідальність за недотримання і забезпечити впровадження цієї відповідальності.

Всі ці майбутні положення мають один величезний недолік, адже вони спрямовані на великий бізнес і не охоплюють МСП. Заходи, які розробляються для МСП, *див. у Додатку К*.

2.5.2.2. НАЦІОНАЛЬНІ ПРАВОВІ РОЗРОБКИ У СФЕРІ НАЛЕЖНОЇ ОБАЧНОСТІ ЩОДО ПРАВ ЛЮДИНИ – ОГЛЯД МОДЕЛЕЙ, ОБРАНИХ КРАЇНАМИ-ЧЛЕНАМИ ЄС

З моменту початку обговорення сфери бізнесу і прав людини й розвитку правової бази на рівні ЄС у 2011-2012 роках, чимало держав-членів розробили або прийняли певні форми законів про належну обачність щодо прав людини³⁶⁶. Це Франція, Німеччина, Норвегія, Нідерланди, Бельгія та Австрія. З цього досвіду можна винести певні уроки, див. більш детальний аналіз цих нормативних актів у *Додатку L*.

Важливими загальними характеристиками всіх національних нормативно-правових актів про принцип належної обачності щодо прав людини, які вже прийняті або пропонуються на рівні ЄС, є наступні:

- зобов'язання щодо принципу належної обачності, які вони передбачають і накладають на бізнес, ґрунтуються на Керівних принципах / ОЕСР;
- всі вони вимагають від бізнесу прозорості процесу оцінки ризиків у сфері прав людини та публікації результатів;
- вони засновані на стандартах прав людини, екологічних стандартах, а в деяких країнах – на стандартах охорони праці та умов праці, а також відповідають критеріям, розробленим як Керівними принципами, так і ОЕСР;
- вони, як правило, передбачають певні форми санкцій (більшість із них);
- регулювання є обов'язковим для великих, а в деяких країнах і середніх підприємств (тому в майбутньому для МСП знадобляться додаткові правила або принаймні рекомендації).

І, нарешті, останнім аргументом у всій глобальній та регіональній дискусії щодо розробки та впровадження обов'язкової нормативної бази про регулювання належної обачності щодо прав людини є її вартість.

- Вартість для органів державної влади, оскільки моніторинг виконання потребуватиме більшої кількості персоналу.
- Додаткові витрати можуть виникнути внаслідок надання рекомендацій щодо впровадження, зразків оглядів звітів і, можливо, створення та підтримки бази даних для звітів компанії.
- Витрати на рівні компанії залежатимуть від сектора та категорії бізнесу, але також неминуче виникнуть.

Водночас дослідження щодо вимог належної обачності у ланцюзі постачань, проведене ЄС у 2020 році, показує, що переваги, які принесе обов'язкове регулювання принципу дотримання належної обачності щодо прав людини, вартє витрат і принесе додаткові соціальні вигоди:

Ці зміни нададуть компаніям значні економічні вигоди, пов'язані з іміджем бренду, репутацією і продажами, якщо в результаті нового регулювання компанії будуть все більше дотримуватись принципу належної обачності, і про це знатимуть споживачі.

³⁶⁶ Corporate due diligence laws and legislative proposals in Europe. Comparative table, June 2021. European Coalition for Corporate Justice. URL: <https://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2021/07/Corporate-due-diligence-laws-and-legislative-proposals-in-Europe-June-2021.pdf>

Подібним чином можна очікувати економічних вигод у сфері роботи з персоналом, оскільки заходи підвищення стійкості та діяльність у сфері КСВ можуть зробити компанію більш привабливою для претендентів на роботу, а отже, компанії можуть залучати талановитих співробітників, навіть якщо вони не платять висококонкурентної заробітної плати. Економічні вигоди також можна очікувати від кращого управління ризиками, операційної ефективності та інновацій³⁶⁷.

2.5.2.3. ПРИКІНЦЕВІ ЗАУВАЖЕННЯ

Десятиліття добровільних заходів з впровадження принципу належної обачності щодо прав людини, які спочатку були передбачені Керівними принципами, не принесло суттєвих змін і не показало прикладів, які б почали наслідувати численні компанії. Звичайно, у глобальному бізнесі є багато успішних випадків, коли впроваджуються заходи належної обачності, що стають частиною стратегії компанії у галузі зв'язків з громадськістю і/або сталого розвитку, але існує значно більше випадків, коли підприємства вирішують ігнорувати³⁶⁸ права людини й екологічні зобов'язання, які вимагають запровадження обов'язкових нормативно-правових актів на глобальному, регіональному та національному рівнях³⁶⁹. Як-от і Директиви ЄС, згадані в цьому розділі, і національні закони, які паралельно розробляються в деяких країнах-членах.

Потреба в такому регулюванні є цілком зрозумілою та стосується й України, бізнесу легше мати чіткі вказівки щодо очікуваної поведінки саме у таких складних і важливих темах, як права людини³⁷⁰.

Безсумнівно, подальший розвиток правових рамок ЄС вплине на ті українські компанії, які працюють на ринку ЄС або є частиною ланцюга постачальників для бізнесів у ЄС. Наразі в Україні підприємства, які є членами Глобального договору ООН, почали практику включення до своїх річних звітів нефінансової інформації без будь-яких особливих вимог чи єдиного підходу³⁷¹, тож всі компанії використовують різні критерії та приклади звітності. Відсутня також чіткість у положенні Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність», цей Закон не містить конкретних вказівок щодо того, як звітувати про нефінансові результати та які критерії використовувати.

Іншим прикладом рекомендацій щодо нефінансової звітності, які вже використовуються в Україні, є ініціативи кількох глобальних бізнес-саморегуляторів і/або фінансових установ, які випустили конкретні рекомендації для своїх колег щодо такої звітності, щоб ті могли слідувати глобальним тенденціям звітності з КСВ³⁷². Наприклад, Міністерство фінансів України вже збирає дані щодо звітності ESG (довкілля, соціальні питання та внутрішньокорпоративні відносини) (за 2019-2020 роки³⁷³). Подальша уніфікація та національні рекомендації щодо цього питання можуть допомогти українському бізнесу відповідати стандартам своїх партнерів, як на міжнародному/європейському рівні, так і всередині країни. Розробка чіткого обов'язкового стандарту, який охоплюватиме принаймні деякі аспекти належної обачності щодо прав людини на рівні ЄС, – сигнал для всіх держав-членів прискорити узгодженість своєї національної політики.

367 European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, Torres-Cortés, F., Salinier, C., Deringer, H., et al., Study on due diligence requirements through the supply chain : final report, Publications Office, 2020. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>

368 Businesses' responsibilities for human rights in a changing world. Vigeoeiris, 2017. https://www.vigeo-eiris.com/wp-content/uploads/2017/02/20170222_PR_HR_study_EN-def.pdf

369 Evolving Relationship of Business and Human Rights. Alan S. Gutterman. American Bar Association, 2021. URL: https://www.americanbar.org/groups/business_law/publications/blt/2021/02/business-human-rights/

370 Під час численних експертних інтерв'ю в рамках цього дослідження респонденти згадують низький рівень розуміння, а, отже, і небажання бізнесу дотримуватися та впроваджувати стандарти у сфері бізнесу та прав людини, через те, що вони накладають на них нові додаткові зобов'язання. Варто також зазначити, що багато вимог, встановлених Керівними принципами та/або пропонуваними змінами до майбутніх правил ЄС, певною мірою вже є частиною національного законодавства та міжнародних зобов'язань, з якими стикається кожна держава-член ЄС чи Ради Європи.

371 Мережа Глобального договору ООН в Україні. URL: <https://globalcompact.org.ua>

372 See for example Nasdaq ESG Reporting Guide 2.0 A Support Resource for Companies. URL: <https://www.nasdaq.com/docs/2019/11/26/2019-ESG-Reporting-Guide.pdf> or recommendations within Brasil State-Owned Enterprise Governance Program developed by B3. URL: <https://www.b3.com.br/data/files/F3/B4/1E/4F/C1B2F510ACF0E0F5790D8AA8/State-owned-Enterprise-Governance-Program11.05.17.pdf>

373 Більш детально https://mof.gov.ua/en/esg_performance-426

Процес також позитивно впливатиме на сусідні країни та країни-партнери ЄС, наприклад, ті, які мають Угоди про асоціацію, як-от Україна. Україна вже розробила нові нормативні акти на основі керівництва та мінімальних стандартів, передбачених Директивами ЄС в рамках Плану дій з лібералізації візового режиму³⁷⁴, а пізніше в рамках Угоди про асоціацію між Україною та ЄС³⁷⁵. Ці нові Директиви ЄС щодо нефінансової звітності та обов'язкової належної обачності щодо прав людини можуть бути впроваджені в Україні аналогічним чином.

2.5.2.4. РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Основні сфери, які мають стати пріоритетними для України та яким Україна має приділяти ключову увагу під час обговорення своєї майбутньої політики впровадження принципу належної обачності щодо прав людини:

- Обсяг дії закону: він повинен захищати всі відповідні права людини та екологічні стандарти, а також права окремих груп та осіб відповідно до умов діяльності компанії.
- Розмір компаній, щодо яких застосовуватиметься такий закон, нинішня практика здебільшого стосується більших компаній, хоча дискусія про необхідність залучення МСП вже розпочалася.
- Зобов'язання щодо належної обачності: закон має встановлювати відповідальність компанії за повагу до прав людини та довкілля в рамках усієї корпоративної структури та ланцюгів поставок.
- Закон має внести зміни до чинного законодавства, щоб забезпечити доступ до правосуддя, як через національну судову систему та позасудовими засобами захисту, так і через внутрішні механізми розгляду скарг в компанії.
- Закон може вимагати створення органів з контролю за виконанням та наглядом³⁷⁶.

Вже засвоєні уроки³⁷⁷ кількох країн ЄС, які вже розробили та почали запроваджувати нормативні акти щодо належної обачності, допоможуть Україні сформувати плавний та комплексний підхід:

- Інвестувати в комплексний та інклюзивний процес консультацій з бізнесом та постраждалими сторонами, перш ніж виносити будь-які пропозиції щодо політики чи закону;
- Створити карту наявних міжнародних і національних юридичних зобов'язань, щоб переконатися, що наступним кроком у сфері розвитку принципу належної обачності буде доповнення до чинного законодавства. Узгодженість політики – найважливіший аспект будь-яких змін;
- Інвестувати в кампанії підвищення обізнаності для бізнесу, щоб вивчити потреби, зобов'язання та додаткову вартість впровадження принципу належної обачності щодо прав людини;
- Інвестувати час і ресурси в освіту ОГС та суспільства щодо суті бізнесу та прав людини та з метою створення альянсів навколо цієї тематики;
- Залучати бізнес-асоціації ЄС та бізнес-асоціації, які могли б допомогти спростити процес для українських партнерів та показати позитивний приклад.

374 Visa liberalisation with Moldova, Ukraine and Georgia. European Commission. URL: https://ec.europa.eu/home-affairs/policies/international-affairs/collaboration-countries/visa-liberalisation-moldova-ukraine-and_en

375 Association Agreement between the European Union and its Member States, of the one part, and Ukraine, of the other part. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A22014A0529%2801%29>

376 Key Features of Mandatory Human Rights Due Diligence Legislation. ECCJ Position Paper, June 2018. URL: http://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2021/04/eccj-position-paper-mhrdd-final_june2018_3.pdf

377 На основі інтерв'ю експертів та висновків, представлених на 2-му Форумі ООН з питань бізнесу та прав людини у Східній Європі та Центральній Азії. Детальніше тут <https://www.facebook.com/UNDP Eurasia/videos/2949482128649499>

2.5.3. ДОСТУП ДО ЗАСОБІВ ЗАХИСТ

2.5.3.1. ДОСТУП ДО ЗАСОБІВ ЗАХИСТУ – ОГЛЯД ЕФЕКТИВНОСТІ ТА ПРОГАЛИН ЗАСОБІВ СУДОВОГО ЗАХИСТУ

Кілька ключових експертів, а також кабінетний аналіз вказують на те, що людям, як правило, бракує знань про права людини, зокрема, що стосуються бізнесу, вони не розглядають бізнес як одного з порушників прав людини³⁷⁸. Інша проблема, яка також підтверджена дослідженням в Україні³⁷⁹, полягає в тому, що люди рідко шукають правосуддя через загалом низьку довіру до судової влади та верховенства права. Третім фактором, який став очевидним у ході проведеного дослідження, є відсутність у бізнесу внутрішніх механізмів розгляду скарг. Ще одним фактором, що впливає на доступ до засобів правового захисту, є ефективна або в деяких випадках досить неефективна національна система правового захисту, яка не має важливих механізмів, не забезпечує узгодженості, не охоплює всі аспекти різних порушень прав людини або є занадто складною у використанні для окремих постраждалих та/або всієї громади.

Напозір питання про наявні засоби захисту – просте, оскільки діапазон можливих засобів не видається аж надто широким, адже згідно із Стовпом 3 Керівних принципів він розділений на³⁸⁰:

- судові засоби захисту
- державні позасудові засоби захисту
- недержавні позасудові засоби захисту (механізми розгляду скарг бізнесу).

Але кабінетне дослідження свідчить, що в глобальному та регіональному масштабах більшість країн стикається з подібними перешкодами та прогалинами, коли йдеться про забезпечення ефективності всіх трьох типів засобів захисту. Доступ до засобу правового захисту або, скоріше, його ретельна оцінка для виявлення основних перешкод і правових прогалин має бути невід'ємною частиною належного НПД та принципу належної обачності (ПНО), і обидва вони не принесуть жодної користі, якщо не приділяти увагу покращенню засобів правового захисту.

Аналіз прогресу країн-членів ЄС у покращенні доступу до засобів правового захисту у випадках порушень у сфері бізнесу та прав людини свідчить про деякі однакові закономірності³⁸¹:

- У перших НПД країн зазвичай не вистачає конкретних дій та навіть аналізу наявних засобів правового захисту й правових прогалин;
- Обговорення принципу належної обачності щодо прав людини раніше також не було зосереджено на відповідальності бізнесу та доступі потерпілих до засобів правового захисту;
- Загалом людям бракує знань про їхні права та наявні засоби їх захисту, тому вони рідко використовують навіть наявні засоби правового захисту.

378 На думку кількох експертів, які мають великий світовий досвід консультування у сфері бізнесу та прав людини, таке нехтування та низьке розуміння зв'язку між бізнесом і правами людини характерні для Європи та Східної Європи. В африканських країнах, що розвиваються, чи в Південній Америці місцеве населення ще більш несвідоме того, що бізнес порушує їхні права на землю та створює випадки забруднення. Через таке нерозуміння власних прав люди не зацікавлені в тому, щоб порядок денний у сфері бізнесу та прав людини дотримувався, чи в тому, щоб вимагати змін від бізнесу в Україні.

379 Що українці знають та думають про права людини: оцінка змін (2016 – 2018 – 2020). URL: https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic_governance/what-ukrainians-know-and-think-about-human-rights-assessment-of.html

380 Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework. URL: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

381 На основі інтерв'ю з експертами, порівняння НПД та кабінетного дослідження

Результати дослідження Агентства ЄС з фундаментальних прав (FRA) 2020³⁸² щодо практик держав-членів і прогалини в їхніх механізмах правового захисту, свідчать про спільні проблеми та наявність дуже малої кількості гарних практик, коли йдеться про судові та позасудові ефективні та доступні засоби правового захисту, як це передбачено у Керівних принципах³⁸³. Хоча всі країни-члени ЄС, як і інші країни світу, мають засоби судового захисту, які можуть бути використані в деяких випадках порушень, пов'язаних з бізнесом і правами людини, не всі з них мають засоби, які можна охарактеризувати як доступні, ефективні й такі, що забезпечують пряме відшкодування в подібних випадках. Ось основні прогалини, з якими зазвичай стикаються національні судові системи ЄС, коли йдеться про порушення прав людини з боку бізнесу³⁸⁴:

- Брак конкретних судових процесів за кожним типом порушення у сфері бізнесу та прав людини,
- Складний характер деяких судових процесів, необхідність орієнтуватися на/використовувати різні закони,
- Юрисдикція транскордонних судових позовів.

Іншим важливим фактором, на якому наголошує більшість експертів, є те, що, аналізуючи ефективність судового захисту, важливо брати до уваги не лише його фактичне існування з точки зору процедури чи правової бази, а й проаналізувати фактичний доступ до цієї правової процедури для дійсних потерпілих або постраждалих громадян в конкретних випадках.

Усі опитані експерти в рамках вищезгаданого дослідження FRA, зазвичай погоджуються, що суди залишаються єдиним каналом доступу до правосуддя у випадках порушень прав людини, пов'язаних з бізнесом. Однак більшість опитаних вказує на відсутність специфічних процедур, які були б розроблені та прийняті на випадки такого зловживання. Залежно від характеру зловживання може бути розпочато цивільне, кримінальне чи адміністративне провадження. Проте респонденти в усіх країнах підкреслюють, що часто порушення прав людини, пов'язані з бізнесом, нетипові, а ті, хто звертається за допомогою до суду, можуть зіткнутися з низкою практичних, процесуальних і фінансових перешкод.

У багатьох країнах респонденти передусім вказували на³⁸⁵:

- Відсутність конкретних процедур для повідомлення про порушення прав людини з боку бізнесу та відсутність чітких вказівок для судів, адвокатів та позивачів у позовах змішаної юрисдикції, що важливо, оскільки зловживання у сфері бізнесу і прав людини можуть мати складний характер.
- Відсутність чіткого судового розгляду колективних позовів про зловживання в сфері бізнесу і прав людини у багатьох країнах і необхідність подавати позов до суду окремо кожному позивачу.
- Відсутність професійної юридичної допомоги та експертної підтримки в таких справах також є перешкодою, оскільки, згідно з тими ж дослідженнями FRA, навіть у країнах ЄС не так просто знайти юридичну компанію чи практикуючого юриста, які мають широкий досвід у таких справах через їх рідкісний і складний характер, а також вартість.
- Зокрема через брак правової допомоги та адвокатів такі судові процеси стають дуже дорогими, а це непропорційно обтяжує позивачів, адже вони не мають таких самих ресурсів, як бізнес, щоб інвестувати в судові процеси.

382 Див. звіти та тематичні дослідження за всіма країнами тут <https://fra.europa.eu/en/country-data/2020/business-and-human-rights-access-remedy-country-research>

383 Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework. URL: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

384 Business and Human Rights – access to remedy. European Union Agency for Fundamental Rights, 2020. URL: <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/business-human-rights-remedies>

385 Зібрання висновків, детально висвітлених у звіті FRA «Бізнес і права людини, доступ до засобів правового захисту, 2020 рік» та після інтерв'ю з експертами у рамках цього дослідження.

- Згаданий вище складний характер зловживань в сфері бізнесу і прав людини та відсутність спеціального судового розгляду є причиною того, що в країнах ЄС використовується переважно цивільне судочинство. У цьому випадку складним стає і завдання зі збору доказів, особливо коли позивачі перебувають у третій країні, а держава судового провадження – в Європі. Питання перенесення тягаря доказування залишається відкритим для всіх країн-членів ЄС.
- Існує також питання можливого кримінального провадження, яке в певних випадках може стати інструментом, що дає перевагу делегування тягаря збору доказів на прокурора. Проте роль потерпілих у кримінальному провадженні в країнах ЄС різна. У більшості країн-членів ЄС кримінальне провадження очолює прокурор, а потерпілі не контролюють хід справи.
- Деякі респонденти зазначають, що для порушення адміністративної справи рішення має прийняти орган влади. Це обмежує сферу застосування такого рішення. Проте в адміністративному судочинстві головним результатом є рішення щодо діяльності конкретної компанії, а не компенсація чи інші форми відшкодування для тих, хто постраждав від цих операцій. У справах, що стосуються екологічного права, адміністративне судочинство часто дає можливість зупинити шкідливі інвестиції або на стадії розгляду в адміністративних органах, або на етапі просторового планування.

У Додатку М наведено детальний аналіз прогалін та уроків деяких держав-членів ЄС щодо засобів судового захисту.

2.5.3.2. ОГЛЯД ПОЗАСУДОВИХ ЗАСОБІВ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ

ДЕРЖАВНІ ПОЗАСУДОВІ МЕХАНІЗМИ РОЗГЛЯДУ СКАРГ – РОЛЬ НІПЛ С

Згідно з Керівними принципами, ефективним засобом правового захисту є цілий ряд різноманітних дій, які може вжити держава або які має регуляторно визначити. Засоби правового захисту можуть включати вибачення, реституцію, реабілітацію, фінансову чи нефінансову компенсацію та каральні санкції (кримінальні чи адміністративні, наприклад, штрафи), а також запобігання заподіяння шкоди, наприклад, шляхом заборон або завдяки гарантіям неповторення. Ефективні засоби правового захисту мають бути неупередженими, захищеними від корупції та вільними від політичних чи інших спроб вплинути на результат³⁸⁶.

Керівні принципи навмисно поділяють засоби правового захисту на судові, державні позасудові та недержавні позасудові, беручи до уваги складність порушень у сфері бізнесу і прав людини та відсутність єдиного підходу, який можна було б легко застосувати всіма державами з огляду на їх різний економічний і правовий контекст. Вони можуть включати квазісудові органи, національні інституції з прав людини (також відомі як Омбудсман) та інші, наприклад, національні контактні пункти ОЕСР або регіональні й місцеві бізнес-асоціації та їхні механізми саморегулювання. Державні позасудові механізми з компетенцією розглядати справи, пов'язані з основними правами людини, існують у всіх країнах ЄС, більшості країн Східної Європи та Центральної Азії, а також по всьому світу, але їхні повноваження та цілі дуже різні. Зазвичай сукупно ці установи називають Національними інституціями з прав людини (НІПЛ), але ще вони можуть називатися Омбудсманом або Національним комітетом з прав людини чи подібним чином. Деякі з цих інституцій можуть мати квазісудові повноваження, тоді як інші не можуть ухвалювати обов'язкові до виконання рішення, але можуть виступати посередниками чи надавати вказівки або навіть представляти потерпілих у судових органах (наприклад, у Фінляндії, Польщі та Швеції³⁸⁷ – у справах щодо споживачів, які становлять суспільний інтерес, або в Україні у справах, що стосуються дискримінації, або тих справах, що становлять значний суспільний інтерес).

386 Там само.

387 Більше деталей у дослідженні FRA по країнах <https://fra.europa.eu/en/country-data/2020/business-and-human-rights-access-remedy-country-research>

Нещодавнє дослідження, проведене Робочою групою з питань бізнесу та прав людини³⁸⁸ (РГ ООН), щодо прав людини і транснаціональних корпорацій та інших підприємств та ролі національних правозахисних інституцій у полегшенні доступу до засобів правового захисту від порушень прав людини, пов'язаних з бізнесом³⁸⁹, аналізує глобальні приклади різноманітної роботи НІПЛ щодо порушень у сфері бізнесу та прав людини, представляє кращі практики того, як НІПЛ можуть полегшити доступ до засобів правового захисту, а також вказує на важливі проблеми, з якими стикаються НІПЛ у різних країнах. Нижче наведено деякі ключові висновки цього звіту та деякі кращі практики, які можуть стати прикладом для майбутнього наслідування в Україні (*детальна інформація про кращі практики наведена в Додатку N*).

Згідно з висновками РГ ООН, НІПЛ можуть полегшити доступ до засобів правового захисту у справах, пов'язаних із порушеннями прав людини, у три способи: на фундаментальному рівні, прямо або опосередковано (звичайно, залежно від структури конкретного НІПЛ, мандату і можливостей у тій чи іншій країні, ці способи можуть бути значно видозмінені або досить обмежені).

Фундаментальний рівень ³⁹⁰	<ul style="list-style-type: none"> • Підвищувати обізнаність про права людини • Проводити дослідження • Рекомендувати правові реформи • Підтримувати розробку та впровадження НПД • Зміцнювати верховенство права
Прямо	<ul style="list-style-type: none"> • Розвивати потенціал різних суб'єктів • Надавати юридичну допомогу • Підтримувати шляхи відновлення порушених прав • Підтримувати правозахисників • Відстежувати корпоративні механізми розгляду скарг
Опосередковано	<ul style="list-style-type: none"> • Приймати скарги • Розслідувати зловживання • Робити публічні запити • Бути медіаторами у спорах • Визначати та вимагати виплати компенсацій

Звісно, було б ідеально, якби НІПЛ відігравала всі три взаємопов'язані та взаємодоповнювальні ролі, що підвищило б загальні шанси постраждалих, отримати ефективний засіб правового захисту. Наприклад, якщо НІПЛ надає правову допомогу постраждалим громадам або підтримує захисників прав людини, які намагаються притягнути компанії до відповідальності, така непрямая роль може призвести до фактичного засобу правового захисту за допомогою іншого механізму правового захисту.

Аналогічно, такі фундаментальні внески НІПЛ, як підвищення обізнаності про права людини та засоби правового захисту, розробка рекомендацій щодо реформування законодавства та/або політик і підтримка розробки національного плану дій у сфері бізнесу і прав людини, створить базу для використання різних шляхів правового захисту. Навіть більше, якщо НІПЛ може надавати окремих випадках прямі засоби правового захисту, тим самим буде зменшено тиск на суди та національний контактний пункт (НКП) відповідної країни³⁹¹.

388 Working Group on Business and Human Rights. URL: <https://www.ohchr.org/en/issues/business/pages/wghrandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>

389 Повний текст звіту <https://digitallibrary.un.org/record/3929864?ln=en>

390 Там само.

391 Там само.

Межі, в яких НІПЛ може вкладати зусилля та ресурси у кожну з цих ролей, звичайно, залежать від правової бази в конкретній країні, наявних ресурсів і залучення інших зацікавлених сторін. Утім, як наголошують РГ ООН та опитані експерти, є ще кілька ключових факторів, які слід враховувати при плануванні такої роботи:

- Гендерне планування
- Тісний контакт із постраждалими громадами та ОГС
- Підхід до залучення багатьох зацікавлених сторін
- Інвестування у розвиток власного потенціалу та знань.

2.5.3.3. ОГЛЯД ПОЗАСУДОВИХ НЕДЕРЖАВНИХ ЗАСОБІВ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ

Наразі недержавні механізми розгляду скарг – досить слабкий засіб правового захисту, але вони мають великий потенціал для подальшого розвитку

Сама ідея створення Керівних принципів полягала в тому, щоб подолати прогалину між підходом зобов'язання та покарання, якого набагато легше досягти, та підходом добровільної участі, який є кращим для бізнесу. Стоп 3 Керівних принципів передбачав такий компроміс і заохочував держави сприяти розробці ефективних недержавних засобів правового захисту.

Наявна оцінка існуючих недержавних механізмів розгляду скарг³⁹² наразі не показує їх значної ефективності та доступності у випадку порушень прав людини, пов'язаних з бізнесом. В наступному підрозділі будуть висвітлені деякі основні існуючі приклади механізмів, які також стосуються і України, та спільні уроки.

З метою дослідження позасудові недержавні механізми розділити щонайменше на чотири істотно різні категорії:

5. Механізми розгляду скарг на рівні компаній та підприємств (внутрішні корпоративні механізми). Ця категорія включає, зокрема, механізми розгляду скарг на операційному рівні (операційні);
6. механізми розгляду скарг засновані міжнародними фінансовими установами (зовнішні міжнародні);
7. механізми розгляду скарг, пов'язані з міжнародними рамковими угодами (міжнародні профспілкові), що укладені транснаціональними компаніями та профспілками;
8. багатосторонні ініціативи.

У цьому дослідженні будить згадані не всі, через брак часу та відкритих даних, особливо щодо ефективності першої категорії – внутрішніх корпоративних механізмів. Хоча деякі опитані експерти оцінили саме цей внутрішній механізм розгляду скарг для бізнесу як найслабший серед усіх наявних, відмічаючи те, що отримати правдиву інформацію від бізнесу майже неможливо³⁹³. За результатами рейтингу Corporate Human Rights Benchmark (стандарт корпоративної відповідальності в області прав людини / СКВПЛ) за 2019 рік двісті найбільших компаній світу отримали середню оцінку на рівні 3,1 бали з 15 за процедури вирішення проблем і подання скарг. З 229 компаній, які були оцінені у 2020 році³⁹⁴, лише 104 мали принаймні одне звинувачення щодо серйозного впливу на права людини, що перевищує поріг серйозності стандарту корпоративної відповідальності, із загальної кількості у 225 звинувачень. Компанії вели діалог із зацікавленими сторонами менше ніж у третині випадків і надали ефективні засоби правового захисту, які були задовільними для потерпілих лише в 4% випадків.

392 Недержавні позасудові механізми розгляду скарг (NSBGM): Дослідницький аналіз; Звіт, підготовлений для Управління Верховного комісара ООН з прав людини, Манчестер, 13 липня 2018 р. <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ARP/ManchesterStudy.pdf>

393 Див., наприклад, інформаційну панель компаній Центру ресурсів бізнесу і прав людини https://www.business-humanrights.org/en/companies/?company_name=§or=&headquarters=&has_dashboard=on&letter=#company_index_form

394 Більше тут <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2020/11/WBA-2020-CHRB-Key-Findings-Report.pdf>

Оцінка деяких основних недержавних механізмів розгляду скарг за програмою Forest People 2020³⁹⁵ свідчить про загальну недостатню ефективність і вказує на спільні моменти, які можна покращити. Оцінка була заснована на кількох критеріях оцінювання ефективності³⁹⁶:

- доступність,
- передбачуваність,
- рівність,
- прозорість,
- прийнятність,
- сумісність прав.

Основними проблемами, які впливають на доступність, є інформація та знання про наявні недержавні позасудові механізми та їх функціонування. Звісно, сюди належать й інші проблеми доступності, як-от мовні або фізичні бар'єри при зверненні до установ чи компаній, але сьогодні їх можна частково подолати за допомогою онлайн-заявки та підтримки ГО. Однак ключове для потерпілих питання щодо того, що необхідно знати, куди скаржитися, як скаржитися та коли очікувати відповіді (і який тип відшкодування може отримати людина чи громада), все ще залишається відкритим. Тому компанія чи установа несе відповідальність за підвищення обізнаності щодо механізмів та процедури подання скарг. Вимога щодо підвищення обізнаності про механізм подання скарг має бути включена в усі контракти чи угоди з компаніями, які працюють з багатьма зацікавленими сторонами, групами, інвесторами або фінансовими установами з питань розвитку. Підвищення обізнаності серед громад має здійснюватися відповідними національними та регіональними мовами й з урахуванням місцевої культури. Відповідність цій вимозі також має бути перевірено багатосторонньою ініціативною групою, інвестором або фінансовою установою з питань розвитку³⁹⁷.

Важливою частиною доступності є витрати на розгляд справи. Бізнес і держави повинні прагнути зробити ці механізми фінансово доступними і/або подумати про механізми компенсації витрат.

Ясність і часові рамки процесу – ще один фактор, через який недержавні позасудові механізми є досить слабким інструментом надання ефективного засобу захисту. Потерпілі повинні знати не тільки, коли очікувати відповіді, а й своєчасно отримувати цю відповідь. Зазвичай брак людей, ресурсів і фінансування може призвести до затримок, які значно погіршують ефективність засобу захисту.

Щоб надати потерпілим і їх громадам достатньо інформації для прийняття рішення про ефективність наявних механізмів, має бути якомога більше інформації у відкритому доступі про попередню роботу механізму та результати розгляду інших скарг (звісно, гарантія конфіденційності є доречною). У цьому аспекті порівняння різних національних НКП свідчить, що не всі вони дотримуються однакових стандартів оприлюднення інформації про свою попередню роботу, що може спричиняти зневіру у деяких потенційних заявників³⁹⁸. Також для персоналу будь-якого недержавного механізму мають бути передбачені відповідне навчання та етичні процедури. Співпраця з ОГС також може бути корисно, особливо для того, щоб полегшити проходження складних процедур для потерпілих.

395 Повний звіт тут https://www.forestpeoples.org/sites/default/files/documents/Non-Judicial-Grievance-ENG-v04_0.pdf

396 Згадано тільки ті уроки, які застосовуються до України

397 Більше тут https://www.forestpeoples.org/sites/default/files/documents/Non-Judicial-Grievance-ENG-v04_0.pdf

398 На сайті НКП України така інформація відсутня.

ОГЛЯД ОЕСР І НКП

Ще в 1976 році Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) прийняла Керівні принципи для багатонаціональних підприємств (Керівні принципи). Ці Керівні принципи – це рекомендації, що адресовані урядами компаніям, які працюють у країнах, які дотримуються цих принципів, або походять з таких країн та є інструментом, який надихає компанії дотримуватися відповідальної бізнес-поведінки. Керівні принципи ОЕСР вийшли вже в кількох редакціях, вони не є обов'язковими для виконання, але заохочують відповідальну бізнес-поведінку в таких сферах, як зайнятість і виробничі відносини, права людини, довкілля, розкриття інформації, боротьба з хабарництвом, інтереси споживачів, наука й технології, конкуренція та оподаткування. Керівні принципи підкріплені механізмом подання скарг, що називається Національними контактними пунктами (НКП), яким доручено впровадження Керівних принципів і розгляд випадків ймовірних порушень Керівних принципів компаніями, які працюють у цих країнах або із цих країн. В Україні НКП було створено у 2017 році³⁹⁹.

Основна проблема функціонування Національних контактних пунктів полягає в тому, що вони не мають єдиного формату й дуже залежать від обраної країною-членом моделі роботи. Інша проблема, на яку вказують дослідження, – інтерпретація самих Керівних принципів з боку НКП. Керівні принципи можна інтерпретувати по-різному. Подібна за фактами справа, подана на розгляд до двох різних НКП, може мати дуже різні результати. Наприклад, інтерпретація шведського НКП не зобов'язує НКП Великої Британії дійти такого ж висновку, і навпаки. Однак очікується, що НКП поважатиме власну інтерпретацію в рамках однієї країни. Організації громадянського суспільства закликають до гармонізації інтерпретацій Керівних принципів⁴⁰⁰.

Подібні прогалини та недоліки в роботі механізмів подання скарг були висвітлені в рамках нещодавньої оцінки ефективності НКП зі сторони ОЕСР в дослідження від OECD Watch⁴⁰¹. За результатами цієї оцінки 40 НКП було виявлено низку загальних тенденцій. Хоча здебільшого НКП докладають максимум зусиль, щоб виконати свою роль, існують спільні проблемні моменти, які можна було б покращити.

Організація та управління:	Процедури:	Комунікація:
Приналежність НКП до органу державної виконавчої влади (наприклад, деякі з них працюють при Міністерствах торгівлі, і це викликає питання щодо їх неупередженості);	Тільки 13 НКП резюмують у рішеннях щодо того, чи порушила компанія Керівні принципи, що є основоположним чинником для встановлення чітких очікувань від компаній та дуже важливим чинником для інвесторів, які прагнуть інвестувати у відповідальні компанії;	Деякі НКП не публікують жодної інформації про отримані та вирішені справи (зокрема і в Україні);
Недостатня залученість ОГС, зокрема у дорадчому органі НКП;	Не всі НКП мають чіткі та прозорі правила розгляду скарг;	Лише кілька НКП мають опубліковані та оновлені річні плани та річні звіти ⁴⁰² (наприклад, остання інформація в Україні датована 2018 роком).
Нестача кадрів і ресурсів.	Відсутність подальших механізмів впровадження рішення після етапу його прийняття.	

399 Детальніше тут <https://ncp.gov.ua/?lang=en>

400 Corporate Accountability for Human Rights Abuses: FIDH Launches Updated Guide for Victims and NGOs on Accountability and Redress Mechanisms. URL: <https://www.fidh.org/en/issues/globalisation-human-rights/business-and-human-rights/updated-version-corporate-accountability-for-human-rights-abuses-a>

401 NCP Evaluations Analysis. OECD Watch. URL: <https://www.oecdwatch.org/oecd-ncps/national-contact-points-ncps/ncp-evaluations-analysis/>

402 Детальніше про проблеми на рівень кожного НКП тут <https://www.oecdwatch.org/ncp/>

Аналіз рішень НКП за 2020 рік, проведений OECD Watch, також підтверджує низьку ефективність цього інструменту правового захисту. Із 14 зареєстрованих протягом року громадськими організаціями та громадами протягом року скарг, згоди вдалося досягти лише щодо однієї⁴⁰³. Щоб НКП стали більш дієвими засобами правового захисту, у майбутньому слід усунути чимало прогалини у процедурах і стандартах.

2.5.3.4. ПРИКІНЦЕВІ ЗАУВАЖЕННЯ

Положення про захист або Стовп III залишаються важливою частиною Керівних принципів та змін, які вони вносять до правової рамки у сфері бізнесу і прав людини. Без послідовної та комплексної роботи, спрямованої на створення ефективної системи засобів правового захисту, інші дії у сфері бізнесу та прав людини не принесуть очікуваних результатів. І кабінетне дослідження, і інтерв'ю з експертами, підтверджують цей висновок і надають кілька ключових ідей, які Україна має використати, готуючись до цього етапу впровадження Керівних принципів.

1. Як зазначалося вище, для оцінки наявних перешкод і розробки дієвих механізмів необхідний всебічний національний аналіз наявних політик і законодавства. Це необхідно і для створення ефективної системи засобів правового захисту, яка б відповідала стандартам Керівних принципів. Україні потрібно буде оцінити наявну систему судових і позасудових засобів правового захисту, щоб скласти план щодо їх застосування, та переконатися, що вони надають ефективний правовий захист у справах, пов'язаних із порушеннями у сфері бізнесу і прав людини.
2. Як показав аналіз процесу НПД у багатьох країнах, загалом на початкових етапах створення НПД були відсутні розділи та завдання, пов'язані з ефективними засобами правового захисту та необхідними змінами. З огляду на те, що в Україні вже ретельно аналізується досвід партнерів і сусідніх країн, Україні слід використати їхні уроки та включити аналіз політик і законодавства до свого НПД із самого початку.
3. Адекватний аналіз наявного законодавства та його прогалин, проведений разом із оглядом міжнародних зобов'язань України у сфері дотримання прав людини, стане основою для подальшого планування законодавчих змін і розробок політик. Такий аналіз повинен поєднуватися з аналізом судової практики, який базується на прецедентному праві ЄСПЛ та національному прецедентному праві, щоб використовувати інформацію про наявні юридичні перешкоди для здійснення правосуддя.
4. Загальний брак інформації про свої права та порушення прав людини бізнесом, – це один із ключових факторів, через який люди вирішують не повідомляти про незначні порушення прав людини, тож ситуація тільки ескалується. Одним із важливих завдань для досягнення ефективного захисту є побудова системи, в якій можна повідомляти про різні види порушень прав людини та вносити зміни на різних рівнях прийняття рішень.
5. Кампанії з підвищення обізнаності орієнтовані на широку громадськість (споживачів, працівників і місцевих громад) – важлива частина планів дій стосовно втілення Стовпа III Керівних принципів. Але такі кампанії з підвищення обізнаності також мають бути націлені на бізнес, не просто показуючи суб'єктам господарювання, що їхні дії можуть призвести до порушення прав людини, а й надихаючи їх змінити поведінку, стати більш свідомими, та демонструючи переваги, які може отримати бізнес якщо поважатиме та дотримуватиметься стандартів у прав людини (наприклад, залучення інвестицій, збільшення фінансування чи вихід на глобальні ринки, задоволення та утримання персоналу тощо). Попередній досвід країн, де бізнес був частиною процесу впровадження НПД та/або впровадження принципу належної обачності щодо прав людини, також демонструє кращі результати у впровадженні Керівних принципів.

⁴⁰³ State of Remedy 2020. Understanding community- and civil society-led complaints concluded in 2020 through the lens of remedy. OECD Watch Briefing Paper, June 2021. URL: <https://www.oecdwatch.org/wp-content/uploads/sites/8/2021/06/OECD-W-State-of-Remedy-2020.pdf>

6. Побудова ефективної системи правового захисту, що забезпечує відповідальність у разі порушення бізнесом прав людини, та впровадження належної обачності – взаємопов'язані. Відсутність одного з компонентів послабить інший. Україна має використати досвід країн-членів ЄС у сфері створення механізмів регулювання застосування принципів належної обачності щодо прав людини, який висвітлюється у дослідженні. Україні також слід звернути увагу на практику тих країн, які створили спеціалізовані органи для контролю за бізнесом та для розгляду скарг, як-от Німеччина чи Нідерланди.
7. Окрім внесення змін до системи судових засобів правового захисту, необхідно забезпечити, щоб юристи та параюристи були достатньо обізнаними у сфері порушення прав людини, пов'язаних із бізнесом, та могли надавати професійну допомогу й працювати з такими справами. Судді, прокурори, адвокати та інші відповідні фахівці в області права потребують додаткової спеціальної освіти та підготовки. Важливо використовувати вже створені координаційні центри та установи. В Україні таким партнером з питань підвищення обізнаності серед юристів може бути система безоплатної правової допомоги⁴⁰⁴, яка вже має попередній успішний досвід у додаванні нових компетенцій до свого портфоліо та розвитку їхнього потенціалу щодо забезпечення доступу до правосуддя з таких важливих тем, як домашнє насильство, дискримінація, кримінальні процеси тощо. Наприклад, Національна школа суддів може стати партнером для системного розвитку спроможності суддів.
8. Працюючи над посиленням позасудових засобів правового захисту, Україна повинна перш за все вивчити потенціал НІПЛ та інвестувати в цілеспрямований розвиток потенціалу у сфері бізнесу і прав людини. Аналіз свідчить, що активне та послідовне залучення НІПЛ до втілення Керівних принципів і НПД дає більш ефективні результати на національному рівні, зокрема під час надання доступу до засобів правового захисту.
9. НІПЛ можуть і повинні використовувати максимум своїх повноважень (особливо ті, яким, як і НІПЛ України, присвоєно найвищу акредитацію рівня А+⁴⁰⁵) та зосередитися на різних ролях, які вони можуть виконувати, починаючи від ролі рушійних сил кампанії з підвищення обізнаності до ролі медіатора та представника в окремих випадках, що прискорює розгортання складних процесів і налагодження зв'язків із постраждалими громадами. НІПЛ має співпрацювати з усіма відповідальними національними державними органами, щоб посилити доступ до засобів правового захисту всіма можливими способами. В Україні така співпраця має принаймні залучати систему безоплатної правової допомоги й ті професійні організації, які мають повноваження та можливість займатися навчанням і просуванням у сфері бізнесу і прав людини.
10. Іншим позасудовим механізмом захисту, який потребуватиме додаткової адаптації та посилення в Україні, є механізм правового захисту НКП ОЕСР. Попередній аналіз на глобальному рівні свідчить про наявність значних прогалин в ефективності НКП, але результати дещо кращі в тих країнах, які інвестували в усунення організаційних прогалин у структурі НКП, мають прозорі правила і процедури й оприлюднюють усі рішення. Ще один засвоєний урок полягає у важливості залучення професійної медіації до методів вирішення проблем НКП, щоб зробити цей засіб ефективним.
11. Нарешті, існує потреба налагодити співпрацю та збільшити спроможність бізнес-спільноти бути залученою до процесу просування Керівних принципів. Провідні ролі можуть зайняти ті підприємства та бізнес-асоціації, які мають певну гарну практику, яку вони можуть продемонструвати, й можуть надихнути інших. Ключовим фактором є налагодження партнерства у цій роботі з підвищення обізнаності між різними зацікавленими сторонами та рівномірне залучення державних і приватних суб'єктів до спільних кампаній.

404 Про систему БПД. Координаційний центр з надання правової допомоги. URL: <https://www.legalaid.gov.ua/pro-systemu-bpd/>

405 NHRI Accreditation. European Network of National Human Rights Institutions. URL: <https://ennhri.org/our-work/nhri-accreditation/>

2.5.3.5. РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

1. Інвестувати в, очолювати та координувати Міжсекторальну платформу з питань бізнесу та прав людини, щоб забезпечити належне залучення багатьох зацікавлених сторін до впровадження Керівних принципів і подальших процесів НПД, щоб забезпечити відповідальність за виконання НПД, зміцнити довіру до НПД на національному та міжнародному рівні, забезпечити більшу підтримку з боку ОГС та корпоративного сектору для підтримки заходів впровадження;
2. Налагодити регулярну співпрацю з Національним контактним пунктом ОЕСР при Міністерстві економіки України для забезпечення доступу до засобів правового захисту;
3. Підвищити спроможність персоналу на всіх рівнях (національному та регіональному), щоби мати можливість виявляти порушення у сфері бізнесу і прав людини й аналізувати їх на практиці на різних рівнях (індивідуальні скарги та оцінка політики);
4. Аналізувати структуру діяльності НІПЛ, щоб переконатися, що питання зловживань у сфері бізнесу і прав людини та його моніторинг інтегровано в діяльність НІПЛ на центральному (між різними департаментами) та місцевому (між регіональними представництвами та місцевими координаторами ОГС) рівнях, включаючи зосередження уваги на гендерних питаннях та на інших вразливих спільнотах;
5. Приділяти увагу та докладати зусиль до систематичного аналізу індивідуальних скарг, які стосуються вимог Керівних принципів, усіма відповідними відділами НІПЛ; наскрізний метод оцінки скарг з урахуванням можливості порушень прав людини має використовуватись до всіх індивідуальних звернень;
6. Розвивати потенціал та залучати зовнішніх експертів, щоб продовжити ретельне й цілеспрямоване дослідження сфери бізнесу і прав людини, розробки політики й проведення консультацій;
7. Інвестувати ресурси та створювати мережу освіти у сфері бізнесу і прав людини, щоб гарантувати, що поточні освітні кампанії у сфері бізнесу і прав людини орієнтовані принаймні на громадянське суспільство, включаючи вразливі спільноти;
8. Інвестувати у розвиток спроможності державних і недержавних суб'єктів для просування теми бізнесу і прав людини в Україні (включаючи розбудову потенціалу НІПЛ, системи правової допомоги, мережі медіаторів тощо для забезпечення доступу потерпілих до правової підтримки та ефективних засобів правового захисту).

2.5.4. ЗАЛУЧЕННЯ ОСНОВНИХ ЗАЦІКАВЛЕНИХ СТОРІН У СФЕРІ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ – НАСКРІЗНЕ ПИТАННЯ

Цей розділ присвячено темі взаємодії зацікавлених сторін, адже вважається, що це питання є вирішальним фактором будь-якого демократичного прийняття рішень і складовою сучасної господарської діяльності, яка йде на користь бізнесу. Завдяки такій комбінації дуальних характеристик залучення зацікавлених сторін стає наскрізним питанням у процесі впровадження Керівних принципів ООН.

Представлене в цьому розділі дослідження стосується загальної політики та правових рамок участі зацікавлених сторін у сфері бізнесу та прав людини з метою впровадження Керівних принципів ООН. Керівні принципи наголошують на важливості участі зацікавлених сторін у процедурах належної обачності щодо прав людини (Принцип 18) та у наданні позасудових засобів правового захисту жертвам порушень прав людини, що вчинені бізнесом (Принцип 31.h).

Поряд з цим в дослідженні підкреслюється наскрізне значення участі зацікавлених сторін у кожній фазі процесів НПД. Представлено різні національні практики залучення зацікавлених сторін до етапів процесів НПД.

У центрі уваги дослідження також перебувають вимоги Керівних принципів ООН і міжнародна практика залучення зацікавлених сторін, що враховує гендерні особливості, зокрема в процесах НПД.

На основі загальної політики, правових рамок та національної практики залучення зацікавлених сторін визначено фактори, які заохочують зацікавлені сторони брати участь у процесах НПД.

Крім того, надано коротку інформацію про значення та формати міжнародного виміру участі зацікавлених сторін у сфері бізнесу та прав людини; в якості зацікавлених сторін виступають уряди та компанії.

У Розділі наведено висновки, які можуть бути враховані в ході реалізації демократичних політик, правових і практичних розробок України при впровадженні Керівних принципів ООН та з метою досягнення ЦСР ООН.

2.5.4.1. МІЖНАРОДНЕ ПРАВО ТА ПОЛІТИЧНА МАТЕРІЯ ЗАЛУЧЕННЯ ЗАЦІКАВЛЕНИХ СТОРІН

Одним із основних принципів у сфері дотримання прав людини є участь та інклюзивність. Це означає, що всі люди мають право брати участь і мати доступ до інформації, яка стосується процесів прийняття рішень, які впливають на їхнє життя та добробут. Засновані на правах людини підходи вимагають високого рівня участі громад, громадянського суспільства, меншин, жінок, молоді, корінних народів та інших визначених груп⁴⁰⁶. Суспільства розвиваються демократичним шляхом, коли всі групи населення є представленими, коли всі групи населення реалізують права людини, адже інформована та повноважна участь є важливою, наскрізною складовою міцної та стійкої демократії.

Загальновідомо, що нині існує дедалі більша потреба в оцінюванні та повідомленні про різноманітні наслідки дії міжнародних і внутрішніх політик та дій, як у державному, так і в приватному секторах⁴⁰⁷, зокрема щодо Порядку денного ООН у сфері сталого розвитку на період до 2030 року, щоб гарантувати, що вони ефективно

406 Human Rights Principles. UNFPA, 2005. URL: <https://www.unfpa.org/resources/human-rights-principles>

407 Див. <https://www.routledge.com/Power-Procedure-Participation-and-Legitimacy-in-Global-Sustainability/Buhmann/p/book/9780367273453>; <https://www.routledge.com/Corporate-Social-Responsibility-Human-Rights-and-the-Law/Bijlmakers/p/book/9780367586034>; https://www.routledge.com/Documents/Issues/Business/ConceptNote_EN.pdf; <https://www.worldbank.org/en/topic/poverty/publication/fragility-conflict-on-the-front-lines-fight-against-poverty>; <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=27431&LangID=E>; https://www.researchgate.net/publication/307647235_European_Papers_Insight_Corporate_Human_Rights_Responsibility_States%27_Duty_to_Protect_and_UN_GPs%27_National_Action_Plans_Some_Thoughts_After_the_UK_2016_NAP_Update; <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/oxfam.pdf>.

забезпечують різноманітні переваги та вирішують різноманітні проблеми у сфері сталого розвитку та сфері бізнесу та прав людини. Широка участь зацікавлених сторін є вирішальною та незамінною для сприяння більшій прозорості, ефективності, довірі та амбіціям у процесі реалізації таких політик і дій. Це інструмент для застосування підходу, що ґрунтується на правах людини (HRBA) та на залученні людей, щоб не залишати нікого осторонь і забезпечити відповідальність під час трансформації політик на будь-якому рівні прийняття рішень та управління.

Відповідно до Заяви ООН про загальне розуміння підходів, які ґрунтуються на правах людини, у сфері співробітництва та програмування розвитку, підхід, який ґрунтується на правах людини, в процесах включає участь, недискримінацію, розширення можливостей, прозорість та відповідальність; важливість відповідальності підкреслюється шляхом визнання прав носіїв прав і обов'язків осіб, які мають обов'язки.

Таким чином, цілком природно, що тема залучення зацікавлених сторін пронизує **Керівні принципи ООН**. Вони вважаються «маніфестацією управління, що здійснюється багатьма зацікавленими сторонами». Завдяки такому «поліцентричному управлінню» кожного суб'єкта заохочують до співпраці та до внесків у подолання проблем у сфері бізнесу та прав людини відповідно до його функцій та можливостей на його рівні⁴⁰⁸. І протягом 10 років Керівні принципи ООН допомогли створити діалог між багатьма зацікавленими сторонами, заснований на спільній мові, яку розуміють як приватні, так і державні суб'єкти⁴⁰⁹.

Варто відзначити, що діалоги з багатьма зацікавленими сторонами, консультації експертів та спільні дослідження в усіх регіонах світу були визначальною рисою розроблення Керівних принципів ООН.

Керівні принципи наголошують на важливості участі зацікавлених сторін у процедурах належної обачності щодо прав людини (Принцип 18) та позасудових механізмах, прийнятих з метою забезпечення позасудових засобів правового захисту жертв порушень прав людини, що спричинені бізнесом (Принцип 31.h). Окрім того, в Керівництві щодо національних планів дій з питань бізнесу та прав людини Робочої групи ООН з бізнесу та прав людини зазначається, що «процеси НПД, включаючи розроблення, моніторинг та оновлення НПД, повинні бути інклюзивними та прозорими та враховувати погляди й потреби окремих осіб або груп, які можуть постраждати, та інших відповідних зацікавлених сторін»⁴¹⁰.

Відповідно до Системи звітності Керівних принципів ООН і вказівок щодо її впровадження, **зацікавленою стороною** вважається будь-яка особа або організація, яка може вплинути на дії та рішення компанії або на яку можуть вплинути дії та рішення компанії. У Керівних принципах ООН основна увага приділяється зацікавленим сторонам, які постраждали або потенційно можуть постраждати, тобто особам, чії права людини постраждали або можуть постраждати від діяльності, продукції або послуг компанії. Іншими особливо важливими зацікавленими сторонами в контексті Керівних принципів ООН є законні представники потенційно постраждалих зацікавлених сторін, включаючи профспілки, а також організації громадянського суспільства та інші суб'єкти, які мають досвід і знання стосовно впливу бізнесу на права людини⁴¹¹.

УВКПЛ визначає **залучення або консультації з зацікавленими сторонами** в контексті поваги прав людини як «постійний процес взаємодії та діалогу між суб'єктом господарювання та потенційно постраждалими від нього зацікавленими сторонами, що дає змогу суб'єкту господарювання почути, зрозуміти та задовольнити їхні інтереси та занепокоєння, зокрема, через спільні підходи».

408 National Action Plan on Business and Human Rights. Lessons from State Best Practices in Protecting Citizens from the Impact of Businesses. Executive Summary. Business and Human Rights Resource Centre. URL: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2021/03/elsam-bhrrc-report-on-bhr-naps-2020.pdf>

409 Nicola Jägers, "UN Guiding Principles at 10: permeating narratives or yet another silo?", Business and Human Rights Journal, vol. 6, No. 2 (2021)

410 Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights. UN Working Group on Business and Human Rights (Geneva, November 2016). URL: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf

411 Див. <https://www.ungpreporting.org/glossary/stakeholder/>

Це визначення підкреслює декілька елементів, які мають вирішальне значення для залучення зацікавлених сторін:

Засноване на діалозі: залучення зацікавлених сторін – не лише передача інформації, але двосторонній обмін інформацією та поглядами.

Постійність: це постійний процес, зосереджений на побудові взаємовигідних відносин, заснованих на довірі, а не офіційна одноразова дія, щоб, наприклад, задовольнити певні вимоги, пов'язані з ліцензуванням або звітуванням, коли це необхідно, про те, що суб'єкт господарювання має досвід залучення зацікавлених сторін.

Зосередження уваги на потенційно постраждалих зацікавлених сторонах: залучення має зосереджувати увагу на людях, на яких впливає чи може вплинути діяльність суб'єкту господарювання, або на їхніх законних представниках, але не лише на організаціях, з якими цей суб'єкт господарювання має дружні стосунки. При цьому вони повинні враховувати, що місцеві громади здебільшого неоднорідні й можуть складатися з безлічі різних груп, а тому вплив на них може суттєво відрізнятися.

Зосередження уваги на інтересах та турботах зацікавлених сторін: залучення зацікавлених сторін стосується (в першу чергу) впливу, пов'язаного з діяльністю суб'єкту господарювання; ширше йдеться про те, які саме питання потенційно постраждали зацікавлені сторони хочуть обговорити з суб'єктом господарювання щодо його впливу⁴¹².

Підхід уряду та суб'єктів господарювання щодо організації та підтримки участі зацікавлених сторін у забезпеченні поваги прав людини в контексті бізнесу та прав людини дає змогу всім групам зацікавлених сторін (особливо групам ризику) бути залученими до кожної фази відповідних процесів, які можуть будь-яким чином впливати на них. Залучення зацікавлених сторін на основі участі допомагає створити особисте право носіїв прав на розвиток, що, як наслідок, вимагає доступу до інформації з метою забезпечення ефективної участі⁴¹³.

Залучення зацікавлених сторін як стратегічний інструмент широко використовується в державних і корпоративних відносинах на міжнародному, національному, субнаціональному та місцевому рівнях. Громадським і корпоративним суб'єктам важливо посилювати сенси та повідомлення та приймати рішення з урахуванням точок зору зацікавлених сторін, не забуваючи про сталий розвиток і контекст бізнесу та прав людини.

Аналіз міжнародної практики залучення зацікавлених сторін надає різноманітні приклади **багатосторонніх органів**, які можуть бути формальними та інституціоналізованими чи неформальними та інституціоналізованими, а ще формальними і ad hoc (тимчасово створеними для розв'язання певних питань) та неформальними і ad hoc⁴¹⁴.

Високий рівень участі зацікавлених сторін має базуватися на колаборації та наділяти повноваженнями. Ті особи, які керують залученням зацікавлених сторін на високому рівні, повинні: а) бути партнерами зацікавлених сторін у кожному аспекті прийняття рішень, включаючи розробку альтернатив і визначення бажаних рішень, і б) наділяти їх повноваженнями, передаючи прийняття рішень у руки зацікавлених сторін.

412 Stakeholder engagement, "Making in meaningful". URL: <https://www.businessrespecthumanrights.org/en/page/348/stakeholder-engagement>

413 National Action Plans on Business and Human Rights Toolkit. The Danish Institute for Human Rights, tHE International Corporate Accountability Roundtable, 2017 Edition. URL: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/01/national-action-plans-on-business-and-human-rights-toolkit-2017-edition.pdf>

414 Establishing Multi-Stakeholder Bodies in ICAT Stakeholder Participation Guidance. Guidance to support stakeholder participation in design, implementation and assessment of policies and actions. May 2018. URL: <https://climateactiontransparency.org/wp-content/uploads/2018/05/ICAT-SP-Ch-6-How-to-establish-multi-stakeholder-bodies.pdf>

Середній рівень участі зацікавлених сторін передбачає таке залучення, коли ті, хто керує залученням зацікавлених сторін, працюють безпосередньо із зацікавленими сторонами протягом усього процесу, щоб забезпечити послідовне розуміння та врахування їхніх проблем і прагнень⁴¹⁵. Загалом, залучення зацікавлених сторін може здійснюватися у формі форумів, громадських зустрічей, семінарів, обговорень у фокус-групах, оцінювання зацікавленими сторонами, опитувань, письмових консультацій, електронних обговорень тощо.

Втілений у будь-якій формі, але з концентрацією на правах людини, процес залучення зацікавлених сторін у розроблення національної та місцевої політик, включаючи НПД, прийняття законів і рішень є ключовим для виявлення та розуміння ризиків у сфері дотримання прав людини, тестування та отримання зворотного зв'язку щодо кроків, які вживаються, а також усунення негативних наслідків, коли такі виникають. Це однаково важливо і для держави, і для бізнесу, і для людей⁴¹⁶.

Підбиваючи підсумок першого десятиліття існування Керівних принципів, РГ ООН доходить висновку, що «значний прогрес вимагатиме від усіх зацікавлених сторін продовжувати застосовувати системний підхід і наполегливо докласти зусиль, щоб залучити численних суб'єктів за межами держав, які формують політики, практики та правила стосовно поведінки бізнесу в розумне поєднання заходів, що в сукупності призведе до необхідних змін»⁴¹⁷.

Україна потребує більшого досвіду в залученні зацікавлених сторін до національного процесу розробки політик і прийняття рішень для виконання зобов'язань – за Керівними принципами ООН, Порядком денним ООН у сфері сталого розвитку до 2030 року, а також за чинними ключовими міжнародними угодами, такими як Угода про асоціацію між Україною та ЄС, яка, окрім надання економічних переваг співробітництва, впроваджує верховенство права та цінностей у сфері прав людини з метою впровадження підходу, що ґрунтується на правах людини, у відносинах з громадськістю та бізнесом.

2.5.4.2. ЗАЛУЧЕННЯ ЗАЦІКАВЛЕНИХ СТОРІН ДО ВПРОВАДЖЕННЯ КЕРІВНИХ ПРИНЦИПІВ ООН ЧЕРЕЗ НАЦІОНАЛЬНІ ПЛАНИ ДІЙ У СФЕРІ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ (НПД)

ЗАГАЛЬНІ РАМКИ ЗАЛУЧЕННЯ ЗАЦІКАВЛЕНИХ СТОРІН У СФЕРІ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ

Керівні принципи ООН рекомендують, щоб НПД ухвалювалися державами та реалізовувалися як конкретні, але комплексні стратегії урядової політики у сфері бізнесу та прав людини для виконання зобов'язань та реалізації інтересів як осіб, які мають обов'язки, так і носіїв прав шляхом їхньої спільної участі.

Робоча група ООН підкреслює важливу роль неурядових зацікавлених сторін, включаючи суб'єктів господарювання та асоціації, у закликах до своїх урядів розробити НПД як основу для системного підходу в цій сфері та у підтримці урядових ініціатив щодо НПД за умови можливості розвитку потенціалу всіх зацікавлених сторін, у разі необхідності. Робоча група ООН радить, щоб неурядові зацікавлені сторони долучалися до розроблення НПД, також ініціюючи проведення досліджень, які можуть бути використані для оцінювання базових показників для НПД⁴¹⁸.

415 Stakeholder Engagement and Consultation. In Introduction to Professional Communications in the Technical Fields, By Suzan Last. University of Victoria. 2019 URL: <https://pressbooks.bccampus.ca/technicalwriting/chapter/stakeholderengagement/>

416 Bringing a Human Rights Lens to Stakeholder Engagement. Shift Workshop Report No. 3, August 2013. URL: <https://www.hks.harvard.edu/sites/default/files/centers/mrcbg/programs/crj/files/Shift-Workshop-Report-3-Bringing-a-Human-Rights-Lens-to-Stakeholder-Engagement.pdf>

417 Guiding Principles on Business and Human Rights at 10: taking stock of the first decade. Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises to the United Nations Human Rights Council Forty-seventh session 21 June–9 July 2021 (par. 115) p. 22. URL: <https://undocs.org/A/HRC/47/39>

418 Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights. UN Working Group on Business and Human Rights (Geneva, November 2016). URL: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf

Робоча група ООН розробила та просуває Керівництво щодо НПД⁴¹⁹ і покладається на підтримку зацікавлених сторін у сприянні забезпечення підзвітності урядів у випадку безпідставних відхилень від його належного застосування.

Сприятливий характер участі зацікавлених сторін у процесах НПД полягає в потенціалі забезпечити ефективність і прозорість розроблення та реалізації НПД та інших відповідних політик, а також налагодити послідовну підтримку та участь, зокрема у вирішенні потенційних проблем, пов'язаних з ризиками у сфері бізнесу та прав людини, та у подоланні перешкод з метою ефективною реалізації НПД. Участь зацікавлених сторін є вигідною як для носіїв прав, так і для осіб, які мають обов'язки (держави та суб'єкти господарювання); її корисність проглядається в більшості результатів, отриманих внаслідок застосування Керівних принципів ООН.

Уряду слід проводити консультації **з широким колом національних зацікавлених сторін**. Усіх носіїв прав та інших зацікавлених сторін необхідно визначити з самого початку, щоб пізніше можна було отримати їхній внесок. Слід розглянути такі категорії зацікавлених сторін:

- Виконавча влада, включаючи всі відповідні державні відомства, установи, офіси та державні підприємства, а також поліцію та інші правоохоронні органи;
- Судові та адміністративні органи, альтернативні механізми вирішення спорів і неформальні суб'єкти правосуддя;
- Парламент, включаючи відповідні комітети;
- Бізнес, включаючи значні галузі промисловості, бізнес-асоціації, МСП, самозайнятих осіб, приватних підприємців, кооперативи, неприбуткові організації та суб'єктів неформального сектору;
- Профспілки та інші представницькі об'єднання працівників;
- Представники постраждалих груп або спільнот носіїв прав⁴²⁰ і правозахисників, які знаходяться в межах територіальної юрисдикції держави та за її межами, які потенційно можуть постраждати від діяльності суб'єктів господарювання, що базуються в державі або контролюються з неї;
- НІПЛ, установи омбудсмена та статутні органи з питань рівності;
- Організації громадянського суспільства, діяльність яких спрямована на вирішення відповідних питань;
- ЗМІ, включаючи ті, що поширюють загальні новини, та спеціалізовані джерела;
- Представники наукових кіл, включаючи науково-дослідні інститути, окремих експертів і відповідні навчальні заклади, як-от бізнес-школи;
- Міжнародні та регіональні суб'єкти, наприклад, відповідні установи ООН та їхні команди в різних країнах, Світовий банк, регіональні банки розвитку, ЄС, РЕ, ОЕСР, ОБСЄ тощо⁴²¹.

419 Там само.

420 Важливо приділяти окрему увагу особам, які особливо підпадають під вплив від порушень прав людини, що пов'язані з бізнесом, як-от діти, жінки, корінні народи, етнічні меншини та особи з інвалідністю, і які, водночас, можуть рідше звертатися до засобів правового захисту. Див. у Звіті Робочої групи питання щодо прав людини і багатонаціональних корпорацій та інших підприємств на двадцять третій сесії Ради ООН з прав людини. A/HRC/23/32 від 14 березня 2013 (71 (d)) ст. 21. Посилання: <https://undocs.org/A/HRC/23/32>; Керівництво щодо національних планів дій в сфері бізнесу та прав людини. Робоча група ООН з бізнесу та прав людини (Женева, листопад 2016 р.), ст. 4. Посилання: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf

421 National Action Plans on Business and Human Rights. A Toolkit for the Development, Implementation, and Review of State Commitments to Business and Human Rights Frameworks. The Danish Institute for Human Rights (DIHR), The International Corporate Accountability Roundtable (ICAR), June 2014. URL: https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/DIHR_-_ICAR_National_Action_Plans_NAPs_Report.pdf

Конкретне коло залучених зацікавлених сторін необхідно визначити на підставі ряду факторів:

- предмет політики або дії в рамках НПД;
- участь різних груп зацікавлених сторін у конкретній політиці або дії НПД;
- спосіб і міра, якою на них може вплинути результат конкретної політики або дії НПД або НПД в цілому;
- їхні очікування щодо процесу участі.

Належне визначення/картографування зацікавлених сторін убезпечить уряди від того, що вони не матимуть змоги зв'язатися з усіма зацікавленими сторонами, які не мають достатніх спроможностей та перебувають у групі або зоні ризику, і таким чином попередить виключення таких сторін із процесів НПД.

Проект списку зацікавлених сторін має бути оприлюднений та поширений з метою отримання можливих коментарів і підтверджень щодо згоди участі.

Результати, які отримує держава внаслідок участі зацікавлених сторін у процесах НПД включають:

- забезпечення участі зацікавлених сторін через постійну багатосторонню структуру (орган), що складається з членів, залучених із різних категорій зацікавлених сторін на представницькій основі, та на яких покладається завдання здійснювати внесок на всіх фазах і етапах процесу НПД;
- розроблення та оприлюднення чіткого плану та графіка участі зацікавлених сторін, які слід регулярно оновлювати протягом усього процесу НПД та поширювати через відповідні канали; строки подання зацікавленими сторонами пропозицій і надання відповідей щодо них мають бути реалістичними з урахуванням часу, ресурсів і можливостей усіх зацікавлених сторін;
- розбудова потенціалу зацікавлених сторін (вступний тренінг тощо), якщо це необхідно, щоб забезпечити значущість участі всіх сторін, особливо тих носіїв прав, які є маргіналізованими або дискримінованими;
- сприяння проведенню регулярних консультаційних зустрічей та різноманітних інших форм залучення зацікавлених сторін протягом усього процесу НПД;
- забезпечення проведення консультацій у спосіб, що є відповідним для зацікавлених сторін, з належним урахуванням рівня їхніх знань та досвіду в межах теми обговорень, а також будь-яких потенційних мовних чи соціальних, культурних, фінансових або інших аспектів, що можуть становити перешкоди для їх участі⁴²².

Урядам настійно рекомендується забезпечувати й посилювати **участь зацікавлених сторін у процесах НПД на всіх їх фазах шляхом виконання таких 15 кроків:**

Фаза	Кроки – вчинені дії
1. Ініціювання	<ol style="list-style-type: none"> 1. Шукати підтримки урядів та робити публічними їх офіційні зобов'язання у сфері бізнесу та прав людини 2. Створити формат міжвідомчої співпраці та призначити відповідальних очільників 3. Створити формат для взаємодії з неурядовими зацікавленими сторонами 4. Розробити та опублікувати план роботи й виділити відповідні ресурси

422 National Action Plans on Business and Human Rights Toolkit. The Danish Institute for Human Rights, tHE International Corporate Accountability Roundtable, 2017 Edition. URL: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/01/national-action-plans-on-business-and-human-rights-toolkit-2017-edition.pdf>

Фаза	Кроки – вчинені дії
2. Оцінювання та консультації	5. З'ясувати несприятливий вплив на права людини, пов'язаний з бізнесом 6. Визначити прогалини у впровадженні Керівних принципів ООН на рівні держави та бізнесу 7. Проконсультуватися із зацікавленими сторонами та визначити пріоритетні сфери.
3. Розроблення початкового НПД	8. Розробити початковий НПД 9. Проконсультуватися щодо проєкту початкового НПД із зацікавленими сторонами 10. Завершити розроблення та запустити початковий НПД
4. Реалізація	11. Виконувати заплановані заходи та продовжувати міжвідомчу співпрацю 12. Забезпечити моніторинг з боку багатьох зацікавлених сторін.
5. Оновлення	13. Оцінити вплив виконуваного НПД та визначити прогалини 14. Провести консультування із зацікавленими сторонами та визначити пріоритетні сфери 15. Розробити оновлений НПД, провести консультації, здійснити його доопрацювання та запуск ⁴²³ .

Ключовим засобом виконання цих рекомендацій є створення **багатостороннього органу** (робочої групи або консультативного комітету) як ефективного механізму для забезпечення процесу участі широкого кола зацікавлених сторін. На такий орган має бути покладено завдання формувати і подавати внесок зацікавлених сторін на всіх фазах процесу НПД.

Участь бізнесу в багатосторонньому органі, який підтримує НПД, має вирішальне значення для загальної ефективності процесу, оскільки суб'єкти господарювання не підтримуватимуть державні рішення чи дії, що впливають на них, якщо вони приймаються без їхньої участі. Великий об'єм спеціалізованих знань і розуміння конкретних питань бізнесу, проблем у сфері бізнесу і прав людини та відомостей про взаємопов'язані мережі зацікавлених сторін можуть надати профільні громадські організації (ГО), групи громадянського суспільства, профспілки та незалежні експерти.

Багатосторонній орган зазвичай отримує централізований орієнтир від відповідального міністерства або органу, що уповноважено здійснювати нагляд і координацію загального процесу НПД, що сприяє підвищенню ефективності діяльності та підзвітності уряду перед неурядовими зацікавленими сторонами.

Коли створюється відповідальна за НПД **урядова керівна група за участю багатьох зацікавлених сторін**, вона в жодному разі не повинна трансформуватися у «представницький орган» ad hoc (тимчасовий, для конкретного випадку), який замінює «консультації загального характеру». У разі створення такої урядової керівної групи за участю багатьох зацікавлених сторін, її діяльність має доповнюватися повноцінними широкими консультаціями.

Здійснений кабінетний аналіз міжнародної практики та експертних даних дали змогу дізнатися про різноманітні форми **участі зацікавлених сторін** у процесах підтримки НПД:

- консультації та семінари за участю багатьох зацікавлених сторін на національному рівні;
- заходи діалогу з багатьма зацікавленими сторонами на місцевому рівні, що проводяться по всій країні або зосереджені в кількох областях з більш широкою участю зацікавлених сторін із сусідніх регіонів;

423 Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights. UN Working Group on Business and Human Rights (Geneva, November 2016). URL: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf

- тематичні семінари, що проводяться або одночасно з усіма зацікавленими сторонами, або окремо з суб'єктами господарювання та громадянським суспільством, відповідно, з метою вирішення наскрізних питань або специфічних проблем, що є властивими для осіб, які мають обов'язки, та носіїв прав, у контексті порядку денного у сфері бізнесу та прав людини;
- фокус-групи з уразливими носіями прав або з носіями прав, які займаються певною діяльністю;
- глибокі та інформативні інтерв'ю з особами, які добре обізнані у процесах розроблення і прийняття політик, законів і рішень у сфері бізнесу та прав людини;
- надання письмової інформації через офіційний вебсайт або спеціальну адресу електронної пошти, який створено для проєкту НПД та відкрито публікується на вебсайті або розповсюджується серед кількох впливових зацікавлених сторін тощо⁴²⁴.

ЗАЛУЧЕННЯ ЗАЦІКАВЛЕНИХ СТОРІН У ПРОЦЕСИ НПД: ПОФАЗОВО

Уряди виграють від практики залучення зацікавлених сторін до впровадження Керівних принципів ООН на національному та місцевому рівнях. Підхід із залученням багатьох зацікавлених сторін до прийняття національних рішень щодо змісту НПД та його подальшого впровадження передбачає комплексне відображення та реалізацію усіх обов'язків держави щодо захисту прав людини від порушень, пов'язаних із бізнесом, та чітко розраховує на те, що усі суб'єкти господарювання поважають права людини у процесі провадження їхньої діяльності.

Експерти підкреслюють перевагу НПД, оскільки НПД об'єднує всі зусилля щодо впровадження Керівних принципів ООН, що полегшує встановлення перехресних зв'язків між окремими видами діяльності, налагодження кращої комунікації між усіма зацікавленими сторонами під час процесу розроблення НПД, що призведе до вищого рівня ефективності в досягненні консенсусу щодо можливої діяльності в межах НПД і сприятиме ширшій взаємодії після завершення розроблення НПД⁴²⁵. Важливо мати стратегічний погляд та визначати дії, які мають значення для реалізації кожного відповідного Принципу, допомагають просунути впровадження Керівних принципів ООН в цілому та стимулювати подальше обговорення, «не втрачаючи лідерів серед зацікавлених сторін та бізнесу»⁴²⁶.

Керівництво Робочої групи ООН щодо НПД визначає **конкретні кроки для залучення зацікавлених сторін на кожній фазі розроблення НПД:**

Фаза 1 «Ініціювання» передбачає кроки 3 і 4, коли рекомендується створити формат для взаємодії з неурядовими зацікавленими сторонами та окреслити й оновлювати чіткий план-графік процесу НПД.

Зрештою має бути розроблений формат участі неурядових зацікавлених сторін; відповідні зацікавлені сторони повинні брати участь у складанні плану-графіку, заходах з підвищення обізнаності у питаннях бізнесу та прав людини; вони повинні знати, чого та коли від них очікує уряд, що можуть зробити вони та чого вони можуть очікувати від уряду.

Фаза 2 «Оцінювання та консультації» передбачає кроки 5-7, коли рекомендується виявити прогалини, визначити пріоритетні сфери та провести консультації із зацікавленими сторонами.

424 Дані з інтерв'ю з ключовими інформантами

425 Національні плани дій у сфері бізнесу та прав людини. Інструментарій для розробки, впровадження та перегляду державних зобов'язань у сфері бізнесу та прав людини. Данський інститут з прав людини (DIHR), Міжнародний круглий стіл з корпоративної відповідальності (ICAR), червень 2014 р., ст. 15 Посилання: https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/DIHR_-_ICAR_National_Action_Plans_NAPs_Report.pdf

426 Дані з інтерв'ю з ключовими інформантами.

Варто запросити відповідні зацікавлені сторони до участі та внеску у визначення основних негативних впливів на права людини, що пов'язані з бізнесом, та прогалин у реагуванні на них з боку уряду та суб'єктів господарювання; для цього можна використовувати шаблон Національного оцінювання базових показників (НОБП)⁴²⁷. Необхідні консультації в рамках багатостороннього органу та загальні ширші консультації. Слід залучити зацікавлених сторін, які знаходяться в групі ризику. До кінця цього етапу неурядові зацікавлені сторони мають бути в змозі надати своє бачення того, що має включати НПД – пріоритети, пов'язані із впровадженням Керівних принципів ООН у національному та конкретному місцевому контекстах в різних сферах і секторах.

Фаза 3 «Розроблення початкового НПД» передбачає крок 9, коли рекомендується проводити консультації щодо проекту НПД із зацікавленими сторонами.

До консультацій щодо розроблення початкового НПД варто запросити відповідних зацікавлених сторін, адже їхні письмові коментарі щодо НПД, зокрема щодо провідних практик у сфері прав людини, можуть бути дуже доречними. Таким чином НПД матиме більшу легітимність та ефективність, а також підтримку з боку неурядових зацікавлених сторін для подальшої фази реалізації.

Фаза 4 «Реалізація» передбачає крок 12, коли рекомендується забезпечити моніторинг, здійснюваний багатьма зацікавленими сторонами.

У ході цієї фази уряди повинні розглянути питання про створення незалежної групи моніторингу за участю багатьох зацікавлених сторін. Вона має складатися із законних представників усіх відповідних груп зацікавлених сторін і може бути побудована на основі групи, створеної на кроці 3 фази 1. Уряди повинні зважати на необхідність регулярно звітувати про прогрес у ході виконання НПД перед багатосторонньою моніторинговою групою, а також враховувати її рекомендації.

Фаза 5 «Оновлення» передбачає кроки 13-15, коли рекомендується врахувати думку зацікавлених сторін у процесі оцінювання виконання НПД, проконсультуватися з ними щодо визначення пріоритетних сфер та щодо проекту оновленого НПД до його завершення.

Рекомендовано, щоб незалежний орган – НІПЛ або незалежні експерти – здійснив оцінювання ефективності початкового/попереднього НПД щодо його фактичного впливу, повторне оцінювання найбільш релевантних проблем у сфері бізнесу та прав людини, а також провів консультації з відповідними зацікавленими сторонами, щоб врахувати їхню думку щодо наявних недоліків і пріоритетних напрямів, щодо ефективних та адекватних дій, яких необхідно вжити для усунення виявлених прогалин⁴²⁸.

Загалом, уряди повинні підтримувати залучення зацікавлених сторін протягом усього процесу НПД; таким чином їм буде простіше врахувати досвід, підвищити прозорість регулярних звітів перед суспільством про вже виконані та подальші заплановані дії, а також отримати доступ до належного фінансування відповідної політики та дій, що підтримують впровадження Керівних принципів ООН. Робота із залучення зацікавлених сторін має підтримуватися необхідними фінансовими ресурсами, оскільки ОГС потребують підтримки для підвищення своєї спроможності (через навчання) та забезпечення присутності на зустрічах і семінарах. Це особливо важливо для ОГС та зацікавлених сторін, які функціонують за межами столиць, включаючи корінні народи та маргіналізовані громади.

427 Шаблон Національного оцінювання базових показників (НОБП). Міжнародний круглий стіл з корпоративної відповідальності (ICAR), Данський інститут з прав людини (DIHR) (версія для тестування, червень 2018 р.). Посилання: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/06/dihr-icar-national-baseline-assessment-template-june-2018-road-testing-version.pdf>

428 Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights. UN Working Group on Business and Human Rights (Geneva, November 2016). URL: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf

НАЦІОНАЛЬНІ ПРАКТИКИ ЗАЛУЧЕННЯ ЗАЦІКАВЛЕНИХ СТОРІН ДО ПРОЦЕСІВ НПД

Практика різних держав свідчить, що ОГС, спілки, ГО, носії прав чи інші соціальні групи були запрошені або могли брати участь (з використанням різноманітних механізмів) у принаймні 27 процесах розроблення національного базового сценарію та/або формулювання, виконання та оцінювання НПД⁴²⁹.

У різних країнах ці практики різні, але багато держав залучили неурядові зацікавлені сторони до процесу розроблення НПД. Досліджені практики доводять випадки створення багатосторонніх органів та проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи і консультацій із зацікавленими сторонами⁴³⁰.

Кабінетне дослідження та досвідчені експерти⁴³¹ засвідчують, що на **фазі 1** усі країни, які прийняли НПД, створили формати співпраці між міністерствами та іншими державними установами, як-от НІПЛ, установа омбудсмана тощо, а безліч урядів – у Бельгії, Чехії, Данії, Фінляндії, Німеччині, Ірландії, Італії, Кенії, Люксембурзі, Норвегії, Іспанії та ін. – також тісно співпрацюють із зацікавленими сторонами у форматі багатосторонніх органів. До їх складу входили представники уряду, приватного сектору, профспілок, наукових кіл та неурядових організацій (включаючи ООН). Вони допомагають керувати процесами розроблення НПД або надають консультації з більш широкого кола питань, що стосуються впровадження Керівних принципів ООН.

БАГАТОСТОРОННІ ОРГАНИ

Шотландія прийняла для себе цей підхід через діяльність «Групи дій “Кращий світ”» для Національного плану дій Шотландії у сфері прав людини, яка контролювала розроблення НПД та проведення загальних консультацій. У Франції НПД було проаналізовано, обговорено та доповнено платформою КСВ за участю багатьох зацікавлених сторін, що була започаткована Прем'єр-міністром як форум для діалогу та консультацій із залученням різних гравців французького суспільства. У Німеччині НПД передбачає функціонування Керівного комітету, до складу якого входять представники 6 великих міністерств, німецька НІПЛ, Німецька бізнес-асоціація зі сталого розвитку, 3 представники від найбільшої торгової асоціації Німеччини, представник громадянського суспільства від Форуму з прав людини, представник профспілки та представник громадянського суспільства. НІПЛ відповідає за координацію його засідань. У Чехії Міністр з прав людини доручив розроблення проекту НПД Робочій групі з питань бізнесу та прав людини, яка є багатостороннім органом. У Грузії досвід участі зацікавлених сторін у розробленні НПД має формат партнерства Урядового секретаріату з прав людини з Громадським захисником Грузії (НІПЛ Грузії) та Агентством громадянського розвитку (CiDA – місцева ГО). Більш широкі групи зацікавлених сторін були залучені до коментування та обговорення початкового проекту НПД. У Кенії Національному керівному комітету було доручено забезпечити загальне стратегічне керівництво та розроблення НПД. Найробіський процес Інституту прав людини та бізнесу (IHRB) взяв участь у роботі Національного керівного комітету з питань НПД. Йому було запропоновано надати експертну підтримку Генеральній прокуратурі у ході цього процесу; ОГС «Кенійська комісія з прав людини» була призначена членом Національного керівного комітету, щоб забезпечити представництво кенійських ОГС. У Монголії, де НПД знаходиться на стадії розробки, багатостороннім органом, призначеним урядом, є спеціальна Робоча група у складі 60 членів.

429 National Action Plans on Business and Human Rights. URL: <https://globalnaps.org/>

430 Див.: Настанова щодо участі зацікавлених сторін. Настанова щодо підтримки участі зацікавлених сторін у розробленні, реалізації та оцінюванні політик і дій, другий проект ICAT, травень 2018 р. Посилання: https://www.researchgate.net/publication/330754216_Stakeholder_Participation_Guidance_Guidance_to_support_stakeholder_participation_in_design_implementation_and_assessment_of_policies_and_actions

431 Дані надані ключовими інформантами, залученими до дослідження.

КОНСУЛЬТАЦІЇ

В Іспанії відповідальне міністерство провело у співпраці із зовнішніми експертами консультаційні зустрічі на ранньому етапі з різними неурядовими зацікавленими сторонами та кількома групами міністерств, які надали інформацію для розроблення початкового проєкту НПД.

Британська Керівна група провела серію семінарів із неурядовими зацікавленими сторонами, які висловили на це бажання, у першій половині 2012 року. Окремі семінари були проведені для багатонаціональних компаній, малого та середнього бізнесу та груп громадянського суспільства, включаючи ГО та профспілки. Наприкінці процесу було проведено семінар із представниками всіх трьох груп зацікавлених сторін. Окрім того, на конференції 2012 року міжнародні експертні групи з інших урядів, міжурядових організацій, груп громадянського суспільства та Робочої групи ООН з питань бізнесу та прав людини були запрошені поділитися своїми коментарями. У результаті цього процесу консультацій було отримано низку рекомендацій щодо дій, які в подальшому вплинули на розроблення НПД. Усі семінари проходили під керівництвом наукових кіл.

У Нідерландах консультації із зацікавленими сторонами проходили переважно спеціально запрошеним зовнішнім консультантом при підтримці Міжурядової робочої групи. У результаті було отримано інформацію щодо протоколу інтерв'ю та відбору респондентів. Консультант провів загалом 27 інтерв'ю з більше, ніж 50 особами, які представляють усі групи зацікавлених сторін. Стислий виклад його аналізу потім обговорювався на трьох окремих зустрічах з основними групами зацікавлених сторін: ГО, експертами та науковцями, суб'єктами господарювання, бізнес-асоціаціями та державними установами, що були організовані Міжвідомчою робочою групою.

У Норвегії важливу роль відіграла норвезька мережа зацікавлених сторін «Компакт», яка з 1998 року виступає як консультативна група уряду з питань КСВ. Її рекомендації стали ключовим визначним елементом для прийняття Урядом рішення брати участь у розробленні НПД. Також ця мережа є ключовим форумом проведення консультацій із зацікавленими сторонами.

У Британії та Нідерландах, де консультації із зацікавленими сторонами були найбільш масштабними, консультації із різними групами зацікавлених сторін проходили окремо, та в Іспанії були організовані спільні консультації зацікавлених сторін, але в ході окремих зустрічей. Окремі консультації дозволили глибше зануритися в суть питання та уникнути суперечок між зацікавленими сторонами⁴³².

Експерти, з якими були проведені інтерв'ю в ході цього дослідження, повідомили, що часто можливості зробити внесок у консультації в рамках процесів НПД виникають у результаті звернення ОГС (зокрема місцевих) до уряду.

ІНФОРМАЦІЙНО-ПРОСВІТНИЦЬКІ КАМΠΑНІЇ

Співпраця між різними зацікавленими сторонами передбачає проведення конкретних заходів з підвищення обізнаності (окремих заходів чи широких кампаній, спільних ініціатив) у зв'язку з процесом ініціювання та реалізації НПД, а також діяльність у системних форматах, які постійно відкриті для широкої громадськості та в рамках ширших порядків денних Керівних принципів ООН і ЦСР. Важливими для забезпечення залучення вразливих груп є заходи з нарощування потенціалу, щоб такі групи могли зробити свій внесок у впровадження НПД та Керівних принципів ООН.

Часто НІПЛ (як у випадку Національної ради з прав людини Марокко) беруть на себе відповідальність за підвищення обізнаності бізнесу, парламенту, громадянського суспільства та органів державної влади щодо Керівних принципів ООН і важливості розроблення НПД у сфері бізнесу та прав людини.

432 Розроблення Національних планів дій у сфері бізнесу та прав людини. Андреас Граф. Swiss Peace Foundation, Essential 04/2013, ст.14 -16. Посилання: https://www.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/Media/Publications/Essentials/Essential_4_2013.pdf

У ході процесу НПД в Німеччині НПЛ, що очолює багатосторонній орган, та інші зацікавлені сторони провели серію з 12 тематичних семінарів та 3 пленарних конференцій.

У Чилі були проведені тренінги у сфері бізнесу та прав людини, спеціально орієнтовані на корінне населення та профспілки в трьох макрогеографічних зонах країни⁴³³. У Перу Міністерство юстиції та прав людини разом із НПЛ Перу Defensoria del Pueblo, Управлінням Верховного комісара ООН з прав людини (УВКПЛ) та Інститутом демократії та прав людини Папського Католицького університету Перу провело низку заходів і семінарів на національному та субнаціональному рівнях з метою розширення знань і можливостей зацікавлених сторін щодо бізнесу та прав людини і розроблення НПД. Міністерство юстиції та прав людини організувало 11 громадських обмінів за участю бізнесу, державних службовців та ОГС; заходи були зосереджені на Керівних принципах ООН та, як правило, доповнювалися такими конкретними темами, як дитяча праця, гендер, правозахисники, міжнародні стандарти тощо⁴³⁴.

Італійські експерти з Національної ради наукових досліджень інформують про активну участь ОГС і наукових кіл в інформуванні зацікавлених сторін у процесі реалізації НПД, що включає практику співпраці між Асоціацією адвокатів та судовими органами у формі серії семінарів з питань бізнесу та прав людини. Літня школа бізнесу та прав людини під керівництвом освітніх та науково-дослідних установ, зокрема Національної ради наукових досліджень, яка співпрацює з Міжміністерською групою з прав людини, надає студентам, дослідникам, працівникам ГО, юристам, експертам із КСВ та іншим суб'єктам-практикам державного та приватного секторів знання про юридичні механізми та інструменти, що застосовуються у сфері бізнесу та прав людини, враховуючи при цьому актуальні події на національному, регіональному та міжнародному рівнях⁴³⁵.

Зацікавлені сторони з багатьох країн беруть участь у впровадженні порядку денного у сфері бізнесу та прав людини шляхом участі в **Глобальному договорі Організації Об'єднаних Націй**⁴³⁶. Він є найбільшою в світі ініціативою в галузі корпоративної стійкості, платформою для діалогу та навчання бізнесу, інвесторів, громадянського суспільства, організацій праці, місцевих органів влади та уряду, що підтримує різноманітні інформаційно-просвітницькі заходи та спільну діяльність у багатьох країнах у процесах НПД та інших процесах (реалізація 10 принципів Глобального договору, досягнення ЦСР тощо). Керівництво для бізнесу «Взаємодія зацікавлених сторін у заходах з належної обачності щодо прав людини»⁴³⁷ сприяє підвищенню обізнаності суб'єктів господарювання щодо створення основи для та здійснення значущого залучення суспільства та зацікавлених сторін і здійснення заходів з належної обачності щодо прав людини відповідно до Керівних принципів ООН.

Організоване міжнародне експертне середовище зі сталого бізнесу **Бізнес за сталий розвиток (Business for Social Responsibility (BSR))**⁴³⁸, член Глобального договору, сприяє залученню зацікавлених сторін у всьому світі, надає інформацію, поради та ініціативи співпраці разом зі своєю глобальною мережею провідних компаній світу. Такі ініціативи, як «Ініціатива глобальної мережі: захист прав людини у цифрову еру (Global Network Initiative: Protecting Human Rights in the Digital Age), «Коаліція громадянства електронної промисловості» (Electronic Industry Citizenship Coalition), дозволяють компаніям отримувати знання та швидше й ефективніше розробляти рішення щодо конфліктних корисних копалин, управління довкіллям, викидів вуглецю, робочого часу та робітників-студентів.

433 Business and Human Rights National Action Plans: Comparative Review of Global Best Practice, commissioned and published by the Scottish Human Rights Commission. April 2019. URL: https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2019/05/shrc_bhr_nap_report.pdf

434 Civil Society Participation in the Development of a Business and Human Rights National Action Plan in Peru. By Alvaro F. Amaya. The Danish Institute for Human Rights and Diakonia. July 2021 URL: https://apidiakoniase.cdn.triggerfish.cloud/uploads/sites/4/2021/09/A4_Peru_Civil-society-participation_EN_V4.pdf

435 Дані з інтерв'ю з ключовими інформантами та експертних досліджень щодо НПД в різних країнах.

436 Глобальний договір ООН. Посилання: <https://www.unglobalcompact.org/>

437 Stakeholder engagement in Human rights Due Diligence. A business guide. Global Compact Network Germany. URL: https://www.globalcompact.de/migrated_files/wAssets/docs/Menschenrechte/stakeholder_engagement_in_humanrights_due_diligence.pdf

438 Соціальна відповідальність бізнесу. Вихід на світовий рівень. Посилання: <https://www.bsr.org/en/about/story>

Такі ініціативи, як «її здоров'я» (HERhealth), дозволяють збільшити здатність жінок з низьким рівнем доходу дбати про здоров'я, «її фінанси» (HERfinance) – розширити фінансове включення працівників з низьким рівнем доходу в глобальні ланцюги постачання. Спеціально розроблені навчальні інструменти «Інструмент «її здоров'я» для управління системами здоров'я на робочому місці» (HERhealth Toolkit for Managing Workplace Health Systems) та «Інструмент «її фінанси» цифрового заробітку» (HERfinance Digital Wages Toolkit) забезпечують керівництво в сфері оцінювання якості охорони здоров'я та соціальних функцій суб'єктів господарювання з точки зору прав людини.

Ресурсний центр з питань бізнесу та прав людини (Business & Human Rights Resource Centre)⁴³⁹, всесвітня неурядова організація з регіональними дослідниками у 21 країні, забезпечує комплексні інформаційно-просвітницькі заходи з метою просування прав людини в сфері бізнесу та викоринення зловживань. Він працює на залучення широкого кола зацікавлених сторін, носіїв прав та осіб, які мають обов'язки, включаючи покращення доступу до інформації та підвищення обізнаності, підзвітності та прозорості. Організація підтримала розроблення та впровадження НПД у багатьох країнах. Однією з цілей організації є посилення голосів захисників прав людини, зокрема журналістів, громад і неурядових організацій, урядових і корпоративних суб'єктів, щоб підштовхнути процес прийняття рішень і практики більш відповідального ведення бізнесу відповідно до Керівних принципів ООН. Представники організації беруть участь в обговореннях з суб'єктами господарювання кращих практик і заяв про підтримку НПД та нового законодавства. Також ця організація використовує добре продуманий метод взаємодії з бізнесом за допомогою механізму реагування, який передбачає звернення до суб'єктів господарювання з проханням відповісти на запити щодо дотримання прав людини, що підготовлені третіми сторонами, як-от журналістами та ГО. На сьогодні Центр зібрав понад 6800 відповідей від різних суб'єктів господарювання. Центр тісно співпрацює з РГ ООН та іншими ключовими прихильниками Керівних принципів на міжнародному рівні. Останнім часом однією з головних і найбільших ініціатив Центру з підвищення обізнаності є запуск Ресурсного хабу для Центральної і Східної Європи та Центральної Азії з питань бізнесу та прав людини⁴⁴⁰ – платформи для зацікавлених сторін у Центральній та Східній Європі та Центральній Азії, де можна обмінятися поглядами та різноманітними ресурсами на тему бізнесу та прав людини⁴⁴¹.

На **Фазі 2** зацікавлені сторони надають свою підтримку в межах Національного оцінювання базових показників (НОБП). Наприклад, Робоча група Монголії розпочала свою роботу з проведення НОБП. У декількох країнах НОБП були розроблені зацікавленими сторонами з наукових кіл – в Італії (Вища школа Святої Анни), Чехії (Університет ім. Масарика), Норвегії (Інститут прикладних міжнародних досліджень Осло, FAFO), а також в Аргентині, Нідерландах та Іспанії. У Мексиці розроблене ОГС НОБП було прийняте й використане урядом в якості «офіційної» версії; у М'янмі ОГС розпочали процес розробки НОБП та повідомили про нього уряду; у Сербії Белградський центр з прав людини (ОГС) підготував НОБП на основі Інструментарію для НПД Данського інституту та ICAR⁴⁴².

У Танзанії, хоча ще у 2013 році уряд зобов'язався «розробити план дій, який заохочує значущу участь і консенсус усіх зацікавлених сторін» (Міністерство конституційних і правових питань Танзанії, 2013, глава 4, розділ 2.4.2), Центр з прав людини та юридичних питань разом з ICAR розробив та опублікував «Тіньове» національне оцінювання базових показників поточної реалізації основ бізнесу та прав людини в Танзанії».

439 National Action Plan on Business and Human Rights. Lessons from State Best Practices in Protecting Citizens from the Impact of Businesses. Executive summary. By Ahsinin A., Muttaqien A., Busyrol M., Ratu F., Nafisah D. (2020). URL: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2021/03/elsam-bhrrc-report-on-bhr-naps-2020.pdf>

440 Ресурсний центр Центральної та Східної Європи та Центральної Азії. Посилання: <https://ceeca-bhr.org/ru/home-page-ru/>

441 Дані з інтерв'ю з ключовими інформантами.

442 Дані з інтерв'ю з ключовими інформантами та експертних досліджень щодо НПД різних країн.

У Німеччині провідне агентство з питань НПД (Міністерство закордонних справ) доручило НІПЛ – Німецькій комісії з прав людини – розробити НОБП, а в Замбії НІПЛ країни – Комісія з прав людини – за підтримки Данського інституту з прав людини розробила НОБП, поєднавши кабінетні дослідження та 2 раунди консультацій із зацікавленими сторонами⁴⁴³. Уряд Ірландії призначив розробляти НОБП компанії, що надають високоякісні експертні послуги – Regan Stein та Leading Edge Group.

На **фазі 3** декілька країн – Колумбія, Кенія, Люксембург, Тайвань тощо – відкрили простір для участі зацікавлених сторін шляхом проведення громадських консультацій щодо проєктів НПД з метою гарантувати, що всі зацікавлені сторони можуть зробити свій внесок у цей процес; деякі країни – Фінляндія, Польща, Іспанія, Швеція, Італія та Швейцарія попросили надати письмовий відгук стосовно проєкту НПД через спеціальний вебсайт або електронну пошту.

Ключовий інформант, який в ході цього дослідження проілюстрував практику Польщі, повідомив, що Міністерство закордонних справ оприлюднило перший проєкт НПД у грудні 2016 року і таким чином розпочало 1,5-місячний процес громадських консультацій. Проєкт НПД був також представлений колу представників ОГС на круглому столі Гельсінського фонду з прав людини, в якому взяли участь представники Міністерства економічного розвитку, Національної інспекції праці та Офісу Омбудсмена. Були обговорені перші коментарі та рекомендації щодо проєкту НПД⁴⁴⁴.

Уряд Таїланду зобов'язався зробити процес розроблення НПД якомога більш інклюзивним, зокрема надавши інформацію про процес НПД на вебсайті Міністерства юстиції, закликаючи читачів коментувати та надавати інформацію, а також залучаючи представників громадянського суспільства та бізнесу. Уряд комунікував з Тайською мережею з питань бізнесу та прав людини (Thai BHR Network), а в період з 2017 по березень 2018 року було проведено 6 консультацій для того, щоб місцеві громади могли зробити свій внесок у розроблення НПД⁴⁴⁵.

Уряди досить активно використовували метод консультацій для залучення зацікавлених сторін до процесу розроблення НПД: у Франції з листопада 2015 року по червень 2016 року було проведено 12 консультацій, у Кенії – 9, у Швеції – 5, у США та Колумбії – по 4 консультації. Близько 8 держав провели консультації із зацікавленими сторонами за межами столиці, включаючи вразливі регіони, щоб охопити носіїв прав із постраждалих груп і громад, особливо представників маргіналізованих груп, корінних народів, правозахисників, журналістів та організацій громадянського суспільства, оскільки вони мають інформацію і досвід, які збагачують та сприяють процесу підготовки НПД.

На **Фазі 4** неурядові зацікавлені сторони підтримують держави шляхом моніторингу та оцінювання ефективності кроків, вжитих для впровадження Керівних принципів ООН. В Італії відповідальна за НПД урядова установа (Міністерство закордонних справ) проводила зустрічі з багатьма зацікавленими сторонами один-два рази на рік, щоб розглянути питання впровадження НПД та у рамках процесу середньострокового перегляду. ОГС «Міжнародний куточок з прав людини» (IHRC) зробила свій внесок у процес середньострокового перегляду НПД⁴⁴⁶, який сприяв застосуванню багатостороннього підходу. НПД Іспанії передбачає процес регулярних консультацій з багатьма зацікавленими сторонами та щорічне звітування перед парламентським комітетом на фазі реалізації. У Німеччині у 2018-2020 рр. була проведена процедура моніторингу НПД 2016-2020 років, щоб оцінити добровільне впровадження німецькими компаніями основних елементів належної обачності щодо прав людини відповідно до НПД.

443 Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights Study. The European Parliament Directorate-General for External Policies (February, 2017) URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU\(2017\)578031_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU(2017)578031_EN.pdf)

444 Дані з інтерв'ю з ключовими інформантами.

445 1st National Action Plan on Business and Human Rights (2019-2022), Rights and Liberties Protection Department, Ministry of Justice, Thailand. URL: <https://mk0globalnapshvllfq4.kinstacdn.com/wp-content/uploads/2017/11/nap-thailand-en.pdf>

446 Національні плани дій у сфері бізнесу та прав людини: Керівництво для проміжного перегляду. Міжнародний куточок прав людини HRIC (редакція 2020 р.). Посилання: https://docs.wixstatic.com/ugd/6c779a_f05f97959ce040f9a777fd356512a52c.pdf

Окрім офіційного моніторингу НПД Німеччини група ОГС – членів Багатостороннього консультативного комітету з реалізації НПД підготувала та опублікувала у 2021 році Тіньовий звіт «Чотири роки Національного плану дій у сфері бізнесу та прав людини (НПД)»⁴⁴⁷. Він стосується окремих предметних сфер і заходів, щодо яких ОГС вважали за дієцільне надати більше коментарів, до яких необхідні зміни і в яких вони працюють інтенсивніше. Крім того, Уряд надає підтримку зацікавленим сторонам у ході реалізації НПД. Існує Служба підтримки бізнесу та прав людини (Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte), яка була започаткована як Служба підтримки НПД. Нею керують дві (напів)урядові установи – GIZ і DEG. Вони надають безоплатні консультаційні послуги компаніям та іншим зацікавленим сторонам щодо процесів належної обачності⁴⁴⁸. Шведський приклад підтримки державою неурядових зацікавлених сторін у впровадженні та моніторингу впровадження Керівних принципів ООН – діяльність ОГС SwedWatch, яка забезпечує моніторинг та дослідження того, наскільки компанії, інвестори та органи влади беруть на себе відповідальність за дотримання прав людини та збереження довкілля. Вона наголосила на наявості випадків дискримінації трудових мігрантів, на дитячій праці, шкідливому робочому середовищі та на інших важких умовах праці. Зосереджуючи увагу на таких питаннях, SwedWatch допомагає державним і громадським замовникам контролювати ланцюжки постачання, примушуючи дотримуватися соціальних критеріїв у процесі державних закупівель. Це дозволяє органам влади сприяти покращенню умов праці у глобальних ланцюжках постачання, що відповідає вимогам Другого стовпа Керівних принципів ООН⁴⁴⁹.

Компанії, як особи, які мають обов'язки, розробляють механізми залучення зацікавлених сторін з метою виконання вимог Керівних принципів ООН і НПД⁴⁵⁰.

Наприклад, компанія Royal Dutch Shell вважає взаємодію з громадами важливою складовою свого підходу до належної обачності щодо прав людини та надання доступу до засобів правового захисту. Мережа приблизно зі 100 фахівців по зв'язку з громадами є містком між місцевими громадами та бізнесом. У 2019 році Shell розробила інструмент перевірки ефективності зворотного зв'язку з громадою відповідно до вимог Керівних принципів ООН. Інструмент використовується, щоб оцінити, де саме потрібна додаткова підтримка, і скласти плани вдосконалення. Механізми зворотного зв'язку з громадою, запроваджені в основних операціях і проєктах Shell, дозволяють отримувати, швидко відстежувати та відповідати на запитання та скарги членів спільноти, розробляти кращі проєкти, відповідати соціальним та екологічним нормам і міжнародним стандартам, зокрема стандартам Світового банку та Міжнародної фінансової корпорації⁴⁵¹.

BASF співпрацює з місцевими громадами, які проживають біля об'єктів цієї компанії, у різних формах діалогу між сусідами. Інструменти компанії залежать від конкретного контексту об'єкту. На більших виробничих об'єктах існує Консультативна панель громади (CAP), внутрішні вимоги до якої були розроблені на основі Керівних принципів ООН щодо механізмів подання скарг. CAP проводить регулярні зустрічі, щоб стати постійним довгостроковим форумом для відкритого діалогу між громадянами та керівництвом об'єкту BASF. Вона складається з групи людей, які живуть поблизу хімічного об'єкта та представляють свою громаду. CAP надає громаді можливість безпосереднього залучення. Таким чином компанія здатна краще задовольняти місцеві очікування⁴⁵².

447 Monitoring zum Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte, Auswärtiges Amt (13.10.2020). Посилання: <https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/themen/aussenwirtschaft/wirtschaft-und-menschenrechte/monitoring-nap/2124010>

448 Служба підтримки бізнесу та прав людини. Посилання: <https://wirtschaft-entwicklung.de/en/helpdesk-on-business-human-rights/>

449 Swedwatch. Посилання: <https://swedwatch.org/about-swedwatch/>

450 Приклади рекомендовані ключовими інформантами, які були залучені до проведення дослідження.

451 Звіт зі сталого розвитку компанії Shell щодо залучення громад, 2019 р. Посилання: <https://reports.shell.com/sustainability-report/2019/contribution-to-society/social-performance/engaging-communities.html>

452 Див. <https://www.basf.com/global/en/who-we-are/sustainability/management-goals-and-dialog/stakeholder-dialog/community-advisory-panels.html>

На фазі 5 є приклад роботи неурядових зацікавлених сторін щодо аналізу впливу приватних іноземних інвестицій на права людини. Аналіз був проведений у 2005-2009 рр. ОГС Канади з питань прав і демократії Oxfam International та Міжнародною федерацією з прав людини (FIDH), а ще організаціями, які працюють з громадами, в Аргентині, Перу, Філіппінах, Демократичній Республіці Конго, Тибеті, Болівії, США, Еквадорі та Камеруні. Інструмент оцінювання впливу на права людини (HRIA) «Getting it Right»⁴⁵³, який був використаний для досліджень, зосереджує увагу на місцевих громадах у ролі експертів і захисників прав людини. Також, Данський інститут з прав людини (НІПЛ), окрім здійснення великої кількості розробок щодо впровадження Керівних принципів в Данії та за її межами, сприяє аналізу фактичного впливу НПД, переоцінці найбільш актуальних проблем у сфері бізнесу та прав людини за допомогою Керівництва та інструментарію з оцінювання впливу на права людини (HRIA). Він надає допомогу урядам і різним зацікавленим сторонам у визначенні, розумінні, оцінюванні та усуненні негативного впливу діяльності бізнесу на права людини постраждалих працівників та членів громади. Залучення зацікавлених сторін – основний наскрізний компонент HRIA, який вимагає як базових досліджень, так і польової роботи. Результати HRIA можуть по-різному використовуватися урядами та всіма зацікавленими сторонами у сфері бізнесу та прав людини⁴⁵⁴ і можуть бути застосовані для прийняття будь-яких політик, законів і рішень, включаючи оновлення НПД.

Ключові інформанти, які брали участь у цьому дослідженні, окрім дискусій про внесок різних зацікавлених сторін у різні фази реалізації НПД, вказали на невід'ємну роль наукових кіл, на важливість проведення ними відповідних досліджень у конкретних сферах та надання вказівок і порад про прогалини в політиках та законодавстві, що спрямовані на забезпечення впровадження Керівних принципів ООН, сталого розвитку та кращої узгодженості політики. Прикладом відповідного дослідження, що було розроблене в Норвегії, може бути документ «Сталі державні закупівлі відповідно до законодавства ЄС. Нові погляди на державу як зацікавлену сторону», в якому досліджується ефективність модернізації законодавства ЄС про державні закупівлі, обговорюється взаємодія законодавства про компанії та законодавства про державні закупівлі та наслідки нових правил щодо стійких державних закупівель для стійких компаній, зокрема для МСП⁴⁵⁵.

Описані вище практики та моделі залучення зацікавлених сторін до впровадження Керівних принципів ООН, зокрема через процеси НПД, – хороша й корисна для України ілюстрація багатостороннього управління у сфері бізнесу та прав людини, коли держава отримує вигоду від участі як державних, так і недержавних зацікавлених сторін, адже кожна з них відіграє доповнювальну роль у широкому контексті реалізації трьох стовпів Керівних принципів ООН.

Для України можна вважати доцільним наслідування кращих елементів, властивих німецькій моделі управління процесами НПД за участю багатьох зацікавлених сторін⁴⁵⁶, починаючи з фази ініціювання (із багатофункціональним Керівним комітетом, до складу якого входять представники всіх зацікавлених сторін; Німецький НІПЛ – Інститут з питань прав людини – та бізнес-мережа Econsense відповідальні за координацію процесу консультацій із зацікавленими сторонами) до оновлення НПД (з Міжміністерським комітетом з питань бізнесу та прав людини на чолі з Міністерством закордонних справ та неурядовим багатостороннім Консультативним комітетом з питань впровадження НПД на чолі з НІПЛ). Така модель впровадження Керівних принципів ООН є найбільш комплексною також й у сенсі залучення зацікавлених сторін. Її реалізація вимагає належного управління, ресурсів і часу, але зарекомендувала себе як ефективна.

453 Community-Based Human Rights Impact Assessment: The Getting it Right Tool. Training Manual. Oxfam and the International Federation for Human Rights (FIDH), 2011. URL: https://s3.amazonaws.com/oxfam-us/www/static/media/files/COBHRA_Training_Manual_-_English.pdf

454 Introduction to human rights impact assessment. The Danish Institute for Human Rights. URL: <https://www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox/introduction-human-rights-impact-assessment>

455 Sjøfjell, B., & Wiesbrock, A. (Eds.). (2015). Sustainable Public Procurement under EU Law: New Perspectives on the State as Stakeholder. Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9781316423288. URL: <https://www.cambridge.org/core/books/sustainable-public-procurement-under-eu-law/EE5E73A2CF3B8068252839DAAF769544#fndtn-information>

456 National Action Plans on Business and Human Rights. Germany. URL: <https://globalnaps.org/country/germany/>

2.5.4.3. ВИМОГИ КЕРІВНИХ ПРИНЦИПІВ ООН І СПРЯМОВАНА НА ГЕНДЕР МІЖНАРОДНА ПРАКТИКА ЗАЛУЧЕННЯ ЗАЦІКАВЛЕНИХ СТОРІН

З огляду на основний принцип гендерної рівності ООН, Керівні принципи вимагають від держав і бізнесу приділяти особливу увагу гендерним аспектам. Через структурні та соціальні чинники жінки та дівчата зазнають унікальних і загострених форм гендерної дискримінації в контексті бізнес-діяльності.

Окрім включення загальних регуляторних і політичних функцій держави в Принципі 3, Керівні принципи ООН вимагають від держав надавати суб'єктам господарювання відповідні вказівки та поради щодо ефективних методів врахування питань гендеру, вразливості та/або маргіналізації, визнаючи конкретні проблеми, з якими можуть зіткнутися жінки⁴⁵⁷. Принцип 7 (b) щодо підтримки поваги бізнесом прав людини на територіях, які постраждали від конфлікту, вимагає від держав надавати відповідну допомогу суб'єктам господарювання з метою оцінювання та подолання підвищених ризиків скоєння зловживань, приділяючи особливу увагу як гендерному, так і сексуальному насильству. У коментарі до цього Принципу зазначено, що необхідні інновативні та практичні підходи, зокрема, необхідно звертати увагу на ризик сексуального та гендерного насильства, яке особливо поширене під час конфлікту⁴⁵⁸.

Таким чином, держави і суб'єкти господарювання, як особи, що мають обов'язки, повинні враховувати гендерний аспект, забезпечуючи залучення зацікавлених сторін до впровадження Керівних принципів та процесів НПД.

У звіті РГ ООН «Гендерні виміри Керівних принципів з питань бізнесу та прав людини» зазначається, що держави та суб'єкти господарювання повинні звертати увагу на гендерну проблематику з метою виконання своїх відповідних обов'язків та дотримання відповідальності у сфері прав людини. За експертними оцінками, жінки та дівчата стикаються з додатковими перешкодами при пошуку доступу до ефективних засобів правового захисту та з різноманітними формами дискримінації. Вплив такої дискримінації на права людини в контексті підприємницької діяльності іноді посилюється через вік, колір шкіри, касту, клас, етнічну приналежність, релігію, мову, рівень грамотності, доступ до економічних ресурсів, сімейний стан, сексуальну орієнтацію, гендерну ідентичність, інвалідність, проживання в сільській місцевості та міграцію, статус корінного населення чи приналежність до меншин. Тому дуже важливо, щоб заходи, вжиті державами та суб'єктами господарювання для впровадження Керівних принципів ООН, брали до уваги гендерні аспекти⁴⁵⁹. У Звіті використовується гендерна структура для того, щоб надати конкретні вказівки (включаючи ілюстративні дії) щодо кожного з 31 принципу Керівних принципів. Вибрані ілюстративні дії показують, як держави та суб'єкти господарювання можуть інтегрувати гендерну перспективу у свою діяльність.

Пріоритетність залучення жінок до впровадження Керівних принципів ООН простежується в ході цього дослідження в тексті Керівництва Робочої групи ООН до Принципів 3, 7-9, 11, 16-19, 24, 25, 28-30.

457 Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework. URL: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

458 Там само, ст. 9.

459 Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights. United Nations Working Group Report and Guidance note, 2019. URL: <https://www.undp.org/publications/gender-dimensions-guiding-principles-business-and-human-rights>

Залучення жінок до впровадження Керівних принципів ООН

(на основі звіту РГГ ООН «Гендерні виміри керівних принципів бізнесу та прав людини» (2019))

<p>Принцип 3. Ілюстративні дії</p>	<p>Держави повинні вживати активних заходів для забезпечення значущої участі жінок і жіночих організацій у розробці або оновленні законів і політики.</p>
<p>Принцип 7. Гендерне керівництво</p>	<p>Держави повинні сприяти участі жінок у процесах миробудування та перехідного правосуддя. Ці заходи повинні вживатися окремо та колективно як державами перебування, так і країнами походження. Ілюстративні дії щодо цього принципу передбачають, що держави повинні сприяти співпраці з багатьма зацікавленими сторонами для зміни соціальних норм, які толерують, нормалізують і виправдовують гендерну дискримінацію або сексуальні домагання та гендерне насильство.</p>
<p>Принцип 8. Гендерне керівництво</p>	<p>Держави, відповідно до своїх міжнародних зобов'язань з прав людини, повинні розглядати гендерну рівність як наскрізне питання, яке має бути інтегровано в стратегії, політики, програми та дії всіх державних установ. І перспектива зацікавлених сторін забезпечується ілюстративними заходами, які передбачають, що держави повинні розглянути питання про створення міжміністерського органу для координації зусиль із сприяння фактичної гендерної рівності відповідно до міжнародного законодавства та політики щодо прав людини в усіх урядових органах.</p>
<p>Принцип 9. Ілюстративні дії</p>	<p>Дії держав для забезпечення ефективної участі жінок та жіночих організацій до та під час переговорів щодо торгових та інвестиційних угод.</p>
<p>Принцип 11. Ілюстративні дії</p>	<p>Підприємства повинні: а) створити сприятливе середовище для жінок, щоб мати доступ до всіх можливостей нарівні з чоловіками; б) вжити заходів для підтримки жінок-працівниць у створенні профспілок та зайняття в них керівних посад; в) досліджувати інноваційні способи заохочення прав жінок та брати участь у адвокації щодо зміни дискримінаційного законодавства та соціальної практики.</p>
<p>Принцип 16. Ілюстративні дії</p>	<p>Бізнес має прийняти на найвищому рівні політику гендерної рівності, яка розробляється за участю, у результаті значущих консультацій з жінками, жіночими організаціями, жінками-правозахисницями та експертами з гендерних питань.</p>
<p>Принцип 17. Ілюстративні дії</p>	<p>Підприємствам необхідно визначити пріоритетні сфери, де ризики негативного впливу є найбільш значущими, це має бути зроблено за участю потенційно постраждалих громад, у тому числі жінок та жіночих організацій.</p>
<p>Принцип 18. Гендерне керівництво</p>	<p>Визначаючи та оцінюючи будь-який фактичний або потенційний несприятливий вплив на права людини, бізнесові підприємства повинні прийняти гендерно-чутливий підхід, залучати експертів з гендерної проблематики та проводити значущі консультації з потенційно постраждалими жінками, жіночими організаціями (включаючи низові організації) та жінками-правозахисницями. Ілюстративні дії щодо цього Принципу передбачають, що присутність жіночих організацій та/або профспілок у процесі консультацій може усунути асиметрію влади, яка зазвичай існує між бізнес-підприємствами та постраждалими громадами. Ілюстративні дії згідно з принципом 20 вимагають, щоб бізнес-підприємства залучали жінок, жіночі організації та групи місцевих громад для оцінки ефективності їх гендерно-трансформаційних відповідей.</p>
<p>Принцип 19. Ілюстративні дії</p>	<p>Підприємствам слід інтегрувати результати оцінок впливу у відповідні внутрішні функції та процеси та розвивати спільні партнерські відносини з жіночими організаціями.</p>
<p>Принцип 24. Ілюстративні дії</p>	<p>Бізнес-підприємства, де необхідно визначити пріоритетність дій для подолання фактичних і потенційних негативних наслідків для прав людини, повинні забезпечити, щоб будь-яке рішення щодо визначення пріоритетів дій було обґрунтовано значущою участю потенційно постраждалих жінок та жіночих організацій.</p>

Принцип 25. Ілюстративні дії	Держави повинні забезпечити участь жінок і жіночих організацій у проведенні законодавчої, адміністративної або судової реформи, щоб покращити доступ до ефективних засобів правового захисту від порушень прав людини, пов'язаних з бізнесом.
Принцип 28. Ілюстративні дії	Механізми розгляду скарг, створені міжнародними фінансовими установами, повинні вживати конкретних заходів для того, щоб потенційно постраждалі жінки поінформували про ці механізми, спиралися на внесок жіночих організацій, використовували гендерно-чутливий підхід на всіх етапах процесу розгляду скарг і рекомендували гендерно трансформуючі заходи.
Принцип 29. Ілюстративні дії	Підприємства повинні забезпечити, щоб потенційно постраждалі жінки, жіночі організації та жінки-правозахисниці брали значущу участь у розробці та управлінні механізмами розгляду скарг на оперативному рівні. Крім того, склад органів, які розглядають скарги, має бути гендерно збалансованим.
Принцип 30. Ілюстративні дії	Весь процес розробки та перевірки ефективності механізмів розгляду скарг, створених відповідно до стандартів прав людини, якими керуються асоціації промисловців, багатосторонніх органів або інших спільних ініціатив має передбачати участь представниць жінок.

ОРІЄНТОВАНЕ НА ГЕНДЕР ЗАЛУЧЕННЯ ЗАЦІКАВЛЕНИХ СТОРІН У ПРОЦЕСАХ НПД

Визначені у Звіті РГ ООН гендерні підходи до залучення зацікавлених сторін також мають використовуватися особами, які мають обов'язки, та носіями прав у всіх процесах НПД, що спрямовані на реалізацію Керівних принципів ООН. Держави повинні застосовувати гендерні рамки роботи та рекомендації при розробленні та перегляді всіх відповідних ініціатив і заходів.

Держави повинні застосовувати гендерний підхід при формуванні міжурядових органів (керівних комітетів/робочих груп) для процесів НПД. До процесів НПД мають бути залучені міністерства або координатори з гендерних питань. Крім того, за умови, що в державах створені керовані державними інституціями багатосторонні органи, увага гендерним питанням має приділятися під час визначення кола зацікавлених сторін – членів таких органів.

При розробленні та впровадженні НПД держави та суб'єкти господарювання повинні вирішувати питання, пов'язані з політиками, законами та нормами щодо підзвітності, які не враховують гендерні аспекти. У межах НПД держави повинні, зокрема, адвокатувати на користь належної обачності щодо прав людини та оцінювання впливу бізнес-діяльності на права людини з урахуванням гендеру, норм щодо засобів правового захисту з урахуванням гендеру, ланцюгів створення цінності, які зважають на гендер; норм в галузі охоронної діяльності з урахуванням гендеру та включення гендеру в оцінювання впливу інвестицій, формування торговельної та податкової політик.

Суб'єкти господарювання мають забезпечити значущу участь потенційно постраждалих жінок, жіночих організацій, жінок-правозахисниць та експертів з гендерних питань на всіх етапах процесу належної обачності щодо прав людини.

У підсумковому звіті Данського інституту з прав людини (DIHR) «Звертаючись до гендерного виміру у сфері бізнесу та прав людини» зазначено, що консультації в межах НПД надають важливі можливості почути точки зору та відповісти на питання, які порушують різні групи жінок, – працівниці, власниці бізнесу та членкині громади; а також представники корінних народностей та інших меншин і маргіналізованих громад; тих осіб, які володіють землею, і тих, які не володіють землею, мігранток тощо. Рекомендується, щоб консультації проводилися постійно, а не були одноразовими заходами.

Окрім безпосереднього консультування з жінками, консультації з експертами з гендерних питань та іншими групами громадянського суспільства, які мають досвід інтеграції гендерних питань в політику, і тих, хто безпосередньо працює з жінками, можуть допомогти забезпечити належне висвітлення відповідних гендерних питань та відповіді на них у НПД. Важливо забезпечити достатні фінансові ресурси та ресурси часу для залучення жінок і пошуку гендерних перспектив. Фаза реалізації НПД також повинна передбачати залучення зацікавлених сторін на основі гендерних факторів, щоб забезпечити, що НПД зважає на гендерні аспекти, зокрема через конкретні та вимірювані дії й цілі; а також включати гендерні питання до обов'язкових заходів (обов'язкова належна обачність щодо прав людини). Необхідно сприяти співпраці між різними зацікавленими сторонами як засобу забезпечення ефективного використання ресурсів і досвіду, зокрема і щодо гендерних питань, через мережі та партнерства. Технічна підтримка гендерної інтеграції має бути надана зацікавленим сторонам і носіям прав, які цього потребують⁴⁶⁰.

Робоча група ООН визначає, що НПЛ, ОГС, профспілки, організації жінок, правозахисники, юристи, юридичні фірми, судді, журналісти та науковці повинні використовувати гендерні рамки та рекомендації при виконанні своїх функцій для сприяння фактичній гендерній рівності та при впровадженні Керівних принципів ООН. Зазначається, що агенції, організації та фонди, які фінансують проекти підтримки поширення та впровадження Керівних принципів ООН державами та/або бізнесом, повинні інтегрувати гендерну перспективу в такі проекти відповідно до запропонованих гендерних рамок та рекомендацій.

Залучення державами та суб'єктами господарювання організацій жінок і всіх інших відповідних суб'єктів до забезпечення систематичних змін дискримінаційних структур влади, соціальних норм і ворожого середовища, інформування, підвищення обізнаності суспільства, відповідних програм та заходів із забезпеченням належними ресурсами в НПД з метою розширення прав і можливостей жінок і дівчат сприятиме ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і досягнення істотної гендерної рівності⁴⁶¹.

НАЦІОНАЛЬНІ ПРАКТИКИ ОРІЄНТОВАНОГО НА ГЕНДЕР ЗАЛУЧЕННЯ ЗАЦІКАВЛЕНИХ СТОРІН У ПРОЦЕСАХ НПД

Прийняті НПД розглядають гендерну перспективу як з точки зору конкретної теми, так і з точки зору залучення зацікавлених сторін. Нижче наведено приклади положень НПД щодо орієнтованого на гендер залучення зацікавлених сторін⁴⁶²:

НПД Чилі передбачає дії Міністерства праці: старатися збільшити залучення та участь жінок на ринку праці за допомогою програм, які приносять користь цій групі, як-от «Бонус до винагороди за працю жінок», «Програма розвитку трудових знань і вмінь для жінок», «Солідарність Чилі»; сприяти та забезпечувати участь жінок, які працюють, у профспілках; дії Міністерства економіки, розвитку та туризму: заохочувати організацію навчання та підтримки ефективного здійснення гендерного паритету в демократичних представницьких органах кооперативів.

У Другому стовпі НПД Франції згадується, що регіональні ділові мережі зобов'язуються дотримуватися прав людини та прав жінок. Ці мережі, які підтримують діалог і співпрацю з багатьма зацікавленими сторонами, розробляють інструменти та ініціативи, адаптовані до потреб бізнесу (мікро-, малих, середніх та великих підприємств) з використанням підходів взаємодії.

460 Addressing the gender dimensions of business and human rights: a Summary Report from three thematic gender learning exchanges on the digital transition, national action plans and feminist approaches. The Danish Institute for Human Rights, 2020. URL: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/Addressing_the_Gender_Dimensions_of_Business_and_Human_Rights_2020_English_accessible.pdf

461 Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights. Report. The United Nations Development Programme (UNDP) and the United Nations Working Group on Business and Human Rights. URL: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/BookletGenderDimensionsGuidingPrinciples.pdf>

462 What National Action Plans Say on Gender and Women's Rights. URL: <https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/>

Відповідно до НПД Грузії, Міністерство економіки та сталого розвитку відповідає за створення аналітичної експертної групи з метою посилення жіночого підприємництва, створення та функціонування платформ із залученням зацікавлених сторін.

У НПД Німеччини зазначено, що Федеральний Уряд активно підтримує Принципи розширення прав і можливостей жінок та прагне, щоб їх підписали якомога більше суб'єктів господарювання.

В Японії, Закон про сприяння участі жінок та НПД встановлюють мету продовжувати зусилля для реалізації умов гідної праці, включаючи забезпечення балансу між роботою та особистим життям, що сприяє участі та просуванню жінок на робочому місці. Уряд зайнявся подальшою промоцією участі жінок у житті суспільства, організувавши Всесвітню асамблею жінок (WAWI!).

Серед політичних дій у НПД Кенії слід зазначити розроблення процедурних рекомендацій для використання суб'єктами господарювання, приватними особами та громадами під час переговорів щодо доступу до землі та її придбання; рекомендації забезпечуватимуть і оберігатимуть участь жінок, осіб з інвалідністю, молоді, дітей та інших маргіналізованих груп. Встановлено, що оцінювання впливу на права людини повинне включати змістовні консультації з потенційно постраждалими групами та іншими відповідними зацікавленими сторонами та включати певні різновиди гендерного впливу.

НПД Польщі щодо впровадження Другого стовпа передбачає збільшення участі жінок у корпоративних органах прийняття рішень. НПД Таїланду передбачає завдання переглянути та розробити механізми управління природними ресурсами та довкіллям, зосередившись на участі всіх секторів, у тому числі жінок та етнічних груп.

Серед стратегічних цілей НПД Уганди є перегляд і прийняття законів, що забезпечують змістовні консультації з уразливими групами, такими як жінки, люди з інвалідністю, корінне населення, етнічні меншини тощо; а ще – зустрічі з метою громадського діалогу щодо дотримання прав людини та відповідальності між суб'єктами господарювання та носіями прав, при цьому перевага віддається жінкам, молоді та старшим людям.

Така доволі скромна добірка положень НПД, що стосуються гендерної політики та участі жінок у сфері бізнесу та прав людини через НПД, ґрунтується на реальній відсутності передбачених у НПД цілей та дій у цій площині. У своєму згаданому вище Підсумковому звіті DIHR підкреслює, що, імовірно, надто мало уваги було приділено гендерним питанням у більшості рамкових програм та ініціатив у сфері бізнесу та прав людини, включаючи Керівні принципи ООН. Це було відзначено кількома учасниками, включаючи Робочу групу ООН з питань бізнесу та прав людини у Звіті про гендерні аспекти Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини за 2019 рік.

2.5.4.4. ФАКТОРИ, ЯКІ СТИМУЛЮЮТЬ УЧАСТЬ ЗАЦІКАВЛЕНИХ СТОРІН У ПРОЦЕСАХ НПД

Ретельне вивчення встановленої та визнаної на міжнародному рівні політичної та правової бази, міркувань, поглядів і пропозицій експертів⁴⁶³, аналіз різноманітних практик залучення зацікавлених сторін до процесів НПД та за його межами в контексті різних країн призводять до розгляду низки факторів, які заохочуватимуть зацікавлені сторони всіх категорій.

Якщо ж говорити про НПД, то це – нормативно-правові акти уряду, які розробляються та впроваджуються під його відповідальність та значним чином залежать від держав.

463 Civil Society Participation in the Development of a Business and Human Rights National Action Plan in Peru. By Alvaro F. Amaya. The Danish Institute for Human Rights and Diakonia. July 2021 URL: https://apidiakoniase.cdn.triggerfish.cloud/uploads/sites/4/2021/09/A4_Peru_Civil-society-participation_EN_V4.pdf

Варто розглянути фактори, які стимулюють участь зацікавлених сторін у процесах НПД. Серед них:

1. Зацікавлені сторони повинні довіряти процесам НПД. Держави повинні мати позитивне справедливе ставлення до всіх зацікавлених сторін без будь-якої дискримінації чи привілеїв (слід враховувати гендерну перспективу), поважати та враховувати їхню думку в процесах НПД та подальших процесах.
2. Оскільки до процесів НПД залучають різних зацікавлених сторін з різними інтересами, досвідом і позиціями, держави мають зберігати нейтральну позицію, застосовувати підхід, заснований на правах людини, та забезпечувати реалізацію права зацікавлених сторін на участь у процесах НПД та інших процесах.
3. Важливо, щоб держави забезпечили інституційну стабільність процесів НПД, доручивши компетентному урядовому органу повноваження очолювати роботу на основі професійного підходу із залученням різних сторін. Робота держав має завжди бути прозорою та послідовною та відповідати інтересам зацікавлених сторін. Процеси НПД, включаючи залучення зацікавлених сторін, мають бути забезпечені ресурсами в достатньому обсязі.
4. Важливо, щоб держави надали зацікавленим сторонам можливість приєднатися до створених державами організацій у сфері бізнесу та прав людини або самі створювали формати/платформи співпраці у сфері бізнесу та прав людини, коли беруть участь у процесах НПД.

Підгрупи зацікавлених сторін в органах/платформах за участю багатьох зацікавлених сторін можуть бути корисними як простір для обміну та зміцнення конкретних перспектив і підходів у сфері бізнесу та прав людини (з урахуванням гендеру, меншин, обмежених можливостей, віку тощо). Таким чином буде зміцнено їхню участь і потенціал; позитивною рисою є різноманітність можливостей, знань і навичок серед зацікавлених сторін.

5. Розвиток потенціалу зацікавлених сторін у сфері бізнесу та прав людини має вирішальне значення для їх інформованої та ефективної участі. Розширення можливостей зацікавлених сторін у сфері бізнесу та прав людини – важливе, оскільки зацікавлені сторони мотивовані брати участь у тих сферах, які вони добре знають. Якщо вони добре обізнані та навчені у сфері бізнесу та прав людини, вони почуваються впевненіше, беручи участь у дискусіях і діяльності в рамках процесів НПД.

Держави та відповідні національні або міжнародні донори повинні розглянути можливість надання фінансової підтримки зацікавленим сторонам з ОГС, спільнот із груп ризику, маргіналізованих та віддалених спільнот, щоб ті могли взяти участь в заходах з розбудови потенціалу та в діяльності багатосторонніх органів у сфері бізнесу та прав людини.

6. Участь потужних національних правозахисних інституцій та авторитетних лідерів у ролі послів доброї волі в процесах НПД заохочує залучення зацікавлених сторін, особливо на субнаціональному та місцевому рівнях, і підвищує впевненість зацікавлених сторін у необхідності участі в адвокації та реалізації принципів у сфері бізнесу та прав людини у своїх контекстах.
7. Зацікавлені сторони та держави повинні отримати вигоду від підтримки міжнародних агенцій, донорів та партнерів по співпраці, включаючи розвиток потенціалу в процесі НПД. Ці вигоди повинні відповідати міжнародним стандартам і підвищувати довіру до процесів НПД.

2.5.4.5. МІЖНАРОДНИЙ ВИМІР УЧАСТІ ЗАЦІКАВЛЕНИХ СТОРІН У СФЕРІ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ: ЦІННІСТЬ І ФОРМАТИ ДЛЯ ДЕРЖАВ ТА КОМПАНІЙ

Дослідження досвіду країн щодо впровадження Керівних принципів ООН показали, що НПД несуть значну цінність для розвитку та зміцнення регіональних та міжнародних структур і співпраці між зацікавленими сторонами. НПД розширюють можливості для держав, їхніх урядів та інших зацікавлених сторін із різних країн підвищувати спроможності шляхом «перехресного навчання», «зв'язків між суб'єктами господарювання із Західної та Східної Європи»⁴⁶⁴, навчання та технічної підтримки.

Існують експертні міркування щодо можливостей нарощування імпульсу для регіональних планів дій (РПД) також у результаті розроблення та прийняття НПД однією державою в регіоні. Це дасть можливість сусіднім державам поділитися економічними ресурсами, досвідом і стратегіями щодо транскордонного характеру бізнес-операцій та відносин⁴⁶⁵. Цю точку зору підтверджує один із респондентів дослідження, який повідомив, що прийняття НПД Таїланду – першого в Азії – спонукало багато інших урядів у регіоні долучитися до подібних зусиль. Уряди Індії, Пакистану, Індонезії, Малайзії та Монголії працюють за допомогою офісів ПРООН над запуском власних політик щодо Керівних принципів ООН⁴⁶⁶.

ДЕРЖАВИ/УРЯДИ ЯК ЗАЦІКАВЛЕНІ СТОРОНИ В МІЖНАРОДНИХ ФОРМАТАХ

Низка міжнародних форматів та ініціатив передбачає участь держав на глобальному та регіональному рівнях у розробленні та реалізації міжнародних політик і дій, що ґрунтуються на правах людини, зокрема, у сфері бізнесу та прав людини. Вони допомагають державам проводити консультації та обмінюватися з іншими державами досвідом та уроками, отриманими у процесі впровадження Керівних принципів ООН, зокрема і в форматі НПД, збирати та обмінюватися доказами ефективної практики для встановлення конкретних вимог до компаній на основі обов'язку держави захищати права людини⁴⁶⁷, а ще – коригувати пріоритети своїх політик та інтегрувати Керівні принципи ООН у національну політику, законодавство та практику.

Залучення міжнародних і регіональних зацікавлених сторін у сферу бізнесу та прав людини за участю урядів забезпечується (хоч і не виключно) такими способами:

- Форум ООН з питань бізнесу та прав людини, заснований Радою ООН з прав людини, надає ключову глобальну платформу для діалогу зацікавлених сторін щодо того, як збільшити темпи впровадження Керівних принципів ООН державами, бізнесом та іншими суб'єктами. Регіональні форуми з питань бізнесу та прав людини формують повідомлення державам і зацікавленим сторонам регіонів Тихого океану, Південної Азії, Азії, Африки, Латинської Америки та Карибського басейну;
- IGWG – міжурядова робоча група відкритого складу з питань багатонаціональних корпорацій та інших підприємств, які стосуються прав людини, уповноважена розробити міжнародний юридично обов'язковий до виконання документ з питань бізнесу та прав людини;
- Глобальний альянс національних установ зі сприяння та захисту прав людини (GANHRI) – одна з найбільших правозахисних мереж у світі. Вона представляє більше ніж 110 НІПЛ – незалежних органів, створених державою, з широкими конституційними чи юридичними повноваженнями щодо заохочення та захисту прав людини всередині країни. НІПЛ забезпечують виконання державами міжнародних зобов'язань і докладають усіх зусиль для їх виконання на національному рівні.

464 Див. <https://www.peacewomen.org/content/working-paper-advancing-national-action-plans-regional-action-plans-and-twinning-women-pea-0>, http://www.peacewomen.org/assets/file/cso_advisory_group_naps_raps_and_twinning.pdf

465 Див. https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/DIHR_-_ICAR_National_Action_Plans_NAPs_Report.pdf

466 Дані інтерв'ю з ключовими інформантами.

467 Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises to the UN Human Rights Council Twenty-third session. A/HRC/23/32 of 14 March 2013. URL: <https://undocs.org/A/HRC/23/32>

Вони є критичною ланкою зв'язку між урядом і громадянським суспільством, оскільки усувають «пробіл у захисті» між правами осіб та обов'язками держави. В Единбурзькій декларації (прийнятій Десятою міжнародною конференцією Міжнародного координаційного комітету 2010 року) підкреслюється важлива роль, яку НІПЛ можуть відігравати у вирішенні корпоративних проблем, що пов'язані з правами людини, як органи, що функціонують на міжнародному рівні, на регіональному рівні, так і окремо на національному рівні;

- ООН Жінки – організація ООН, яка займається питаннями гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок. ООН-Жінки, яка є світовим лідером серед організацій для жінок і дівчат, була створена, щоб прискорити прогрес на користь їхніх потреб у всьому світі. Вона підтримує держави-члени ООН у процесі встановлення ними глобальних стандартів для досягнення гендерної рівності, і співпрацює з урядами та громадянським суспільством у процесі розроблення законів, політик, програм і послуг, необхідних для забезпечення ефективного впровадження стандартів і справжньої допомоги жінкам і дівчатам у всьому світі;
- Форум з фундаментальних прав ЄС, заснований Агентством ЄС з фундаментальних прав, – платформа для діалогу про проблем прав людини, з якими стикається Європа сьогодні. Форум об'єднує політиків, представників бізнесу, профспілок, громадянського суспільства, мистецтва і спорту;
- Створена Європейською Комісією Група високого рівня з корпоративної соціальної відповідальності представників країн-членів ЄС – механізм Європейської Комісії для озвучування країнам-членам власних ініціатив. Група збирається кожні шість місяців, щоб ділитися з колегами різними підходами до КСВ та заохочувати навчання з колегами. А високий рівень групи забезпечує її роль як центру основних заходів з поширення інформації;
- Керівний комітет з прав людини, уповноважений Комітетом міністрів Ради Європи, об'єднує представників урядів усіх 47 держав-членів РЄ та забезпечує діалог щодо можливих дій РЄ, включаючи можливість роботи зі встановлення стандартів і запровадження більшої взаємодії із суб'єктами приватного бізнесу для підтримки глибокого розуміння та повного захисту прав людини з боку бізнесу. Рекомендація Комітету міністрів РЄ 2016(3) щодо прав людини та бізнесу, розроблена цим Керівним комітетом, містить настанови щодо того, як реалізувати Керівні принципи ООН на європейському рівні. Онлайн-платформа Ради Європи з прав людини та бізнесу надає вичерпний огляд вжитих заходів;
- Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) співпрацює з урядами, парламентами, міжнародними організаціями, бізнесом і працівниками, громадянським суспільством, а також із громадянами з усього світу над встановленням міжнародних стандартів, що засновані на доказах, і пошуком рішень для соціальних, економічних та екологічних проблем. Вона забезпечує існування особливого форуму та центру знань для даних та аналізу, обміну досвідом і передовими практиками, порад щодо державної політики та встановлення міжнародних стандартів. Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств є єдиним багатостороннім узгодженим і всеосяжним кодексом відповідальної ділової поведінки, який зобов'язалися заохочувати уряди, а, отже, і виконувати його Розділ IV. Права людини. У цьому розділі містяться рекомендації щодо поваги прав людини з боку суб'єктів господарювання. Він ґрунтується на Рамковій програмі ООН у сфері бізнесу та прав людини «Захист, повага та засоби правового захисту» і відповідає Загальним нормам ООН щодо її імплементації;
- Робоча група ОЕСР з питань відповідальної бізнес-поведінки сприяє просуванню відповідальної бізнес-поведінки у всьому світі. До групи входять 48 країн, які дотримуються Керівних принципів: 36 країн-членів ОЕСР, а також Аргентина, Бразилія, Колумбія, Коста-Рика, Єгипет, Йорданія, Казахстан, Марокко, Перу, Румунія, Туніс, Україна та ЄС. Група тісно співпрацює із зацікавленими сторонами з-поміж представників бізнесу, організацій працівників та громадянського суспільства;

- Глобальний форум ОЕСР з відповідальної бізнес-поведінки – щорічна флагманська подія ОЕСР з питань відповідальної бізнес-поведінки. Форум – це провідна подія для урядів, бізнесу, профспілок та громадянського суспільства з метою сприяння міжнародному діалогу щодо відповідальної бізнес-поведінки та сприяння ефективній реалізації Керівних принципів ОЕСР для багатонаціональних підприємств;
- Міжнародна організація зі стандартизації (ISO) – глобальна мережа національних органів зі стандартизації. Стандарт ISO 26000:2010 надає рекомендації щодо соціальної відповідальності, допомагає організаціям і компаніям втілювати принципи в ефективні дії та ділиться провідними практиками щодо соціальної відповідальності в усьому світі. Стандарт ISO 26000 може допомогти організаціям, які бажають впровадити Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств;
- Міжнародна асоціація участі громадськості (IAP²) об'єднує членів з-поміж представників урядів, промисловості, організацій громадянського суспільства, університетів тощо. Вони залучені до процесу участі громадськості шляхом підтримки громадян, клієнтів і колег з метою покращення процесу прийняття рішень та просування передового досвіду;
- інші.

Багато багатосторонніх органів та ініціатив міжнародного рівня – глобального та регіонального – можуть спрямовувати уряди та допомагати їм у процесі підтримки та розвитку взаємодії зацікавлених сторін з метою реалізації Керівних принципів ООН.

Незалежно від рівня, основною метою таких багатосторонніх органів та ініціатив є діалог для підтримки процесу прийняття політик, законодавства та рішень, а також нетворкінгу. Їхня діяльність базується на нормах і стандартах ООН, МОП, ЄС, ОЕСР, РЄ та інших відповідних міжнародних нормах і стандартах щодо бізнес-поведінки, яка заснована на повазі до прав людини.

КОМПАНІЇ ЯК ЗАЦІКАВЛЕНІ СТОРОНИ В МІЖНАРОДНИХ ФОРМАТАХ

Вживаючи прямих дій для вирішення проблем у сфері дотримання прав людини через залучення зацікавлених сторін на національному та місцевому рівнях, компанії повинні отримати вигоду від партнерства з іншими компаніями, трудовими та громадськими організаціями та ОГС, а також міжнаціональними ініціативами, щоб скористатися можливостями посилити позитивний вплив. Користуючись дослідженнями, доступом, знаннями та масштабами роботи зацікавлених сторін і партнерів, компанії можуть дізнатися більше, приймати кращі рішення та швидше просувати зміни.

До основних напрямів співпраці – ініціатив багатьох зацікавлених сторін для залучення компаній, які є рушійними силами Керівних принципів ООН та ЦСР, належать:

- Глобальний договір ООН – добровільна ініціатива Генерального секретаря ООН, яка закликає компанії поважати права людини, впроваджувати 10 універсальних принципів стійкості та вживати заходів для підтримки ЦСР ООН. Договір об'єднує майже 15 000 компаній із 162 країн світу;
- Відділ багатонаціональних підприємств і залучення підприємств (MULTI) МОП;
- Всесвітній економічний форум (ВЕФ) – міжнародна організація державно-приватного співробітництва. Він залучає провідних лідерів із політичних, ділових, культурних та інших суспільних кіл з метою формування глобальних, регіональних та галузевих програм з Глобальними радами з питань майбутнього щодо: прав людини; рівноправності та соціальної справедливості; майбутнього сфери праці; прозорості та протидії корупції;

- Глобальний форум ОЕСР з відповідальної бізнес-поведінки (GFRBC) – щорічний флагманський захід ОЕСР, на якому обговорюються ключові глобальні соціальні та економічні проблеми, пов'язані з відповідальною бізнес-поведінкою. Це провідна подія для урядів, бізнесу, профспілок і громадянського суспільства, спрямована на сприяння міжнародному діалогу щодо відповідальної бізнес-поведінки та на внесок до ефективного впровадження Керівних принципів ОЕСР для багатонаціональних підприємств;
- Міжнародна організація роботодавців (IOE) – найбільша глобальна мережа приватного сектора. Вона є єдиним представником бізнесу в дебатах щодо соціальної політики та політики зайнятості, що відбуваються в МОП, в ООН, G20 та інших форумах;
- Міжнародний круглий стіл з корпоративної відповідальності (ICAR) – це коаліція з більше ніж 40 організацій-членів і партнерів, які прагнуть припинити корпоративні зловживання по відношенню до людства та планети. Коаліція виступає за захист і суворе дотримання законів для захисту громадськості шляхом введення гарантій від корпоративних зловживань, зокрема для тих, хто виступає проти корпоративних правопорушень, а також виступає за боротьбу зі зростанням корпоративного впливу;
- Форум споживчих товарів (CGF) та його Комітет соціальної стійкості, Коаліція з прав людини працюють над припиненням примусової праці та над Ініціативою сталого ланцюга постачання (SSCI);
- AIM-PROGRESS – багатостороння ініціатива, спрямована на сприяння відповідальним методам пошуку джерел та стійким ланцюгам постачання для виробників ходових товарів споживання (FMCG) зі спільними постачальниками;
- Багатосторонній форум ЄС (MSF) з корпоративної соціальної відповідальності кожні два роки об'єднує роботодавців, працівників, ГО, науковців та соціально відповідальних інвесторів з метою обміну інформацією про свою діяльність із КСВ та обговорення подальших кроків ЄС щодо заохочення поширення принципів КСВ;
- Європейський альянс з корпоративної соціальної відповідальності – партнерська ініціатива Європейської Комісії, яка керується прагненням зробити Європу місцем передового досвіду у сфері КСВ для підтримки конкурентоспроможного та стійкого ведення бізнесу та ринкової економіки. Альянс працює за участю членів бізнес-спільноти та за підтримки таких бізнес-організацій, як BusinessEurope, SMEunited (раніше називалася UEAPME) і CSR Europe;
- CSR Europe – Європейська бізнес-мережа корпоративної стійкості та відповідальності, платформа з 10000+ підприємств;
- Альянс корпоративної прозорості об'єднує організації громадянського суспільства, які працюють над критичними питаннями сталості з метою покращення правової бази ЄС для звітності про корпоративну стійкість та для розроблення обов'язкових стандартів ЄС;
- Міжконфесійний центр корпоративної відповідальності (ICCR) – коаліція більше, ніж з 300 глобальних інституційних інвесторів, які вперше почали використовувати захист інтересів акціонерів, щоб тиснути на компанії щодо екологічних, соціальних та управлінських питань;
- Альянс інвесторів за права людини – заснована на членстві неприбуткова ініціатива ICCR, яка зосереджується на просуванні відповідальності інвестора поважати права людини, дотримуватися корпоративних зобов'язань, які стимулюють відповідальну бізнес-поведінку, та на діяльності зі встановлення стандартів, які спонукають до серйозних політик у сфері бізнесу та прав людини;
- Бізнес для інклюзивного зростання (B4IG) працює над створенням інклюзивного відновлення, інклюзивним пошуком джерел та вимірюванням впливу;
- Ініціатива прозорості видобувних галузей (EITI) впроваджує глобальний стандарт для сприяння відкритому та відповідальному управлінню видобувними ресурсами;

- Корпоративний орієнтир у сфері прав людини (CHRB) оцінює розкриття інформації про права людини 230 глобальними компаніями в п'яти секторах, визначених як такі, що представляють високий ризик негативного впливу на права людини тощо.
- Міжнародна приватна організація Oxfam International надає допомогу та сприяє розвитку збіднілих або постраждалих громадам у всьому світі тощо.

Сильні ініціативи багатьох зацікавлених сторін (MSI), які об'єднують компанії, групи громадянського суспільства та профспілки з метою встановлення та забезпечення трудових стандартів, зокрема в ланцюгах поставок, мають вирішальне значення для впровадження обов'язкової належної обачності щодо прав людини (mHRDD) урядами в усьому світі та такими наднаціональними органами, як, наприклад, Європейський Союз, які мають повноваження встановлювати та забезпечувати належні трудові стандарти та відповідальність за такі дії.

2.5.4.6. ПРИКІНЦЕВІ ЗАУВАЖЕННЯ

1. Залучення зацікавлених сторін – вирішальний фактор будь-якого демократичного процесу прийняття рішень і складова політик сучасної підприємницької діяльності, яка йде бізнесу на користь. Завдяки такій комбінації дуальних характеристик залучення зацікавлених сторін стає наскрізним питанням у процесі впровадження Керівних принципів ООН. Залучення зацікавлених сторін також важливе для реалізації обов'язку держави захищати права людини від зловживань, пов'язаних із бізнесом, і для відповідальності суб'єктів господарювання поважати права людини, а ще для того, щоб і держава, і бізнес, як носії обов'язків, надавали доступ до засобів правового захисту.
2. УВКПЛ визначає залучення або консультації з зацікавленими сторонами в контексті поваги прав людини з боку бізнесу як «постійний процес взаємодії та діалогу між суб'єктом господарювання та потенційно постраждалими від його діяльності зацікавленими сторонами, що дає змогу суб'єкту господарювання почути, зрозуміти і задовольнити їхні інтереси та усунути занепокоєння, зокрема, завдяки спільно виробленим підходам».
3. Важливою є широка співпраця, розширення можливостей та значуща участь зацікавлених сторін для того, щоб сприяти більшій прозорості, ефективності, довірі та амбіційності в реалізації Керівних принципів ООН. Це інструмент для застосування підходу на основі участі та поваги до прав людини, щоб ніхто не лишився осторонь у сфері бізнесу та прав людини, а також щоб забезпечити підзвітність осіб, які мають обов'язки (держав та суб'єктів господарювання).
4. Керівні принципи ООН наголошують на важливості участі зацікавлених сторін у процедурах належної обачності щодо прав людини (Принцип 18) та використання позасудових механізмів, прийнятих з метою надання позасудових засобів правового захисту жертвам пов'язаних з бізнесом порушень прав людини (Принцип 31.h).
5. Належна практика доводить, що залучення зацікавлених сторін у сферу бізнесу та прав людини може приймати різні форми (форуми, публічні зустрічі, заходи діалогу, консультації (зокрема письмові), семінари, обговорення у фокус-групах, оцінювання здійснювані зацікавленими сторонами, опитування, електронні дискусії, інтернет-платформи, вебсторінки та блоги тощо), мета залучення – виявити й зрозуміти ризики у сфері прав людини, тестувати й отримувати зворотний зв'язок (реакції, відповіді) щодо вжитих дій та усунення негативних наслідків.
6. У багатьох країнах залучення зацікавлених сторін – невід'ємний компонент кроків і дій у межах процесів НПД. РГ ООН рекомендує залучати зацікавлені сторони на кожній з 5 фаз: ініціювання, оцінювання та консультації, розроблення початкового НПД та консультації щодо розроблення, реалізація (включаючи моніторинг і звітність), оновлення (включаючи оцінювання результатів НПД, визначення нових пріоритетних напрямів, консультації щодо нового проекту НПД).

7. Належна національна практика впровадження НПД передбачає створення багатостороннього органу (робочої групи чи консультативного комітету) на початковій фазі процесів НПД як ефективного механізму для забезпечення суттєвого внеску від зацікавлених сторін та їхньої підтримки уряду. Такий орган може бути змішаним і включати представників відповідних міністерств і зацікавлених сторін під керівництвом відповідального урядового органу. Інший застосовний підхід – створення окремого неурядового багатостороннього органу, керівництво яким здійснює НІПЛ.
8. Для кращих результатів спочатку варто ретельно визначити коло зацікавлених сторін, які беруть участь у процесах НПД; участь бізнесу, місцевих ОГС, особливо представників груп ризику та вразливих спільнот – обов'язкова; необхідно також належним чином врахувати гендерну перспективу.
9. Особливу увагу слід зосередити на залученні зацікавлених сторін до захисту прав людей, які проживають на постраждалих від конфлікту територіях, жінок і дівчат, зокрема до надання підтримки бізнесу у дотриманні та повазі прав цих людей.
10. Належна практика залучення зацікавлених сторін наголошує на необхідності надати їм конкретні знання про сферу бізнесу та прав людини та надати ресурси для їхньої участі в роботі багатосторонніх органів та інших заходах, що проводяться в ході процесів НПД.
11. Належна практика суб'єктів господарювання щодо залучення зацікавлених сторін передбачає наявність механізмів зворотного зв'язку з ними, які дозволяють отримувати, швидко відстежувати та відповідати на запитання та скарги членів громад, де працює бізнес, розробляти кращі проекти, відповідати соціальним та екологічним нормам і міжнародним стандартам, зокрема стандартам Світового банку та Міжнародної фінансової корпорації.
12. Як свідчить національна практика, ефективна участь зацікавлених сторін зумовлена низкою факторів:
 - Довірою людей до процесів НПД;
 - Нейтральним ставленням держав до інтересів, досвіду та позицій зацікавлених сторін та застосуванням підходу, що ґрунтується на правах людини;
 - Інституційною стабільністю процесів НПД;
 - Функціонуванням багатосторонніх органів у сфері бізнесу та прав людини або на платформах для співпраці;
 - Розширенням повноважень зацікавлених сторін у сфері бізнесу та прав людини;
 - Участю у багатосторонніх заходах НІПЛ (в Україні – Секретаріат Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини) та/або авторитетних лідерів (зокрема у ролі послів доброї волі) та/або ОГС;
 - Підтримкою міжнародних агентств, донорів та партнерів по співпраці.
13. В усі процеси НПД і на кожній фазі повинна бути інтегрована гендерна перспектива участі зацікавлених сторін в сфері бізнесу та прав людини, як рекомендовано Робочою групою ООН⁴⁶⁸, щоб забезпечити принципи рівності та недискримінації при системному впровадженні Керівних принципів ООН. Сучасна практика демонструє, що в більшості структур та ініціатив в сфері бізнесу і прав людини гендерним питанням приділялося занадто мало уваги.
14. Міжнародна діяльність урядів, бізнесу та ОГС як зацікавлених сторін у площині бізнесу та прав людини має важливе значення для розвитку та зміцнення регіональних і міжнародних структур та співпраці між зацікавленими сторонами з метою підвищення їхнього потенціалу за допомогою «перехресного навчання», «твінінгу» (двосторонніх попарних зв'язків між закладами країн Західної та Східної або Центральної Європи) та навчання через надання технічної підтримки. Вона сприяє прийняттю передових рішень у сфері бізнесу та прав людини на міжнародному, регіональному та національному

468 Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights. United Nations Development Program and the United Nations Working Group on Business and Human Rights. URL: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/BookletGenderDimensionsGuidingPrinciples.pdf>

рівнях. Існують експертні міркування щодо можливостей нарощування імпульсу для прийняття регіональних планів дій (РПД) у сфері бізнесу та прав людини також у результаті розроблення та прийняття НПД однією державою в певному регіоні.

15. Сильні ініціативи багатьох зацікавлених сторін, які об'єднують суб'єктів господарювання, групи громадянського суспільства та профспілки з метою встановлення та забезпечення трудових стандартів, зокрема в ланцюгах постачань, мають вирішальне значення для впровадження обов'язкової належної обачності щодо прав людини (mHRDD) урядами в усьому світі та такими наднаціональними органами, як, наприклад, Європейський Союз, які мають повноваження встановлювати та забезпечувати належні трудові стандарти та є відповідальними за такі дії.
16. Ініціативи багатьох зацікавлених сторін в сфері бізнесу та прав людини мають активно розвиватися та набувати підтримку в Україні, щоб впровадити Керівні принципи ООН, досягти ЦСР, стати надійним партнером ЄС і передовим учасником глобального ринку, орієнтованого на принципи в сфері бізнесу та прав людини.

2.5.4.7. РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

1. Україна потребує досвіду щодо ширшого залучення зацікавлених сторін у процеси прийняття політик, законодавства та рішень, щоб виконати свої зобов'язання згідно з договорами ООН, МОП, РЄ, Керівними принципами ООН, Порядком денним ООН у сфері сталого розвитку до 2030 року, м'якого права ОЕСР та ОБСЄ. Так само цей аспект стосується й основних міжнародних угод, як-от Угода про асоціацію між Україною та ЄС, торговельні та інвестиційні угоди, адже Україна є учасницею «ланцюгів постачання» для європейського бізнесу та багатонаціональних підприємств. Окрім економічних переваг співробітництва, такі базові міжнародні угоди впроваджують верховенство права та цінності прав людини з метою реалізації підходу, заснованого на правах людини, у відносинах з громадськістю та бізнесом.
2. Перспективний спеціальний НПД України у сфері бізнесу та прав людини як комплексний стратегічний документ має передбачати цілі та завдання щодо просування та впровадження Керівних принципів ООН шляхом ефективного залучення зацікавлених сторін.
3. Особливу увагу слід зосередити на залученні зацікавлених сторін до справи захисту прав людей, які проживають на територіях, що постраждали від конфлікту, жінок і дівчат, зокрема до надання підтримки бізнесу у дотриманні та повазі прав людини.
4. Підвищення рівня обізнаності щодо Керівних принципів ООН, ролі, методів, форм і практики залучення зацікавлених сторін до впровадження Керівних принципів, підвищення рівня обізнаності та довіри між зацікавленими сторонами може стати вирішальним фактором для нової «соціальної угоди» України та стимулювати прогрес її соціального розвитку та стійкого економічного зростання. Кампанія має бути адресована різним зацікавленим сторонам – як носіям прав, так і особам, які мають обов'язки (державна та бізнес). Належним чином мають бути охоплені уразливі групи в якості зацікавлених сторін.
5. Створити багатосторонній орган, відповідальний за процеси НПД (Національний керівний комітет з питань бізнесу та прав людини або Робоча група з питань бізнесу та прав людини) під егідою та керівництвом профільного Віце-прем'єр-міністра або міністрів, забезпечити постійну увагу до НПД, гарантувати наявність гендерної складової в процесі НПД.
6. Посилювати та підтримувати діяльність Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (НПЛ в Україні), включаючи у рамках Міжсекторальної платформи з питань бізнесу та прав людини, спрямовану на забезпечення належного залучення багатьох зацікавлених сторін у процеси НПД, гарантувати наявність гендерної перспективи в реалізації НПД.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А.1. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

і. Методологія дослідження носіїв прав; секторів та ринків; досвіду (кращих практик) у сфері бізнесу і прав людини

Обсяг і мета досліджень:

Запропонований план дослідження передбачає: (1) Дослідження носіїв прав; (2) Дослідження секторів та ринків; (3) Вивчення досвіду (кращих практик) у сфері бізнесу та прав людини. Кращі зарубіжні практики досліджуватимуться окремою командою експертів. Питання співпраці команд буде висвітлено у відповідному розділі цієї методології.

(1) ДОСЛІДЖЕННЯ НОСІЇВ ПРАВ

Обсяг і мета дослідження:

- ▣ доповнити Національне оцінювання базових показників 2019 року на основі якісних базових показників щодо бар'єрів, які існують у носіїв прав на шляху реалізації прав людини, зокрема права на гідну працю, де дотримуються права людини та трудові права, та права на доступ до засобів захисту прав людини у випадках зловживань компаній;
- ▣ проаналізувати перешкоди та можливості для носіїв прав. Цей аспект необхідно проілюструвати прикладами та дати відповіді на такі запитання: (1) У яких секторах, ймовірно, не будуть проводити комплексну перевірку дотримання прав людини або експлуатуватимуть вразливих працівників? Які причини цього? (2) Чому люди обирають роботу в неформальному секторі, та як ми можемо забезпечити дотримання прав у неформальному або «сірому» секторі? (3) Чому деякі носії прав не можуть вийти на ринок праці?;
- ▣ відобразити та проаналізувати вже наявні дослідження, проведені, зокрема, науковими колами, МОП, аналітичними центрами чи ключовими експертами в Україні;
- ▣ надати конкретні рекомендації щодо просування питань у сфері бізнесу та прав людини в Україні, включаючи стратегічні точки входу.

(2) ДОСЛІДЖЕННЯ СЕКТОРІВ ТА РИНКІВ

Обсяг і мета досліджень:

- ▣ визначити прогалини/потреби/виклики для підприємств, які дотримуються «відповідальної бізнес-поведінки», та оцінити перспективи для забезпечення гідних робочих місць та сталого розвитку. Окрім цієї загальної оцінки секторів, провести поглиблене дослідження галузей ІТ, роздрібної торгівлі та сільського господарства;
- ▣ запропонувати варіанти, як компанії можуть розширити свою діяльність, поважаючи права людини (і забезпечуючи захист довкілля), забезпечуючи належну обачність та впроваджуючи Керівні принципи ООН;
- ▣ визначити ринкові та інвестиційні можливості для підприємств (як великих, так і МСП), які готові дотримуватися «відповідальної бізнес-поведінки» у міжнародній торгівлі та експорті, зокрема, із ЄС, стимулювати та прискорювати своє зростання, водночас дотримуючись Керівних принципів ООН та майбутніх вимог інвесторів ЄС.

Надати 10-15 рекомендацій з досліджень 1)-2), які можуть слугувати основою для майбутніх напрямів довгострокового проєкту ПРООН та розвитку цієї теми, комплексних заходів, спрямованих на усунення виявлених прогалин, а також щодо різних категорій представників носіїв прав (жінки, чоловіки, молодь, кваліфіковані, некваліфіковані, маргіналізовані тощо), які працюють у різних сферах, з метою забезпечити, щоб ніхто не залишився осторонь.

(3) ВИВЧЕННЯ ДОСВІДУ У СФЕРІ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ

Обсяг і мета дослідження:

- відобразити та проаналізувати досвід у сфері бізнесу та прав людини, що були отримані в Україні, спираючись на практики мережі Глобального договору ООН та практики інших відповідних учасників (наприклад, Національний контактний пункт ОЕСР, Європейська бізнес-асоціація тощо);
- відобразити й узагальнити позитивні практики та можливості, а також вивчити варіанти того, як їх розширити, щоб впровадити Керівні принципи;
- дослідити варіанти того, як спиратися на передовий досвід для впровадження Керівних принципів в Україні (з точки зору узгодженості політики та бізнес-поведінки).

Дослідження буде доповнено картографуванням та аналізом кола зацікавлених сторін. Мета компонента – визначити та картографувати ключових зацікавлених сторін, щоб підвищити обізнаність щодо Керівних принципів: носіїв обов'язків(уряд); ключові підприємства та бізнес-асоціації; ОГС; носії прав; ЗМІ; наукові кола.

На основі аналізу зацікавлених сторін буде організовано низку консультацій та/або семінарів із зацікавленими сторонами.

Результатом дослідження стане комплексне відображення зацікавлених сторін, аналіз та огляд засвоєних в Україні уроків, які будуть представлені на багатосторонній зустрічі.

Часові рамки: дослідження проводитиметься відповідно до представленого нижче графіка:

1. ПОЧАТКОВА ФАЗА: (01.10.2021 – 25.10.2021)

На цьому етапі передбачається виконання таких завдань:

- 1.1. Визначення, обговорення та доопрацювання підходу та методів дослідження, зокрема використання підтримки соціологічної компанії, складання детального робочого плану, списку респондент/-ок для інтерв'ю з ключовими інформант/-ками та фокус-групових дискусій, розробки рекомендацій щодо їх проведення та переліку запитань.
- 1.2. Визначення та картографування усіх ключових осіб: носіїв обов'язків (уряд), ключових підприємств і бізнес-асоціацій, ОГС та носіїв прав, ЗМІ та наукових кіл з метою підвищення обізнаності щодо Керівних принципів ООН.
- 1.3. Проведення кабінетних досліджень, картографування та аналіз уже наявних в Україні досліджень (Додаток А), а також аналіз секторів, ринків та показників торгівлі через призму повагу бізнесом прав людини, аналіз прогалин, потреб і можливостей, щоб надати актуальні точні якісні дані та доповнити Національне оцінювання базових показників у сфері бізнесу та прав людини за 2019 рік (НОБП).
- 1.4. Проведення першого раунду інтерв'ю з ключовими інформант/-ками, 20 інтерв'ю з представни/-цями цільових секторів ринку та бізнес-асоціацій, інвесторами, правозахисни/-цями, профспілками та ОГС, які працюють із носіями прав, наприклад:

Команда 1: Дослідження носіїв прав

- Fight for Right <https://eng.ffr.org.ua/treninhy-konsultatsiyi-dlya-biznesu> (люди з інвалідністю)
- «ЮрФем» (права жінок)
- «Громадська Альтернатива»
- ГО «ХЖО «Сфера» (ЛГБТК)
- Антоніна Бондаренко, староста сіл Денежникове та Співаківка Новоайдарської селищної територіальної громади Щастинського району Луганської області, засновниця Новоайдарської районної громадської організації «Товариство сільських жінок "Акація"» (організація сільських жінок, які працюють біля лінії зіткнення, зокрема вирішення питань зайнятості);
- Наталія Карбовська, МБФ «Український жіночий фонд»;
- Лариса Бичкова, директор ГО «Агенція регіонального розвитку Східного Донбасу» (м. Северодонецьк, Луганська обл.), консультант і координатор Всеукраїнської аграрної ради у Луганській та Донецькій областях, колишній начальник Департаменту агропромислового розвитку Луганської облдержадміністрації.
- Наталія Безелева, голова БФ «Клуб "Світанок"» (фокус на правах людей, які живуть з ВІЛ, людей, які вживають наркотики, зокрема на їхніх економічних і трудових правах);
- Олександр Ворошков, радник з питань ВПО у Донецькій області, представник Донецького обласного центру соціальних служб, експерт РЕ, координатор ГО SOS Краматорськ.

Команда 2: Дослідження секторів та ринків

- Андрій Литвин, в.о. директора ДУ «Офіс з розвитку підприємництва та експорту»;
- Тетяна Сахарук, генеральна директорка Мережі Глобального договору ООН в Україні;
- Світлана Михайловська, заступниця директора Європейської Бізнес Асоціації;
- Андрій Гундер, Президент Американської торговельної палати в Україні;
- Олена Волошина, Керівниця діяльності Міжнародної фінансової корпорації (IFC) в Україні;
- Аліна Соколенко, Голова Асоціації експертів сталого розвитку;
- Роман Сластьона, Генеральний директор Українського клубу аграрного бізнесу;
- Наталія Забрудська, віце-президентка Торгово-промислової палати України;
- Віталій Седлер, Президент Асоціації IT Ukraine, CEO компанії Intellias;
- Юлія Берещенко, директорка з розвитку і зв'язків з інвесторами агропромхолдингу «Астарта-Київ»;
- Марта Труш, директорка з розвитку персоналу Auchan Retail Україна;
- Наталія Колядко, директорка з розвитку персоналу EPAM Systems Україна;
- Олександра Гнатик, керівниця PR напрямку EVA.

Обробка даних, отриманих під час інтерв'ю, з періодичним обговоренням проміжних результатів на координаційних зустрічах експерт/-ок та представни/-ць ПРООН. Звітування про основні висновки перед ПРООН (25.10.2021).

- 1.5. Написання детального початкового звіту із відображенням методів, підходів, ключових спостережень і попередніх висновків початкової фази (до 15 сторінок). Представлення звіту на валідаційному онлайн-семінарі перед командою ПРООН в Україні та IRH.

2. ЗБІР ТА АНАЛІЗ ДАНИХ, ПОЛЬОВИЙ ЕТАП ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ВАЛІДАЦІЯ ДАНИХ (26.10.2021 – 30.11.2021)

- 2.1. Коригування структури, методів і підходів до проведення дослідження згідно з відгуками, отриманими під час валідаційного онлайн-семінару.
- 2.2. Участь в обговоренні методології проведення фокус-групових дискусій та опитувань із ключовими носіями прав та суб'єктами ринку, яке проводитимуть представни/-ці організації, що займається соціологічним дослідженням.
- 2.3. Проведення фокус-групових дискусій, глибинних інтерв'ю з ключовими інформант/-ками та інтерв'ю з метою валідації/тріангуляції за результатами соціологічних опитувань та фокус-групових дискусій за обраною та затвердженою методологією та укладання списку респондент/-ок з можливим польовим дослідженням:

2.3.1. Проведення фокус-групових дискусій та глибинних інтерв'ю з ключовими інформант/-ками за обраною та затвердженою методологією та списком респондент/-ок (01.11.2021 – 30.11.2021)

Фокус-групові дискусії та глибинні інтерв'ю з ключовими інформант/-ками проводитимуться за участі соціологічної компанії.

Команда 1 і Команда 2:

- 1) Розробляють відбіркові анкети та гайди фокус-групових дискусій;
- 2) Розробляють гайди глибинних інтерв'ю;
- 3) Доповнюють результати соціологічної компанії, аналізують і перевіряють дані (у міру їх збору) та тріангулюють спостереження/висновки на етапі збору даних.

Соціологічна компанія:

- 1) Бере участь у розробці запитань для фокус-групових дискусій, сприяє проведенню фокус-групових дискусій і направляє їх (у співпраці з командами експерт/-ок та дотримуючись інструкцій/вказівок команд експерт/-ок);
- 2) Після відбору команд експерт/-ок запрошує учасниць та учасників до 20 фокус-групових дискусій;
- 3) Розшифровує 20 обговорень у фокус-групових дискусіях;
- 4) Сприяє розробці питань для глибинних інтерв'ю з ключовими інформант/-ками та проводить до 20 інтерв'ю з ключовими інформант/-ками (у співпраці з командами експертів та дотримуючись їхніх інструкцій/вказівок);

- 5) Після відбору командами експерт/-ок ключових інформант-ок та експерт/-ок/ запрошує їх до участі в інтерв'ю;
- 6) Розшифровує записи 20 глибинних інтерв'ю з ключовими інформантами та передає їх в аудіо та текстовому форматі (українською мовою) командам експерт/-ок.

Кінцевий термін надання результатів роботи соціологічною компанією – 15 листопада 2021 року.

2.3.2. Проведення опитування компаній шляхом розповсюдження анкети серед бізнес-асоціацій та галузевих асоціацій (01.11.2021 – 15.11.2021)

Анкети будуть розповсюджуватися через:

- 1) три великі бізнес-асоціації в Україні: Європейську бізнес-асоціацію (<https://eba.com.ua/>), Американську торгову палату в Україні (<https://chamber.ua>) та Спілку українських підприємців (<https://sup.org.ua>);
- 2) три галузеві бізнес-асоціації.

Мета опитування – отримати загальну картину, яка доповнить результати НОБП 2019 року, та визначити рівень обізнаності щодо відповідальної бізнес-поведінки, а також знань підприємств про Керівні принципи ООН або інших принципів і документи, наприклад, ESG, Глобальний договір, КСВ, ЦСР чи взагалі не роблять подібних кроків.

Опитування визначить обізнаність компаній про Керівні принципи ООН та чи 1) забезпечують вони повагу прав людини, 2) застосовують процедури належної обачності у сфері прав людини та 3) мають механізм подання скарг.

Робочі завдання:

- розробити анкету щодо поваги бізнесом прав людини та відповідальної бізнес-поведінки (*Додаток В*);
- провести переговори з трьома бізнес-асоціаціями в Україні: Європейською бізнес-асоціацією (<https://eba.com.ua/>), Американською торговою палатою в Україні (<https://chamber.ua>) та Спілкою українських підприємців (<https://sup.org.ua>), з метою розповсюдження анкети щодо поваги бізнесом прав людини та відповідальної бізнес-поведінки;
- поспілкуватися з трьома галузевими бізнес-асоціаціями з метою розповсюдження анкети щодо поваги бізнесом прав людини та відповідальної бізнес-поведінки;
- обробити дані, отримані під час опитування, періодично проводити обговорення проміжних результатів на координаційних зустрічах за участі експерт/-ок та представни/-ць ПРООН.

2.3.3. Проведення консультацій носіями обов'язків (урядом) (листопад 2021 р.)

3-5 інтерв'ю з особами, які мають обов'язки, щоб дослідити варіанти того, як спиратися на отримані уроки та передовий досвід для впровадження Керівних принципів ООН в Україні з точки зору узгодженості політик.

Обробка даних, отриманих під час консультацій, та підготовка короткого викладу ключових висновків.

3. ФАЗА ЗВІТУВАННЯ (30.11.2021 – 20.12.2021)

- 3.1. Підготовка підсумкового звіту з урахуванням відгуків, отриманих на валідаційному семінарі під час попередньої фази.
- 3.2. Ознайомлення з ключовими висновками та рекомендаціями.
- 3.3. Доопрацювання остаточного звіту відповідно до відгуків, отриманих від ПРООН.
- 3.4. Підготовка та проведення публічної презентації на заході за участі різних зацікавлених сторін.

4. КОМАНДНА РОБОТА, КООРДИНАЦІЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ:

Оскільки час на проведення дослідження обмежений, командна робота та координація стали ключовими. Тому залучено більше дослідниць, також команду підтримують асистентка дослідження Олена Митник, команда ПРООН з питань бізнесу та прав людини (загальна експертна оцінка Ніколая Сондербая) та соціологічна компанія.

Залучені до проекту дослідниці проводитимуть регулярні щотижневі зустрічі, щоб забезпечити обмін висновками та обговорити ключові питання, а також щоб моніторити прогрес і можливості, визначити будь-які проблеми, які можуть вплинути на своєчасне виконання роботи. Щоб підтримати злагоджену роботу команди, буде створено спільний робочий простір на Google-диску.

Ніколай Сондербай та Олена Митник також проводитимуть щотижневі зустрічі для з'ясування статусу роботи. Також Олена Митник щотижня (щочетверга, починаючи з 14 жовтня) звітуватиме до ПРООН про загальний прогрес та забезпечуватиме координацію між загальними дослідженнями, дослідженнями секторів і ринків та двома дослідницями, які залучені для дослідження кращих практик.

Починаючи з 20 жовтня, команди проводитимуть зустрічі з ПРООН раз на два місяці, коли кожна команда звітуватиме про свій прогрес і результати роботи. На цю зустріч також буде запрошена команда з питань кращих практик, щоб звітувати про свій прогрес і забезпечити узгодженість.

5. МЕТОДИ ЗБОРУ ДАНИХ

5.1. Кабінетне дослідження охоплює:

- Оновлення та створення списку груп ключових носіїв прав та суб'єктів ринку, а також відображення найважливіших зацікавлених сторін;
- Картографування основних публікацій та ініціатив у сфері бізнесу та прав людини в Україні, а також іноземних публікацій, звітів, інших досліджень і комунікацій, пов'язаних з Україною;
- Огляд українського законодавства, політик, стратегічних і програмних документів, звітів про стабільність компаній та про вебсайти, судову практику, пов'язану з питаннями бізнесу та прав людини, звітів ОГС з прав людини. Основну увагу буде приділено документам національного рівня, прийнятим протягом 2019-2021 років. Документи нижчого рівня (області та громади) досліджуватимуться вибірково відповідно до їхньої наявності та застосовності до теми дослідження;
- Картографування та аналіз секторів ІТ, роздрібно́ї торгівлі та сільського господарства, прогалін, потреб і можливостей, аналіз ринків та показників торгівлі з огляду на проблематику забезпечення поваги бізнесом прав людини, аналіз ринкових та інвестиційних можливостей для підприємств (як великих, так і малих та середніх), які дотримуються відповідальної бізнес-поведінки;
- Картографування та аналіз уроків у сфері бізнесу та прав людини, що були отримані в Україні, спираючись на уроки Мережі Глобального договору ООН та уроки інших відповідних учасників (наприклад, Національний контактний пункт ОЕСР, Європейська бізнес-асоціація тощо);
- Картографування та узагальнення позитивних досліджень і можливостей, а також вивчення варіантів того, як їх розширити, щоб впровадити Керівні принципи.

5.2. Огляд бізнес-асоціацій включає такі дії

- розробити анкету щодо поваги бізнесом прав людини та відповідальної бізнес-поведінки (*Додаток В*);
- провести переговори з трьома бізнес-асоціаціями в Україні: Європейською бізнес-асоціацією (<https://eba.com.ua/>), Американською торговою палатою в Україні (<https://chamber.ua>) та Спілкою українських підприємців (<https://sup.org.ua>), з метою розповсюдження анкети щодо поваги бізнесом прав людини та відповідальної бізнес-поведінки;
- провести переговори з трьома галузевими бізнес-асоціаціями з метою поширення анкети щодо поваги бізнесом прав людини та відповідальної бізнес-поведінки:
 - **Сектор ІТ** – Асоціація ІТ Ukraine <https://itukraine.org.ua/>,
 - **Сектор роздрібно́ї торгівлі** – Асоціація рітейлерів України <https://rau.ua>,
 - **Агропромисловий сектор** – Український клуб аграрного бізнесу <https://ucab.ua/en/>.

Ці три сектори було відібрано на основі їхнього внеску у розвиток країни в умовах пандемії COVID-19, з урахуванням їх експортного потенціалу, а також на основі статусу неформальної зайнятості. Сектор ІТ, який є другою за величиною галуззю українського експорту, і в якому у 2014–2017 рр. спостерігалось зростання податкових надходжень на 27% щорічно (за даними звіту [Українська ІТ індустрія: Аналітичний звіт](#)), інвестував мільйони доларів у відновлення країни. Роздрібно́я торгівля та фармацевтика – це два сектори, які процвітали за часів пандемії COVID-19, продаючи товари першої необхідності громадян/-кам. За даними Державної служби статистики України, роздрібно́й товарообіг України у 2020 році склав 1,202 млрд грн (45 млрд дол. США), що на 10% більше, ніж у 2019 році. Що стосується сільського господарства, то цей сектор сильно постраждав від пандемії, але все ще залишається найперспективнішим сектором економіки, який у 2020 році генерував приблизно [9,3% ВВП](#). Щодо неформальної зайнятості, то статистика свідчить, що найбільша кількість неформально зайнятих – у сільськогосподарському секторі (перше місце) та у роздрібно́й торгівлі (4 місце).

У межах обраних галузей також будуть обрані компанії. Відбір компаній здійснюватиметься на основі списку ТОП-400 суб'єктів українського бізнесу з найбільшою виручкою у 2020 році. Компанії будуть ранжовані за їхньою виручкою у 2020 році та включені в 3 групи відповідно до обраних галузей. Кожна група складатиметься з 5-10 підприємств – лідерів ринку в Україні. Відібраним компаніям буде запропоновано заповнити анкети та взяти участь у фокус-групових дискусіях та в глибоких інтерв'ю. Також для участі в дослідженні планується залучити компанії через бізнес-асоціації.

Такий аналіз може мати міжнародний торговий вимір і, наприклад, розглядати ринок з точки зору європейських тенденцій щодо процедур належної обачності у сфері бізнесу та прав людини. Ця діяльність може бути дуже корисною для бізнесу та прискорювати впровадження Керівних принципів ООН.

5.3. Фокус-групові дискусії з представни/-цями ключових носіїв прав та суб'єктів ринку (не менше 20 фокус-груп).

До цільових учасни/-ць належать:

- працівни/-ці з визначених галузей економіки (сектори ІТ, роздрібною торгівлі та сільського господарства);
- представни/-ці бізнес-асоціацій та корпоративного сектору;
- представни/-ці міжнародних партнерів з розвитку та інвесторів;
- представни/-ці вразливих груп (працівни/-ці, які мають сімейні обов'язки, ВІЛ-інфіковані, особи з інвалідністю, ЛГБТК; ром/-ки, внутрішньо переміщені особи);
- правозахисни/-ці;
- профспілки;
- ОГС, які працюють з носіями прав.

Під час кожної фокус-групової буде опитано не менше 6 осіб. Рекомендовано забезпечити поріг паритету представництва жінок і чоловіків у фокус-групових дискусіях не нижче 40%, а також забезпечити залучення як молоді (до 35 років), так і учасни/-ць старшого віку. У гайди фокус-групових дискусій необхідно інтегрувати гендерні питання.

Тривалість кожної фокус-групової дискусії – не більше 2 годин.

Якщо неможливо забезпечити участь не менше 6 осіб, проводяться додаткові інтерв'ю. При необхідності також можна провести 4-5 інтерв'ю із малопредставленими вразливими групами.

Фокус-групові дискусії проводитимуться у співпраці із компанією, яка проводить соціологічне дослідження.

5.4. Інтерв'ю ключових інформант/-ок із правозахисни/-цями, профспілками та ОГС (не менше 20 інтерв'ю).

Перелік правозахисни/-ць, профспілок та ОГС, які мають бути опитані на національному, регіональному та місцевому рівнях.

5.5. Інтерв'ю ключових інформант/-ок з компаніями, які представляли сектори цільового ринку (не менше 15 інтерв'ю: по 5 представни/-ць із 3 цільових секторів)

До цільових учасни/-ць належать:

- Менеджер/-ки з КСВ, персоналу та комплаєнсу великих українських компаній, що працюють в секторах ІТ, роздрібною торгівлі та сільського господарства;
- представни/-ці бізнес-асоціацій;
- представни/-ці міжнародних організацій, що підтримують розвиток бізнесу;
- інвестори.

Усі інтерв'ю проводитимуться по телефону або через ІТ-сервіси (zoom, Skype, Microsoft Teams). У разі сприятливої санітарно-епідеміологічної ситуації можливе проведення ряду оффлайн інтерв'ю з ключовими інформант/-ками.

5.6. Консультації з носіями обов'язків (уряд)

- Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції;
- Міністерство захисту довкілля та природних ресурсів України та Міністерство енергетики – важливо дослідити зацікавленість зацікавленість цих міністерств у розбудові питань бізнесу та прав людини в Україні, зважаючи на тісний зв'язок між сферою бізнесу та прав людини і питаннями імплементації Зеленої угоди ЄС, адаптації до зміни клімату, захистом довкілля;
- інші державні органи, що відповідають за питання у сфері бізнесу та прав людини.

6. СУТТЄВІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ:

- **Міжнародні права людини як орієнтири:** Міжнародні стандарти та принципи прав людини становлять основу та орієнтири для дослідження. Анкета та інтерв'ю базувалися щонайменше на Міжнародному Біллі про права людини та Основних конвенціях МОП про працю, а також на інших документах з прав людини, які стосуються конкретного сектора ринку або в контексті території, що постраждала від конфлікту.
- **Процес, що ґрунтується на дотриманні прав людини:** Сам процес дослідження має поважати права людини, приділяючи особливу увагу таким принципам прав людини, як недискримінація, залучення, розширення прав і прозорість.
- **Зосередження уваги на відповідальності, включаючи прозорість, доступ до інформації та доступ до засобів правового захисту:** Сам процес та зміст дослідження повинні наголошувати на відповідальності, у тому числі шляхом визнання права носіїв прав на повагу до їхніх прав, а також визначення відповідних обов'язків та відповідальності носіїв обов'язків, підтримувати та поважати ці права. До дослідження буде залучено широке коло носіїв прав, включаючи працівни/-ць і представни/-ць громад, представників різних уразливих груп. До інтерв'ю та фокус-групових дискусій будуть залучені жінки та чоловіки, у тому числі, за допомогою гендерно чутливих методів. Будуть вжиті заходи для забезпечення того, щоб способи залучення та участі долали будь-які перешкоди, з якими можуть зіткнутися вразливі та маргіналізовані особи (наприклад, шляхом надання транспорту або проведення зустрічей у відповідних місцях) тощо.

ii. Методологія дослідження міжнародних кращих практик у сфері бізнесу та прав людини

Обсяг і мета дослідження:

Дослідження кращих міжнародних практик має на меті відобразити та проаналізувати наявні міжнародні моделі успішного впровадження практик у сфері бізнесу та прав людини (включаючи підтримку ООН), зокрема:

- кращі міжнародні практики та уроки залучення ключових зацікавлених сторін у сферу бізнесу та прав людини на глобальному рівні;
- практики щодо Національного плану дій (НПД) як спеціального документа та пов'язаних з ним процесів (наприклад, залучення та управління процесом НПД; очікування від певного міністерства у питаннях управління таким процесом і його змістовного скеровування та залучення різних зацікавлених сторін, забезпечення послідовної координації діяльності з усіма зацікавленими сторонами (відповідними міністерствами, бізнес-суб'єктами, асоціаціями працівників, ОГС, науковими колами, правозахисниками, юристами, судовими органами, НІПЛ тощо)). Слід розглянути практики щонайменше п'яти країн. Принаймні три з них – країни ЄС;
- кращі практики діяльності бізнесу (зокрема і державних бізнес-суб'єктів) щодо практики та процедур у сфері бізнесу та прав людини та визначення пропозицій для цілеспрямованих заходів в Україні. Цей аспект, зокрема, включатиме аналіз останньої пропозиції ЄС щодо директиви з обов'язкової належної обачності щодо прав людини (якщо вона буде прийнята), а також того, який вплив вона може мати на корпоративний сектор України, який співпрацює з крупними компаніями ЄС;
- краща міжнародна практика ефективного відшкодування, зокрема, механізми розгляду скарг, які використовуються бізнесом, які можуть бути застосовні для України.

Очікуваний результат:

- рекомендувати конкретні та оперативні заходи, які надаватимуть інформацію для програм ПРООН, зокрема про розроблення Національного плану дій (НПД) як спеціального документа;
- сприяти реалізації Плану дій оновленої Національної стратегії з прав людини в Україні.

У дослідженні буде вивчено варіанти того, як можна скористатися уроками, що вже засвоєні у світі, та передовою міжнародною практикою впровадження трьох стовпів Керівних принципів ООН і особливо практику країн, яка може бути особливо релевантною для України та відповідати її наміру дотримуватися відповідальної бізнес-поведінки та Керівних принципів ООН.

1. ПОЧАТКОВА ФАЗА ТА ПОПЕРЕДНІ СПОСТЕРЕЖЕННЯ (10.10.2021 – 30.10.2021)

- 1.1. Провести початкову зустріч з ПРООН для обговорення та узгодження підходу та методів кабінетного дослідження,
- 1.2. Узгодити та уточнити методи, підхід та обсяги роботи, зокрема розподіл роботи між членами команди,

- 1.3. Почати збирати дані та наявні дослідження для подальшого аналізу,
- 1.4. Провести кабінетне дослідження передумов, скласти перелік та проаналізувати вже наявні дослідження, проведені державними та недержавними суб'єктами,
- 1.5. Скласти робочий план інтерв'ю з ключовими інформант/-ками – визначити ключових учасників/-ць для першого раунду інтерв'ю з ключовими інформант/-ками, підготувати декілька напівструктурованих анкет,
- 1.6. Провести перший раунд інтерв'ю з ключовими інформант/-ками, експерт/-ками з різних сфер, включно із представниками/-цями міжнародної спільноти,
- 1.7. Представити ПРООН всі спостереження та дані, зібрані під час валідаційного онлайн-семінару,
- 1.8. Скласти початковий звіт (включаючи попередні додатки),
- 1.9. Надати остаточну версію початкового звіту (не більше 15 сторінок, без додатків).

2. ЗБІР ТА АНАЛІЗ ДАНИХ (01.11.2021 – 15.11.2021)

- 2.1. Провести другий раунд інтерв'ю з ключовими інформант/-ками та інформантами/обговорення у фокус-групах з експертками та експертами різних категорій та міжнародної спільноти,
- 2.2. Проаналізувати якісні дані та визначити сфери, необхідні для посилення спроможності осіб, які мають обов'язки, та носіїв прав, щоб розробити та впровадити НПД у сфері бізнесу та прав людини,
- 2.3. Підготувати підсумок попередніх висновків і попередніх рекомендацій,
- 2.4. Представити попередні висновки та попередні рекомендації на валідаційному семінарі ПРООН.

3. ФАЗА НАПИСАННЯ ЗАКЛЮЧНОГО ЗВІТУ (15.11.201 – 05.12.2021)

- 3.1. Скласти проєкт звіту про аналіз та надати його для подальшого експертного оцінювання ПРООН в Україні,
- 3.2. Завершити звіт відповідно до рекомендацій, отриманих від ПРООН в Україні та інших проєктних груп, і надати його на експертне оцінювання та затвердження ПРООН в Україні та національній інституції з прав людини,
- 3.3. Підготувати та провести публічну презентацію основних висновків і рекомендацій на багатосторонньому заході.

Методи збору даних:

- ▣ кабінетне дослідження відповідних кращих і передових практик у сфері бізнесу та прав людини (глобальних, регіональних та по окремих країнах) з особливим фокусом на практиках, релевантних для українського контексту та потреб;
- ▣ напівструктуровані інтерв'ю та фокус-групові дискусії (по можливості) з ключовими носіями знань (вибираються з різних галузей знань відповідно до їхньої зосередженості на кожній із 4 ключових тем дослідження, визначених у ТЗ, які є стовпами 1-3 Керівних принципів ООН, і відповідно до їхнього досвіду реалізації НПД в країні та засвоєних уроків).
- ▣ опитування (письмові інтерв'ю) суб'єктів господарювання та інших ключових інформантів/-ок (на основі анкети для інтерв'ю).
- ▣ оцінювання остаточних висновків і рекомендацій зі сторони ПРООН.

Кабінетне дослідження охоплює:

- ▣ відображення основних релевантних публікацій та досліджень з питань бізнесу та прав людини на глобальному, регіональному рівнях та по країнах;
- ▣ особливу увагу буде зосереджено на дослідженні кожного зі стовпів Керівних принципів ООН, а також на провідному досвіді країни або бізнесу, який є актуальним і релевантним для України;
- ▣ одним із ключових акцентів стане практика підготовки НПД з урахуванням ключового досвіду та з можливим перетворенням кращих практик у низку кроків, які Україна може зробити в майбутньому (пропозиції щодо дорожньої карти для НПД).

Напівструктуровані інтерв'ю:

Пропонується скласти список осіб, які володіють знаннями, для першого раунду інтерв'ю (до 5-6) та проводити їх у напівструктурованому вигляді з переліком попередніх запитань, які можна розширити, виходячи з конкретної експертної спрямованості та знань.

Також важливо включити до списку ключових інформантів/-ок опитаних експертів/-ок із різних галузей, щоб забезпечити різноманітність знань і досвіду та їх відповідність обраному дослідницькому підходу («поєднати» експертів та їхній внесок у кожний з 4 запропонованих розділів звіту, якими є стовпи 1-3 Керівних принципів ООН і НПД).

iii. Методологія картографування та аналізу зацікавлених сторін

Обсяг і мета аналізу зацікавлених сторін

Результати картографування та аналізу зацікавлених сторін у сфері бізнесу та прав людини допоможуть команді ПРООН визначити зацікавлених сторін та створити їх карту, включаючи: носіїв обов'язків (уряд, компанії та бізнес-асоціації), носіїв прав, громадські організації, ЗМІ та наукові кола, для майбутніх заходів з підвищення обізнаності про Керівні принципи ООН. Метою аналізу зацікавлених сторін є глибше розуміння суб'єктів, їхніх цілей і впливу та мереж, що визначають успішне впровадження Керівних принципів в Україні.

Цілі картографування та аналізу зацікавлених сторін:

- ▣ визначити коло зацікавлених сторін з метою впровадження Керівних принципів ООН в Україні та з урахуванням їх компонентів;
- ▣ оцінити інтереси зацікавлених сторін у впровадженні Керівних принципів ООН;
- ▣ передбачити способи, якими зацікавлені сторони можуть впливати на результати політики в сфері бізнесу та прав людини;
- ▣ запропонувати рекомендації щодо залучення зацікавлених сторін до впровадження Керівних принципів ООН.

Аналіз зацікавлених сторін підкреслює розуміння владних відносин та потенційних альянсів і конфліктів між зацікавленими сторонами, забезпечуючи основу для планування взаємодії зацікавлених сторін протягом усього впровадження Керівних принципів ООН в Україні.

У ході дослідження також слід проаналізувати поточні донорські програми в Україні з метою визначення можливого партнерства та співпраці в рамках впровадження Керівних принципів ООН в Україні.

На основі цього аналізу буде розроблено набір рекомендацій для ПРООН, як зазначено нижче.

Попередні результати аналізу зацікавлених сторін були представлені на багатосторонній щорічній зустрічі Міжсекторальної платформи з питань бізнесу та прав людини під егідою Уповноваженого Верховної Ради з прав людини в Україні 2 грудня 2021 року.

ПІДХІД

Методологія аналізу зацікавлених сторін розроблена відповідно до принципів і підходів, викладених у [Керівництві ПРООН для соціальних та екологічних стандартів \(SES\) щодо залучення зацікавлених сторін](#) та в документі [Принцип «не залишати нікого осторонь»: Оперативне керівництво Групи ООН по стійкому розвитку для команд ООН в окремих країнах](#).

Підхід, заснований на правах людини та принцип «не залишати нікого осторонь», був інтегрований у розробку методології картографування та аналізу зацікавлених сторін. Хоча принципи дотримання прав людини керують усім процесом складання програм на всіх фазах, включаючи оцінку та аналіз, планування та розробку програм (включаючи встановлення цілей, завдань і стратегій), впровадження, моніторинг та оцінку, вони також застосовуються під час картографування та аналізу зацікавлених сторін.

ПОНЯТТЯ

У цьому дослідженні ми посилаємось на поняття та терміни, визначені в Керівництві ПРООН для соціальних та екологічних стандартів щодо залучення зацікавлених сторін⁴⁶⁹.

⁴⁶⁹ Керівництво ПРООН для соціальних та екологічних стандартів (SES) щодо залучення зацікавлених сторін. URL: https://info.undp.org/sites/bpps/SES_Toolkit/SES%20Document%20Library/Uploaded%20October%202016/UNDP%20SES%20Stakeholder%20Engagement%20GN_Final_Dec2020.pdf

Зацікавлені сторони: Зацікавлені сторони – це особи, групи чи установи, які зацікавлені в проєкті або мають можливість впливати на результати проєкту, як позитивно, так і негативно. Зацікавлені сторони можуть зазнати прямого чи опосередкованого впливу проєкту. Діапазон потенційних зацікавлених сторін – різноманітний. Він може включати цільові групи бенефіціарів, місцеві громади або окремих осіб, які зазнають впливу, національні та місцеві органи влади, суб'єктів громадянського суспільства, включаючи громадські організації (ГО) (як внутрішні, так і іноді міжнародні), корінні народи, політиків, релігійних лідерів, наукову спільноту, організації приватного сектору, організації працівників, агентства та донорів ООН та інші групи з особливими інтересами. Важливо те, що зацікавлені сторони можуть включати групи, які виступають проти запропонованих заходів. А інтереси, які кожна з цих різних груп має у проєкті, відрізнятимуться.

Аналіз зацікавлених сторін: Аналіз зацікавлених сторін – це процес визначення ключових зацікавлених сторін проєкту та оцінки їхніх інтересів у проєкті та способів, якими ці зацікавлені сторони можуть вплинути на результати проєкту. Необхідне розуміння відносин влади та потенційних альянсів і конфліктів між зацікавленими сторонами. Аналіз зацікавлених сторін забезпечує основу для планування залучення зацікавлених сторін протягом циклу проєкту.

Залучення зацікавлених сторін: Залучення зацікавлених сторін – це широкий термін, який охоплює низку заходів і взаємодій із зацікавленими сторонами протягом циклу проєкту. Соціальні та екологічні стандарти визначають залучення зацікавлених сторін як поточний процес, який може в різному ступені включати такі елементи:

- аналіз та планування зацікавлених сторін
- розкриття та поширення інформації
- консультації та змістовну участь
- вирішення спорів та розгляд скарг
- залучення зацікавлених сторін у моніторинг та оцінку
- постійне звітування для постраждалих громад та інших зацікавлених сторін.

МЕТОДИ

У процесі аналізу зацікавлених сторін намагаємося знайти відповіді на такі питання:

- Хто є основними зацікавленими сторонами в сфері бізнесу та прав людини в Україні: у загальному контексті та в розрізі конкретних груп (державні органи, бізнес, громадянське суспільство, ЗМІ, наукові кола; як кожна із зацікавлених сторін пов'язана із впровадженням компонентів і принципів, визначених у положеннях Керівних принципів ООН)?
- Які інтереси/вплив зацікавлених сторін в сфері бізнесу та прав людини, що пов'язані з Керівними принципами ООН? Як впливатимуть Керівні принципи ООН на інтереси зацікавлених сторін (позитивно/негативно)?
- Які зацікавлені сторони є найбільш вразливими та схильними до потенційного негативного впливу?
- Які зацікавлені сторони мають найбільший вплив на впровадження Керівних принципів ООН?
- Чиї можливості необхідно підтримувати, щоб ці суб'єкти могли брати участь у процесі впровадження Керівних принципів ООН?
- Якими мають бути ключові заходи для залучення зацікавлених сторін до впровадження Керівних принципів ООН в Україні?

Аналіз зацікавлених сторін включає шість пов'язаних між собою етапів:

Етап 1 – визначити масштаби впровадження Керівних принципів ООН в Україні.

Етап 2 – визначити коло зацікавлених сторін з урахуванням трьох стовпів Керівних принципів ООН.

Етап 3 – згрупувати зацікавлені сторони.

Етап 4 – картографувати зацікавлені сторони.

Етап 5 – детально проаналізувати кожну зацікавлену сторону, вказавши інтереси зацікавленої сторони та відобразити відносини влади та впливу.

Етап 6 – розробити рекомендації щодо залучення зацікавлених сторін у сфері бізнесу та прав людини, що представляють різні групи стейкхолдерів. Нижче кожен етап описано детально.

Етапи картографування та аналізу зацікавлених сторін

№ Етапу	Мета етапу	Основні питання, на які варто звернути увагу
<p>Етап 1 – визначити масштаби впровадження Керівних принципів ООН в Україні</p>	<p>Мета цього етапу – визначити та картографувати ключові сфери державної політики, що перебувають у площині впровадження Керівних принципів ООН.</p> <p>Кожна сфера політики потребує особливого підходу, оскільки має власні (1) проблеми політики, (2) коло зацікавлених сторін (включаючи ключових осіб, які приймають рішення, постраждалі групи та інших зацікавлених сторін), і (3) конкретні інструменти для досягнення цілей політики.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Який обсяг зобов'язань передбачають положення Керівних принципів ООН та як він відображається на рівні національної державної політики? ❑ Які сфери державної політики перебувають у площині імплементації Керівних принципів ООН: загальні, галузеві та міжгалузеві? ❑ Як можливо описати наведені політики з точки зору трьох компонентів (стовпів)м Керівних принципів ООН: (1) обов'язок держави захищати права людини, (2) корпоративна відповідальність поважати права людини, (3) доступ до засобів правового захисту?
<p>Етап 2 – визначити коло зацікавлених сторін з урахуванням трьох стовпів Керівних принципів ООН</p>	<p>Мета цього етапу – визначити коло зацікавлених сторін: осіб, носіїв прав, носіїв обов'язків (держава, бізнес), ОГС, ЗМІ, наукових кіл для дизайну процесу впровадження Керівних принципів ООН в Україні⁴⁷⁰.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Хто є цільовими бенефіціарами Керівних принципів ООН? ❑ Хто може зазнати негативного впливу (прямо чи опосередковано)? ❑ Хто є основними прихильниками та противниками Керівних принципів ООН? ❑ Хто може відповідати за реалізацію заходів щодо впровадження Керівних принципів ООН?
<p>Етап 3 – згрупувати зацікавлені сторони</p>	<p>Метою цього етапу є групування зацікавлених сторін у сфері бізнесу та прав людини за критеріями:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ (1) прав та обов'язків, визначених Керівними принципами ООН: (1) носії прав, (2) носії обов'язків (держава), (3) носії обов'язків (бізнес); ❑ вразливості та рівня впливу: (1) групи, які зазнають впливу (2) суб'єкти, які приймають рішення, (3) інші суб'єкти, які мають інтереси або вплив 	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Хто безпосередньо відповідає за аспекти прийняття рішень щодо Керівних принципів ООН? ❑ Хто є цільовими бенефіціарами Керівних принципів ООН, постраждалими особами та групами, представниками носіїв прав? ❑ Хто може бути зацікавлений у впровадженні Керівних принципів ООН або хто може вплинути на них?

470 Див. Додаток Н. Загальний список зацікавлених сторін

№ Етапу	Мета етапу	Основні питання, на які варто звернути увагу
<p>Етап 4 – картографувати зацікавлені сторони</p>	<p>Метою цього етапу є картографування зацікавлених сторін у сфері бізнесу та прав людини:</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) на національному рівні (2) на регіональному рівні (3) на місцевому рівні 	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Хто є основними зацікавленими сторонами в сфері бізнесу та прав людини на національному рівні? ❑ Хто є основними зацікавленими сторонами в сфері бізнесу та прав людини на регіональному рівні? ❑ Хто є основними зацікавленими сторонами в сфері бізнесу та прав людини на місцевому рівні?
<p>Етап 5 – детально проаналізувати кожну зацікавлену сторону, вказавши інтереси зацікавленої сторони та відобразивши відносини влади та рівень впливу</p>	<p>Мета цього етапу – розпізнати потенціал, вплив та інтереси зацікавлених сторін у впровадженні Керівних принципів ООН, а також те, як на них може вплинути цей процес.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Який ступінь впливу кожної зацікавленої сторони на результати проєкту? ❑ Яке значення кожної групи зацікавлених сторін для успіху проєкту? ❑ Які існують відносини між різними зацікавленими сторонами/групами зацікавлених сторін? ❑ Який тип залучення зацікавлених сторін передбачено національним законодавством, міжнародними зобов'язаннями чи іншими вимогами?
<p>Етап 6 – розробити рекомендації щодо залучення зацікавлених сторін в сфері бізнесу та прав людини, які представляють різні групи стейкхолдерів</p>	<p>Мета цього етапу – надати рекомендації та пропозиції щодо залучення зацікавлених сторін у сфері бізнесу та прав людини під час впровадження Керівних принципів ООН в Україні.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Яких зацікавлених сторін необхідно залучити? ❑ Кого необхідно залучити в першу чергу? ❑ З ким необхідно проконсультуватися? ❑ Кого слід проінформувати? ❑ На якому етапі проєкту необхідно залучити зацікавлену сторону або проконсультуватися з нею/поінформувати її?

Методи збору даних: кабінетне дослідження, аналіз інтерв'ю ключових інформантів/-ок та результатів фокус-групових дискусій (за результатами дослідження носіїв прав та ринків/секторів).

Сильні сторони підходу: поєднання кабінетних досліджень і результатів інтерв'ю ключових інформантів/-ок, фокус-групових дискусій забезпечило системний погляд на зацікавлених сторін у сфері бізнесу та прав людини.

Обмеження підходу: цей звіт здебільшого ґрунтується на кабінетних дослідженнях, тому ключові висновки та рекомендації слід перевірити під час багатосторонніх зустрічей.

ДОДАТОК А.2. БІЗНЕС ТА ПРАВА ЛЮДИНИ: ОПИТУВАЛЬНИК ДЛЯ НОСІЇВ ПРАВ

Ваш вік

А)	15–24
Б)	25–29
В)	30–34
Г)	35–39
Д)	40–49
Є)	50–59
Е)	60–70
Ж)	71 та старші

Ваша стать

А)	Чоловік
Б)	Жінка
В)	Бажаю не зазначати

Ви проживаєте

А)	В місті
Б)	В селі

1. Які права людини, на вашу думку, найчастіше порушує бізнес у вашому регіоні?

(Список прав людини на основі Міжнародного Біллю про права людини, який визначає мінімальний перелік прав, на які бізнес може мати негативний вплив). Будь ласка, виберіть до 10 варіантів, які здаються вам найбільш відповідними.

Право на самовизначення (права корінних народів)	
Право на недискримінацію	
Право на працю (навчання, контракт, звільнення)	
Право на рівну оплату за рівну працю	
Право на прожитковий мінімум (мінімальна заробітна плата)	
Право на безпечні та здорові умови праці	
Право на рівні можливості для всіх на підвищення	
Право на відпочинок, дозвілля та оплачувану відпустку	
Право створювати профспілки та вступати до них та право на страйк	
Право на соціальне забезпечення, у тому числі соціальне страхування	
Право на захист матері до і після пологів	
Право на захист дітей та молоді від експлуатації (дитячої праці)	
Право на достатнє харчування та його справедливий розподіл	
Право на відповідний одяг	
Право на достатнє житло	
Право на воду	
Право на охорону здоров'я	
Право на освіту	
Право брати участь у культурному житті	
Право на користь від наукового прогресу	
Право на матеріальну вигоду від винаходів	
Права авторів (захист авторських прав)	
Право на життя	
Право не бути підданим катуванням, жорстокому, нелюдському та/або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню	
Право на вільну, попередню та усвідомлену згоду на медичні або наукові експерименти	

Право не бути підданим рабству, підневільному режиму чи примусовій роботі	
Право на свободу та особисту недоторканність	
Право затриманих на гуманне поводження	
Право не бути засудженим до позбавлення волі за нездатність виконати договір	
Право на свободу пересування	
Право іноземців на належний процес, коли їм загрожує видворення (шукачі притулку)	
Право на справедливий суд	
Право бути вільним від зворотної сили кримінального закону	
Право на визнання особи перед законом	
Право на приватність	
Право на свободу думки, совісті та релігії	
Право на свободу думок	
Право на свободу вираження поглядів	
Право на свободу інформації	
Право на свободу від пропаганди війни	
Право на свободу від розпалювання расової, релігійної чи національної ворожнечі	
Право на свободу мирних зібрань	
Право на свободу асоціацій	
Право на захист сім'ї та право на шлюб	
Право на захист дитини та право на набуття громадянства	
Право на участь у державних справах	
Право на рівність перед законом, рівний захист відповідно до закону та права на недискримінацію	
Права меншин (культура, релігійна практика та мова)	
Інше	

Будь ласка, поясніть чому ви обрали ці варіанти (необов'язково), та проілюструйте прикладами. Це можуть бути порушення прав людини деяких категорій носіїв прав: наприклад, дискримінація на робочому місці, або негативний вплив на права людини з боку бізнесу у вашому регіоні, що впливає на громаду (наприклад, забруднення довкілля, яке може вплинути на продовольчу безпеку, воду, здоров'я, життя тощо):

2. На вашу думку, в яких сферах відбувається найбільше порушень прав людини з боку бізнесу?

Сільське господарство	
Лісове господарство	
Видобувна промисловість	
Переробна промисловість	
Енергетика	
Водопостачання та/або поводження з відходами	
Будівництво	
Оптова та роздрібна торгівля	
Перевезення	
Поштові та/або кур'єрські послуги	

Гостинність та/або кейтеринг	
Інформація та/або телекомунікації	
Фінанси та/або страхування	
Туризм	
Реклама	
Освіта	
Охорона здоров'я	
Відпочинок та/або розваги	
Юридичні послуги	
Інше (будь ласка, зазначте):	

Будь ласка, поясніть чому ви обрали ці варіанти, та проілюструйте конкретними прикладами – зокрема, яких саме категорій носіїв прав це стосується (наприклад, молодих жінок, жінок в цілому, трудових мігрантів, молодих чоловіків, людей похилого віку тощо):

3. На вашу думку та/або відповідно до вашого досвіду, які групи населення стикаються з найбільшими проблемами та перешкодами у доступі до гідної праці?

(Гідна праця – продуктивна праця для жінок і чоловіків в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності, яка забезпечує справедливий дохід, безпеку на робочому місці та соціальний захист сімей, кращі перспективи для особистого розвитку та соціальної інтеграції, свободу для людей висловлювати свої занепокоєння, організувати та брати участь у прийнятті рішень, які впливають на їхнє життя та рівні можливості і рівне ставлення для всіх жінок і чоловіків)

Будь ласка, виберіть до 5 варіантів зі списку нижче:

Молоді жінки у віці до 34 років	
Молоді чоловіки у віці до 34 років	
Жінки у віці 35-49 років	
Чоловіки 35-49 років	
Жінки від 50 років і старше	
Чоловіки від 50 років і старше	
Жінки з інвалідністю	
Чоловіки з інвалідністю	
Жінки, які належать до національних меншин	
Чоловіки, які належать до національних меншин	
Жінки, які належать до ЛГБТ-спільноти	
Чоловіки, які належать до ЛГБТ-спільноти	
Жінки-мігранти	
Чоловіки-мігранти	
Жінки, які проживають у місцях, близьких до лінії зіткнення	
Чоловіки, які проживають у місцях, близьких до лінії зіткнення	
Жінки, які живуть у сільській місцевості	
Чоловіки, які проживають у сільській місцевості	
Жінки, які живуть у міській місцевості	
Чоловіки, які живуть у міській місцевості	

Жінки-одиначки	
Чоловіки-одиначки	
Жінки з сімейними обов'язками	
Чоловіки з сімейними обов'язками	
Жінки, які живуть з ВІЛ	
Чоловіки, які живуть з ВІЛ	
Інше (будь ласка, зазначте)	

Будь ласка, поясніть чому ви обрали ці варіанти, та проілюструйте прикладами:

4. Хто у вашій громаді відіграє ключову роль для розширення доступу до гідної праці?

Органи влади національного рівня	
Органи місцевої влади	
Підприємства	
Працівники	
ОГС	
Профспілки	
Інше (вказіть будь ласка)	

5. На вашу думку, через які ключові причини люди вибирають часткову чи повну неформальну зайнятість? Будь ласка, оцініть можливі причини, наведені в списку нижче, за шкалою від 1 до 5, де 1 – це найнижчий рівень впливу, а 5 – найвищий):

Люди можуть отримати більшу плату за свою роботу	
Люди втраять соціальні виплати, якщо працюватимуть офіційно	
Висока ставка відрахувань із посадових окладів (податки та соціальні внески)	
Компанії змушують співробітників працювати неформально	
Люди не можуть знайти регулярну гідну офіційну роботу і не мають альтернативи	
Загальноприйняте ставлення, що держава нічого не робить для людей, то чому вони повинні платити податки та соціальні внески	
Існує поширена думка, що не декларувати малий вторинний дохід допустимо	
Відсутня пропозиція регулярних гідних формальних робочих місць на ринку праці, яку надає бізнес	
Нинішніх заходів держави щодо контролю над цим питанням недостатньо для забезпечення повної офіційної зайнятості	
Інше (будь ласка, зазначте)	

6. На вашу думку, чи існує в Україні ефективна система захисту прав людини у разі їх порушення з боку бізнесу?

- А) Так
- Б) Система створена, але доступ для постраждалих ускладнений
- В) Система потребує реформи для забезпечення рівних можливостей для потенційних позивачів і відповідачів
- Г) Система наявна, але вона забезпечує непропорційний тиск на бізнес як потенційного відповідача
- Д) Наявна система не функціонує належним чином
- Є) Відсутня відповідна система

Будь ласка, поясніть чому ви обрали ці варіанти, та проілюструйте прикладами:

7. На вашу думку, що потрібно, щоб зацікавити бізнес поважати права людини? Будь ласка, оцініть можливі способи, наведені в списку нижче, за шкалою від 1 до 5, де 1 – це найнижчий рівень впливу, а 5 – найвищий:

Підвищення обізнаності та широке інформування бізнесу про права людини з боку органів влади	
Посилена адвокація з питань дотримання прав людини з боку різних типів об'єднань громадян (носіїв прав)	
Посилення державного контролю за бізнесом та посилення санкцій у разі порушення	
Зведення до мінімуму державного контролю за бізнесом та запровадження обов'язкової звітності про заходи щодо забезпечення дотримання прав людини	
Виключення суб'єктів господарювання, які порушують права людини, від участі в державних закупівлях	
Державні стимули або конкретна підтримка бізнесу (поясніть, будь ласка)	
Широке розповсюдження успішних історій, коли бізнес проявляє повагу до прав людини, та зазначення компаній, які використовують такі підходи	
Широке розповсюдження інформації про випадки порушення прав людини з боку бізнесу з розголошенням імен порушників	
Інше (будь ласка, зазначте)	

Будь ласка, поясніть чому ви обрали ці варіанти, та проілюструйте прикладами / можливими способами / рекомендаціями для ПРООН:

ДОДАТОК А. 3. ЗАПИТАЛЬНИК ДЛЯ ОМНІБУСА

1. Чи траплялись у вашому житті за останні 5 років випадки, коли приватні чи державні та/або комунальні компанії і/або підприємства порушували ваші права? ОДНА ВІДПОВІДЬ

Так, траплялись порушення з боку приватних компаній	
Так, траплялись порушення з боку державних та / або комунальних підприємств/компаній	
Так, як з боку приватних компаній, так і з боку державних та / або комунальних підприємств/компаній	
Ні, таких випадків не було	
ВАЖКО СКАЗАТИ/НЕ ЗНАЮ	
ВІДМОВА ВІДПОВІДАТИ	

2. Якщо так, то які це права/порушення прав з цього переліку? МОЖЛИВО ДЕКІЛЬКА ВАРІАНТІВ ВІДПОВІДІ

Оплата праці (затримки у виплаті зарплати та/чи дискримінаційно низька заробітна плата)	
Безпека праці (майже відсутня безпека праці)	
Недискримінація (сексуальні домагання чи інший вид переслідування)	
Інші трудові права	
Право на безпечне навколишнє середовище (значне забруднення навколишнього середовища від компанії, яка порушила ваше право на життя)	
Земельні права	
Право на приватність	
Сфера комунальних послуг	
Порушення в медичній сфері	
Соціальні гарантії	
Банківська та фінансова сфера	
Невиконання договорів	
Пенсії	
Підштовхування до вакцинації	
Порушення з боку поліції	
Порушення з боку комерційних організацій	
Право на вільне пересування	
Приватизація	
Правове забезпечення	
Шахрайство	
Доступ до відкритої інформації	
Інше	
ВАЖКО СКАЗАТИ/НЕ ЗНАЮ	
ВІДМОВА ВІДПОВІДАТИ	

3. Згадайте будь ласка, випадок найбільш серйозного порушення таких прав. Чи намагались Ви захистити свої права (висловили своє занепокоєння і/чи подали офіційну скаргу)? МОЖЛИВО ДЕКІЛЬКА ВАРІАНТІВ ВІДПОВІДІ

Так, через процедуру звернення в межах самої компанії	
Так, через державні контролюючі органи	
Так, через суд	

Так, через інші механізми	
Ні	
ВАЖКО СКАЗАТИ/НЕ ЗНАЮ	
ВІДМОВА ВІДПОВІДАТИ	

4. Чи був механізм захисту ефективним?

Так, мені вдалось успішно захистити своє право	
Частково	
У мене був різний досвід захисту – і позитивний, і негативний	
Ні, мені не вдалось захистити своє право	
ВАЖКО СКАЗАТИ/НЕ ЗНАЮ	
ВІДМОВА ВІДПОВІДАТИ	

НАСТУПНЕ ПИТАННЯ ЗАДАЄТЬСЯ, ТИМ РЕСПОНДЕНТАМ, ХТО НА ЗАПИТАННЯ П1 ДАВ ВІДПОВІДЬ «ТАК, ТРАПЛЯЛИСЬ ПОРУШЕННЯ З БОКУ ПРИВАТНИХ КОМПАНІЙ» (КОД ВІДПОВІДІ 1) АБО «ТАК, ЯК З БОКУ ПРИВАТНИХ, ТАК І З БОКУ ДЕРЖАВНИХ ТА / АБО КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ» (КОД ВІДПОВІДІ 3).

П5. Якщо були порушення з боку компаній, то в якому секторі ця компанія працює (можна обрати декілька відповідей)? МОЖЛИВО ДЕКІЛЬКА ВАРІАНТІВ ВІДПОВІДІ

Аграрний сектор	
Будівництво	
Відпочинок та/або розваги	
Видобувна промисловість	
Водопостачання та управління відходами	
Готельний бізнес та/або кейтеринг	
Енергетична промисловість	
Інформаційні та/або телекомунікаційні послуги	
Лісове господарство	
Оптова та роздрібна торгівля	
Освіта	
Охорона здоров'я	
Реклама	
Переробна промисловість	
Поштові та/або кур'єрські послуги	
Транспорт	
Туризм	
Фінансові послуги та/або послуги страхування	
Юридичні послуги	
Інше	
ВАЖКО СКАЗАТИ/НЕ ЗНАЮ	
ВІДМОВА ВІДПОВІДАТИ	

ДОДАТОК А.4. БІЗНЕС І ПРАВА ЛЮДИНИ: ОПИТУВАЛЬНИК ДЛЯ КОМПАНІЙ

1. У якому секторі економіки працює компанія, яку Ви представляєте?

Аграрний сектор	
Лісове господарство	
Видобувна промисловість	
Переробна промисловість	
Енергетична промисловість	
Водопостачання та управління відходами	
Будівництво	
Оптова та роздрібна торгівля	
Транспорт	
Поштові та/або кур'єрські послуги	
Готельний бізнес та/або кейтеринг	
Інформаційні та/або телекомунікаційні послуги	
Фінансові послуги та/або послуги страхування	
Туризм	
Реклама	
Освіта	
Охорона здоров'я	
Відпочинок та/або розваги	
Юридичні послуги	
Інше:	

2. Скільки людей працюють у компанії?

до 10 осіб	
11-50 осіб	
51-250 осіб	
251-500 осіб	
501-1000 осіб	
1001-5000 осіб	
Більше 5000 осіб	

3. На якій території працює компанія?

Локально	
На регіональному рівні	
На національному рівні	
На міжнародному рівні	

3.1. Якщо компанія працює на міжнародному рівні, назвіть, будь ласка, країни:**4. Чи постачає компанія товари і послуги за кордон?**

Так	
Ні	
Складно відповісти	

4.1. Якщо так, у які країни компанія постачає товари і послуги?**5. Чи отримує компанія, яку Ви представляєте, товари і послуги з-за кордону?**

Так	
Ні	
Складно відповісти	

6. Яку посаду Ви обіймаєте у компанії?

Керівна посада (Виконавчий/-а директор/-ка, CEO, інша посада)	
Менеджер/-ка з управління персоналом	
Менеджер/-ка з управління фінансами	
Менеджер/-ка з реклами і комунікацій	
Менеджер/-ка з корпоративної соціальної відповідальності	
Інше:	

7. Нижче наведені деякі виклики, пов'язані з робочими та бізнес-процесами. Будь ласка, поставте галочку поруч із проблемою, щоб вказати, чи вважаєте Ви це викликом, пов'язаним з повагою прав людини.

	Так	Ні	Складно відповісти
Умови праці			
Графік роботи			
Розмір винагороди			
Вступ до профспілки			
Дитяча праця			
Дискримінація і домагання на робочому місці			
Захист персональних даних і політика приватності			
Можливість працівниць і працівників сповідувати свою релігію або переконання			
Рівна оплата праці жінок і чоловіків за роботу рівної цінності			
Можливість працівниць і працівників висловлювати занепокоєння або скарги щодо працевлаштування			

Вплив компанії та навколишнє середовище і місцеву громаду			
Поведінка органів безпеки (приватних чи державних) під час захисту бізнес-активів			
Сплата податків			
Інше			

8. Чи Ви знайомі з наведеними принципами у сфері бізнесу і прав людини? Будь ласка, поставте галочку навпроти ініціативи, щоб повідомити, чи Ви інформовані про неї.

	Так	Ні	Складно відповісти
Керівні принципи ООН з питань бізнесу і прав людини (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)			
Глобальний договір ООН (UN Global Compact)			
Тристороння Декларація МОТ (ILO Tripartite Declaration)			
Інші ініціативи			

9. Чи компанія має якусь з наведених нижче політик у сфері прав людини?

Назва політики	Так	Ні	Складно відповісти
Політика поваги до прав людини			
Політика сталого розвитку / корпоративної соціальної відповідальності			
Політика гендерної рівності			
Політика різноманітності й інклюзивності			
Нефінансова звітність / ESG звіт			
Інша політика:			

10. Якщо компанія має політику поваги до прав людини (як окремий документ або частина іншої політики), будь ласка, дайте відповіді на питання, наведені нижче. Якщо компанія не має таких політик, будь ласка, перейдіть до наступного запитання:

	Так	Ні	Складно відповісти
Чи політика поваги до прав людини є окремим внутрішнім документом, який визначає зобов'язання компанії?			
Чи викладена політика поваги до прав людини у публічному доступі (наприклад, на сайті компанії)?			
Чи компанія довела положення політики поваги до прав людини до відома усіх працівників і працівниць (наприклад, шляхом проведення тренінгів)?			
Чи вживає компанія заходи, щоб забезпечити дотримання працівниками і працівницями політики поваги до прав людини (наприклад, шляхом заохочень чи накладання штрафів)?			

Чи включав процес розробки політики поваги до прав людини консультації з працівниками і працівницями компанії та іншими зацікавленими сторонами?			
Чи політика поваги до прав людини включає антидискримінаційні положення?			
Чи передбачає політика поваги до прав людини проведення оцінки впливу компанії на права людини?			
Чи є компанія учасницею ініціатив щ поваги прав людини (наприклад, стандарти діяльності IFC, Глобальний договір ООН)?			

11. Якщо компанія не має політики поваги до прав людини, які дії можуть допомогли розробити і впровадити таку політику?

Підвищити обізнаність про корпоративну відповідальність поважати права людини	
Сформувати навички розробки і впровадження політики поваги прав людини	
Підвищити обізнаність про напрацювання у сфері бізнесу і прав людини	
Отримати більше інформації про очікування інвесторів щодо відповідальної бізнес поведінки, сформувати навички врахування і дотримання ESG індикаторів	
Інше:	

12. Чи впроваджувала компанія будь-які з цих заходів для забезпечення поваги прав людини?

	Так	Ні	Складно відповісти
Досліджувала, які проблеми щодо поваги прав людини можуть бути релевантними для компанії та/або її постачальників			
Проводила оцінювання ризиків порушення прав людини			
Розглядала права людини в якості опорної точки під час оцінювання ризиків та наслідків			
Проводила оцінювання впливу своїх послуг/продуктів/ланцюгів постачання на права людини			
Спілкувалася із зацікавленими сторонами, включаючи працівників, працівниць та локальні спільноти, на тему проблем, пов'язаних з правами людини			
Обговорювала управління реальними або потенційними ризиками щодо поваги прав людини на рівні Ради директорів або вищого керівництва			

13. Спираючись на нижче приведений перелік категорій ризиків щодо поваги прав людини, оцініть будь ласка, чи присутній ризик (реальний чи потенційний) у діях компанії, яку Ви представляєте?

	Ризику немає	Так, є ризик у компанії	Так, є ризик у секторі економіки	Так, є ризик у ланцюзі постачання	Складно відповісти
Дискримінація чи харасмент (наприклад, щодо жінок/осіб з інвалідністю/етнічних чи релігійних меншин в процесі прийому на роботу, або на робочому місці стосовно просування у кар'єрі, компенсації, рішень про звільнення)					

Порушення щодо умов праці (наприклад, надмірна чи неоплачувана робота, відсутність трудових договорів, невиплата заробітної плати або розмір заробітної плати нижчий за мінімальну)					
Незаконна праця дітей (наприклад, на небезпечних роботах)					
Порушення права на участь у роботі профспілок (наприклад, щодо вступу в профспілку, ведення колективних переговорів, права на страйк)					
Невідповідні умови безпеки та охорони здоров'я на роботі					
Забруднення навколишнього середовища, пов'язане з діями бізнесу (наприклад, забруднення повітря, води чи ґрунту)					
Порушення в процесах придбання землі (наприклад, встановлення первісного власника землі, примусове виселення або неналежна компенсація за землю)					
Сили безпеки втручаються у право на зібрання чи свободу вираження поглядів					
Порушення права на конфіденційність (наприклад, стосовно даних клієнтів чи співробітників і співробітниць)					

14. Чи має ваша організація певні механізми дії з метою виявлення та реагування на порушення прав людини / негативний вплив на права людини?

Ні, компанія не має таких механізмів	
Так, у компанії є спеціальний механізм для подання скарг (за бажанням, анонімно)	
Механізм подання скарг доступний як для співробітників, так і для людей поза межами компанії	
Ми повідомляємо про результати розгляду скарг, що надходять	
Ми проводимо опитування співробітників та/або споживачів/клієнтів компанії щодо можливого негативного впливу компанії на права людини	
Інше, або подальше пояснення:	

15. Чи проводить компанія певні активності або тренінги з метою підвищення обізнаності про забезпечення поваги прав людини?

Річні обов'язкові тренінгові заняття	
Зустрічі з залученими спеціаліст/-ками, відкриті лекції	
Дні або тижні підвищеної уваги до певних проблем/порушень прав людини	
Поштова розсилка з нагоди важливих міжнародних дат	
Інше:	

16. На Ваш погляд, чи існують певні вигоди для компанії, яка поважає права людини? Будь ласка, поясніть основні переваги, які отримує компанія завдяки дотриманню прав людини, або зазначте, що могло б бути визначним фактором та стимулом переконати компанію поважати права людини.

17. Чи стикалися Ви з вимогами належної перевірки дотримання прав людини з боку інвесторів чи міжнародних партнерів? Поясніть, будь ласка, детальніше.

18. Що з переліченого є найбільшими проблемами, з якими стикається компанія, яку Ви представляєте, у сфері прав людини?

	Так	Ні	Складно відповісти
Недостатнє розуміння своєї відповідальності у сфері прав людини			
Нестача внутрішніх ресурсів			
Нестача відповідних знань у працівниць і працівників			
Невідповідність національного законодавства міжнародним стандартам			
Неналежне дотримання національного законодавства державними органами			
Повага прав людини знизить ефективність економічної діяльності компанії			
Відсутність співпраці у галузі			
Нестача відповідних знань у співробітників компанії-підрядника			
Корпоративна культура не надає великого значення цьому питанню			
Відсутність комунікації та довіри з представниками громадянського суспільства			
Страх зростання ризику надати шкоди репутації			
Інше:			

19. Хто відповідальний за питання поваги прав людини у компанії, яку Ви представляєте? Чи CEO і вище керівництво є також залученими до цього питання?

20. Яку допомогу Ви потребуєте, щоб запровадити Політику поваги прав людини у компанії? Поясніть, будь ласка, детальніше (консультації, тренінги, інструменти, інструкції тощо).

21. Заключні коментарі (за бажанням).

ДОДАТОК А.5. ПЕРЕЛІКИ НАПІВСТРУКТУРОВАНИХ ПОПЕРЕДНІХ КЛЮЧОВИХ ЗАПИТАНЬ ДЛЯ ІНТЕРВ'Ю ТА ФОКУС ГРУП

А.5.1. Напівструктуровані попередні ключові запитання для інтерв'ю із правозахисниками, представниками професійних спілок та громадських організацій

1. Будь ласка, розкажіть про свій досвід, над чим працюєте та як бізнес і права людини є дотичними до вашої роботи/ролі.
2. Як Ви загалом оцінюєте ситуацію щодо бізнесу і прав людини в Україні?
3. Які суб'єкти (уряд, бізнес, органи громадянського суспільства, наукові кола) рухають порядок денний щодо бізнесу і прав людини?
4. Які проблеми є основними для вашої країни? Найкращий досвід?/Засвоєні уроки?
5. Які найбільші перешкоди стоять на шляху впровадження Керівних принципів ООН з бізнесу і прав людини та, ширше – поваги до прав людини з боку бізнесу:
 - перед бізнесом у вашій країні
 - впливають на державне управління
 - впливають на організації громадянського суспільства
 - впливають на правозахисників
 - розвиток науки

[Відкрите запитання, але пункти нижче можуть дати підказку, якщо опитуваний/на не впевнений/на, про що ми запитуємо]

6. Що з перерахованого, є найбільшими бар'єрами, з якими стикається бізнес в Україні у дотриманні прав людини? (відкрите запитання – пропозиції нижче на випадок, якщо опитуваний/на не впевнений/на)
 - Нерозуміння того, якими є обов'язки бізнесу у сфері прав людини
 - Відсутність наявних внутрішніх ресурсів
 - Відсутність відповідних знань у співробітників
 - Невідповідність національного законодавства міжнародним стандартам
 - Погане дотримання національного законодавства державними органами
 - Дотримання прав людини знизить ефективність господарської діяльності організації
 - Відсутність співпраці на рівні галузі/галузей
 - Відсутність відповідних знань у співробітників компанії-підрядника
 - Ділова культура не надає цьому високого значення
 - Відсутність комунікації та довіри з представниками громадянського суспільства
 - Страх збільшення ризику завдати шкоди репутації
 - Інше:
7. Як бізнес в Україні поважає права людини? Чи мають компанії політику щодо прав людини? Чи проводять вони процедури належної обачності?

Чи можете ви навести хороші та погані приклади з бізнесу і прав людини у приватному секторі?

8. Чи впливають торгівля та відносини з ЄС на бізнес в Україні та як він ставиться до питань БПЛ / ESG? Чи впливає зелений/сталлий порядок денний ЄС на сприйняття бізнесом в Україні міжнародних стандартів? Чи дотримуються керівних принципів ОЕСР для багатонаціональних підприємств корпорації ОЕСР, які ведуть бізнес в Україні?
9. Чи впливають іноземні стійкі / відповідальні інвестиції на поведінку бізнесу в Україні?
10. Чи мають носії прав ефективні способи отримати доступ до засобів правового захисту щодо порушень прав людини, пов'язаних з бізнесом? Які саме? А як щодо інших судових, квазісудових чи несудових органів?
11. Що, на вашу думку, необхідно зробити для просування порядку денного БПЛ в Україні? Чи мають різні зацікавлені сторони потенціал для просування порядку денного БПЛ?
12. Яку роль можуть відігравати такі міжнародні організації, як ООН (Робоча група ООН з бізнесу та прав людини), ПРООН чи ОБСЄ? (наприклад, чи можуть політика закупівель і те, як здійснюються державні закупівлі, впливати на поведінку бізнесу?; чи повинні міжнародні організації вживати заходів щодо розвитку потенціалу БПЛ?)

A.5.2. Напівструктуровані попередні ключові запитання для інтерв'ю із правозахисниками, представниками професійних спілок, громадських організацій та іншими

(щодо перешкод для носіїв прав у доступі до гідної роботи, засобів правового захисту, а також щодо зайнятості в неформальному секторі)

1. Поділіться, будь ласка, своїм досвідом у сфері прав людини: на яких проблемах і групах жінок і чоловіків ви зосереджуєтесь?
2. Як ви вважаєте, наскільки в Україні забезпечений доступ до гідної роботи? (від 1 до 10, де 1 – не забезпечено, 10 – максимально забезпечено)
(Продуктивна праця для жінок і чоловіків в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності, яка забезпечує справедливий дохід, безпеку на робочому місці та соціальний захист сімей, кращі перспективи особистого розвитку та соціальної інтеграції, свободу для людей висловлювати свої переконання, організувати та брати участь у прийнятті рішень, які впливають на їхнє життя, рівність можливостей та ставлення для жінок і чоловіків.)
3. Які перешкоди щодо доступу до гідної роботи можете назвати? Чи існують додаткові перешкоди для вразливих груп жінок і чоловіків? Які і для яких груп?
4. З вашого досвіду, в яких сферах економіки найчастіше відбуваються порушення прав людини? Наведіть, будь ласка, приклади таких порушень.
5. Які заходи, на вашу думку, можна вжити для покращення ситуації в цій сфері?
6. Чому, на вашу думку, жінки та чоловіки погоджуються на неформальну зайнятість?
7. Чи всі категорії населення мають можливість офіційно працювати? Якщо ні, то що цьому заважає?
8. Які групи жінок і чоловіків, на вашу думку, частіше працюють без належної офіційної документації?
9. Як ви вважаєте, яким чином можна сприяти дотриманню прав людини навіть тим, хто працює в неформальному секторі?
10. Як ви думаєте, на якому рівні бізнес в Україні поважає права людини? (від 1 до 10, де 1 – не поважає, 10 – максимально поважає) Чи можна попросити навести приклад такої поваги та/або неповаги?
11. Хто відіграє ключову роль у покращенні ситуації щодо поваги бізнесом прав людини? (наприклад, органи влади, самі працівники, профспілки, науковці тощо) Що саме, на вашу думку, їм потрібно зробити?
12. Як ви вважаєте, чи впливають торгівля та зовнішні зв'язки з ЄС, іноземні інвестиції на бізнес в Україні та його підходи до дотримання прав людини?
13. Як ви вважаєте, яким чином можуть захистити себе ті особи, чиї права порушуються бізнесом? З якими перешкодами можуть зіткнутися жінки та чоловіки в цьому випадку? Як можна підвищити ефективність процесу захисту?
14. Ви коли-небудь стикалися з таким документом, як Керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини? (У разі ствердної відповіді – уточнити, чи вплине сприйняття Україною підходів до цього документа на ситуацію з доступом до гідної роботи? Як саме?)

A.5.3. Запитання для обговорень у фокус-групах із представниками носіїв прав

Загальні запитання для всіх груп респондентів

1. Будь ласка, представтесь і повідомте нам, якою історією ви хочете поділитися з нами.
2. Чи можете ви назвати порушення прав людини, які ґрунтуються на підприємницькій діяльності в Україні? Будь ласка, наведіть конкретні приклади та/або докази.
3. Чи стикалися ви з будь-яким негативним впливом на права людини з боку бізнесу (роботодавець, виробник чи будь-хто інший) у вашому житті? Не могли б ви навести приклади?
4. Чи зросла чи зменшилась кількість порушень прав людини бізнесом у вашій громаді з початку конфлікту у 2014 році? Чи можете ви навести певні приклади чи докази цього?
5. Які групи людей, на вашу думку, піддаються найбільшому ризику порушень прав людини з боку бізнесу?
Будь ласка, наведіть приклади та/або докази. (якщо виникають труднощі з відповідями, можна запропонувати категорії (жінки, мігранти, люди з інвалідністю, молодь, люди похилого віку, ЛГБТ+, люди з ВІЛ, особи з сімейними обов'язками, в т.ч. діти тощо (список буде продовжено).
6. Чи має особа, яка зазнала порушення своїх прав, доступ до засобів захисту? Який механізм/процедури можна використати? Чи ефективні такі механізми/процедури чи ні? Будь ласка, наведіть приклади чи докази.

7. Чи стикалися ви з ситуаціями, коли людина в такій справі успішно відстоювала свої права, або, навпаки, зазнавала поразки? Поясніть, будь ласка, і конкретизуйте за можливості.
8. Як можна зацікавити бізнес у дотриманні прав людини?
9. Окрім доступу до фінансів від інвесторів, чи не варто було б допомогти з IT-механізмом/платформою, де носії прав могли б анонімно скаржитися на можливе порушення своїх прав? Чи зробить це компанії більш підзвітними та підвищить прозорість? Або чи може бути ефективною платформа, яка може присоромити чи звинуватити компанію у зловживаннях, впливаючи таким чином на репутацію компанії?
10. Чи були б працівники більш лояльними до свого роботодавця, якби їхні права були захищені? Чи були б вони кращими та ефективнішими працівниками?

Додаткові запитання до певних груп респондентів

Для працівників:

1. Чи знаєте ви про політику щодо прав людини вашої компанії, якщо така є?
2. Чи повідомила вам компанія про ваші права людини? Чи організувала компанія спеціальний тренінг для підвищення рівня обізнаності з правами людини? Певні інші спеціальні заходи?
3. Чи відчуваєте ви себе в безпеці на робочому місці (як фізично, так і психологічно)? Чи не могли б ви пояснити чому і навести приклади?
4. Чи можете ви донести свою точку зору на своєму робочому місці до керівництва, якщо ваші права порушуються? Чи є у вас приклади з вашого професійного досвіду чи досвіду ваших колег щодо захисту ваших прав на робочому місці? Будь ласка, наведіть приклади.
5. Наскільки ймовірно, що ваша скарга буде почута та врахована? Будь ласка, наведіть приклади, якщо ви або інші співробітники намагалися застосувати цей механізм, і чи є механізм подання скарг на вашому робочому місці?
6. Чи можете ви стверджувати, що маєте доступ до гідної роботи? Поясніть, будь ласка, що для вас означає «гідна робота».
7. Чи є в українців перешкоди для отримання гідної роботи? Якщо так, які основні перешкоди ви можете назвати?
8. Чи відомі вам приклади неофіційного працевлаштування? Якщо так, якими, на вашу думку, є причини для працевлаштування неофіційно?

Для членів громади, які постраждали від впливу бізнесу

1. Чи комунікують підприємства у вашому регіоні з громадою з питань їх негативного впливу на права людини та життя громади? Які канали комунікації використовують підприємства? Наведіть, будь ласка, приклади.
2. На які права людини вплинув або міг би вплинути бізнес у вашій громаді? Які інструменти можна використовувати для мінімізації ризиків негативного впливу? Наведіть, будь ласка, приклади.
3. Чи має позитивний вплив на права людини наявність бізнесу в районі вашого проживання? Будь ласка, поясніть, надавши конкретні приклади (наприклад, більший доступ до краще оплачуваних та гідних робочих місць, пенсійні схеми, адаптація до зміни клімату, що призведе до кращого захисту навколишнього середовища/меншого забруднення, збільшення робочих місць або кращої безпеки роботи для жінок, молоді, ВПО, осіб з інвалідністю тощо).
4. Чи є деякі групи у вашій громаді, яким загрожує підвищений ризик негативного впливу бізнесу на права людини? Чи можете ви навести приклади того, чому вони знаходяться в зоні підвищеного ризику і як їхні права можуть порушуватися бізнесом?

Для безробітних

1. Як довго ви були безробітними?
2. Чи є у вас досвід роботи? Якщо так, які причини вашого статусу безробіття зараз?
3. Чи є у вас досвід неофіційного працевлаштування? Якщо так, які причини для неофіційного працевлаштування?
4. Які для вас основні перешкоди для отримання гідної роботи? (Це може бути деталізовано додатковими запитаннями, наприклад, чи можуть вік / стать / будь-які інші особистісні характеристики вважатися перешкодою для працевлаштування? чи можна вважати сімейні обов'язки таким бар'єром? Чи оцінює респондент/ка можливе робоче місце через призму гідної праці?)
5. Чи погоджуєтеся ви працевлаштуватися на роботу, якщо у вас є занепокоєння щодо безпеки вашого майбутнього робочого місця (фізичної чи психологічної)?

6. Чи є на ринку праці більш уразливі групи? Чи не могли б ви навести приклади?
7. Наскільки, на Вашу думку, виправданий рівень вимог роботодавців до кваліфікації працівників порівняно із запропонованою заробітною платою?

Для жінок, які проживають у сільській місцевості

1. Які групи жінок у вашій громаді стикаються з найбільшими проблемами у пошуку гідної роботи?
2. Чи можливо влаштуватися на гідну роботу за місцем проживання?

Якщо так, то уточніть, будь ласка, в яких секторах ця робота. Якщо ні, уточніть, будь ласка, чи можна отримати доступ до такої роботи в інших місцях поблизу (наприклад, регулярно користуючись громадським транспортом) чи дистанційно.

Для молоді

1. Чи плануєте ви в майбутньому залишитися в населеному пункті, в якому зараз проживаєте, чи хотіли б його змінити? (У разі вибору 2-го варіанту респондентів слід запитати про причини такого рішення)
2. На вашу думку, молодь більш схильна до неформальної зайнятості, ніж люди середнього віку? Чому?

Для людей, які мають досвід роботи за кордоном

1. Чому ви віддали перевагу роботі в інших країнах, ніж роботі в Україні?
2. Чи були у вас знання про ризики працевлаштування за кордоном? Якщо так, то які саме?
3. Чи була у вас інформація про доступ до засобів захисту ваших прав у разі їх порушення або ризиків таких порушень?
4. Які заходи можна вжити, щоб люди обирали роботу в Україні?

А.5.4. Напівструктуровані попередні ключові запитання для інтерв'ю з представниками бізнес-асоціацій та інвесторами

1. Як Ви розумієте відповідальність бізнесу щодо поваги до прав людини?
(умови і рівень оплати праці, діяльність профспілок, недискримінація, захист персональних даних, гендерна рівність, розгляд скарг, захист навколишнього середовища, реалізація права на мирні зібрання та ін. – Керівний принцип 13)
2. На Вашу думку, чи забезпечує український бізнес повагу прав людини?
3. Які дії реалізують компанії для поваги прав людини?
4. Чи є певні відмінності у діях компаній щодо поваги прав людини залежно від сектору економіки / розміру компанії / експорту / залучення інвестицій?
5. Чи вигідно компаніям забезпечувати повагу прав людини? Чому?
6. Які затверджені політики і стандарти мають компанії у сфері прав людини (Кодекс поведінки, Політика протидії дискримінації, Політика КСВ та ін.)?
7. Чи українські компанії забезпечують належну обачність щодо прав людини?
(для встановлення фактів негативного впливу, запобігання, пом'якшення наслідків такого впливу на права людини та звітування щодо того, як підприємства усувають ці наслідки – Керівний принцип 17 ООН щодо бізнесу і прав людини)
8. За Вашими спостереженнями, чи визначають і оцінюють компанії ризики у сфері прав людини?
9. Які ризики є високими? У яких секторах економіки? Які дії реалізують компанії для їх мінімізації?
10. Чи мають українські компанії механізми подання і розгляду скарг? Як це працює?
11. Будь ласка, опишіть процес прийняття рішення, коли ви хочете підтримати певну компанію. Чи берете ви до уваги аспект поваги компанією прав людини?
(аналіз політик у сфері БПЛ і нефінансової звітності, медіа-моніторинг)
12. Чи використовуєте ви певні механізми припинення співпраці з компанією (припинення фінансової підтримки, членства компанії у бізнес-асоціації), якщо виявлено порушення компанією прав людини? Як працює цей механізм?
13. Які випадки порушення бізнесом прав людини ви можете назвати?

14. Які виклики у сфері прав людини є особливо важливими для українських компаній? Чому?
15. Яка допомога потрібна українському бізнесу для більшого фокусування зусиль у сфері поваги прав людини?
16. Якою є роль бізнес-асоціацій, громадських організацій, уряду, донорів, міжнародних партнерів з розвитку у просуванні принципів дотримання бізнесом прав людини?

A.5.5. Напівструктуровані попередні ключові запитання для інтерв'ю з CEO/ менеджерами компаній з комплаєнсу (носії обов'язків)

1. Як ваша компанія розуміє зобов'язання бізнесу поважати права людини? Що це означає?
2. Чи поважає ваша компанія права людини? Які дії у цьому плані здійснює ваша компанія?
3. Чи вигідно компаніям поважати права людини? Чому так? Чому ні?
4. Чи розроблено у вашій компанії політику з бізнесу та прав людини (Кодекс поведінки, політика КСВ, політика D&I, політика боротьби з переслідуваннями та процедура подання скарг тощо)?
5. Чи має компанія стандарти з прав людини, інтегровані в її діяльність?
6. Які зобов'язання щодо прав людини взяла на себе ваша компанія і чому?
7. Чи готує ваша компанія нефінансові звіти/звіти про сталий розвиток? Як ваша компанія визначає найважливіші розділи звіту?
8. Чи визначає ваша компанія ризики для прав людини?
9. Які ризики надзвичайно високі? Які дії ваша компанія вживає, щоб мінімізувати їх?
10. Чи є у вашій компанії механізм подання скарг? Як це працює?
11. На зустрічах з партнерами, зацікавленими сторонами та співробітниками вам задавали питання щодо дотримання прав людини?
12. Які питання прав людини є надзвичайно важливими для українського бізнесу?
13. Яка допомога вам потрібна для більшого фокусування зусиль у сфері поваги прав людини?
14. Яку роль бізнес-асоціації/НУО можуть відігравати у просуванні принципів дотримання бізнесом прав людини?
15. Яку роль можуть відігравати уряд та партнери з розвитку у просуванні принципів дотримання бізнесом прав людини?

A.5.6. Напівструктуровані попередні ключові запитання для фокус груп з HR фахівцями та КСВ менеджерами

1. Як підприємства галузі розуміють зобов'язання бізнесу поважати права людини (і концепцію відповідальної поведінки бізнесу)? Що це означає?
2. Чи поважають представники галузі права людини?
3. Які дії з цього приводу здійснюють підприємства галузі? (Чи діють у них принципи прав людини? Чи застосовуються вони регулярно HRDD? Що вони роблять, коли виникає несприятливий вплив на права людини (механізм подання скарг) згідно з UNGP?)
4. Які функції в галузевих компаніях відповідають за бізнес і права людини?
5. Чи вигідно компаніям поважати права людини? Чому? Чому ні?
6. Які політики та стандарти BHR зазвичай мають компанії в галузі (Кодекс поведінки, політика КСВ, політика D&I, політика боротьби з переслідуваннями та процедура подання скарг тощо)?
7. Чи визначають та оцінюють компанії в галузі ризики прав людини?
8. Які ризики надзвичайно високі? Які дії вживають компанії для їх мінімізації?
9. Чи є в підприємствах галузі механізм подання скарг? Як це працює?
10. Які зацікавлені сторони зазвичай задають питання щодо дотримання прав людини?
11. Які випадки порушення прав людини будь-якою компанією у секторі вам відомі?
12. На яких питаннях прав людини надзвичайно важливо зосередитися компаніям у цьому секторі (будь ласка, оцініть їх)? і чому?

13. Яка допомога вам потрібна для більшого фокусування зусиль у сфері поваги прав людини?
14. Яку роль бізнес-асоціації/НУО можуть відігравати у просуванні принципів дотримання бізнесом прав людини?
15. Яку роль можуть відігравати уряд та донори у просуванні принципів дотримання бізнесом прав людини?

А.5.7. Напівструктуровані попередні ключові питання для обговорень у фокус-групах з представниками бізнес-асоціацій, корпоративного сектору, міжнародних партнерів з розвитку, інвесторів

1. Як ви розумієте зобов'язання бізнесу поважати права людини? Що це означає?
2. За вашими спостереженнями, чи поважає український бізнес права людини? Які дії в цьому плані здійснюють компанії?
3. Чи є певні відмінності у діях компаній щодо поваги прав людини залежно від сектору економіки / розміру компанії / експорту / залучення інвестицій?
4. Чи вигідно компаніям поважати права людини? Чому так? Чому ні?
5. Які політики та стандарти з бізнесу та прав людини мають компанії (Кодекс поведінки, політика КСВ, політика D&I, політика боротьби з переслідуваннями та процедура подання скарг тощо)?
6. Чи українські компанії визначають та оцінюють ризики прав людини?
7. Які ризики надзвичайно високі? В яких секторах? Які дії вживають компанії для їх мінімізації?
8. Чи є в українських компаніях механізм подання скарг? Як це працює?
9. Чи практикують компанії належну обачність?
10. Будь ласка, опишіть процес прийняття рішень, коли ви плануєте підтримати деякі підприємства. Чи берете ви до уваги питання поваги до прав людини (аналіз політики та стандартів BHR, нефінансові звіти, моніторинг ЗМІ тощо)?
11. Чи є у вас механізми припинення фінансової підтримки бізнесу/членства в бізнес-асоціації, коли компанії порушують права людини? Як працює цей механізм?
12. Які випадки порушення бізнесом прав людини ви можете назвати?
13. Які виклики у сфері прав людини є особливо важливими для українських компаній? Чому?
14. Яка допомога потрібна українському бізнесу для більшого фокусування зусиль у сфері поваги прав людини?
15. Якою є роль бізнес-асоціацій, громадських організацій, уряду, донорів, міжнародних партнерів з розвитку у просуванні принципів дотримання бізнесом прав людини?

А.5.8. Напівструктуровані попередні запитання до представників суб'єктів господарювання в рамках дослідження міжнародних кращих практик у сфері бізнесу та прав людини

1. Чи існує у вашій компанії корпоративна політика з персоналу? Чи базується така політика на принципах ESG, OECD чи КСВ, відповідальності поведінки бізнесу, Керівних принципах ООН чи інших принципах, міжнародних нормах, конвенціях чи законодавстві? Якщо так, поясніть, будь ласка, на прикладах.
2. Чи знають співробітники політику персоналу компанії? Якщо так, наведіть приклади того, як ви презентували політику співробітникам або інші заходи, які ви вживаєте, щоб ваша кадрова політика була в центрі уваги вашої команди.
3. Як співробітники можуть отримати доступ до вмісту політики? Чи є вона загальнодоступною (опублікована на веб-сайті компанії)?
4. Хто був рушійною силою та частиною процесу розробки політики з бізнесу та прав людини у компанії? Чи знають, розуміють і використовують генеральний директор та вище керівництво таку кадрову політику для прийняття стратегічних та оперативних рішень? Чи можете ви навести приклади того, як ваша кадрова політика впливає на стратегію та діяльність компанії?
5. Чи були залучені працівники до процесу розробки кадрової політики та/або її реалізації?
6. Чи зосереджується кадрова політика компанії на належній обачності?
7. Чи застосовується у компанії політика належної обачності? Як саме? Будь ласка, наведіть кілька прикладів, якщо такі є.

8. Чи підтримуєте ви пропозицію Європейської комісії щодо Директиви про стале корпоративне управління (майбутня нова Директива ЄС щодо належної обачності) і які зміни вона може внести у ваші бізнес-операції?
9. Чи містить кадрова політика компанії механізм подання скарг як засіб захисту у випадках зловживання, спричиненого компанією та її партнерами в ланцюгах поставок?
10. Чи знають співробітники компанії про механізм розгляду скарг і чи користуються ним? Будь ласка, наведіть кілька прикладів, якщо такі є.

А.5.9. Напівструктуровані попередні запитання щодо практики залучення ключових зацікавлених сторін (стейкхолдерів) в процесі імплементації принципів щодо поваги бізнесу та прав людини

1. Чому для вашої організації важливо залучати зацікавлені сторони до реалізації принципів поваги бізнесу до прав людини?
2. Чи використовує ваша організація стратегію залучення ключових зацікавлених сторін до реалізації принципів поваги бізнесу до прав людини?
3. Які основні компоненти стратегії вашої організації щодо залучення ключових зацікавлених сторін до реалізації принципів поваги бізнесу до прав людини?
4. Як ваша організація визначає основних зацікавлених сторін (стейкхолдерів)? Будь ласка, вкажіть методи та підходи, які виявилися ефективними.
5. Які форми діяльності вашої організації щодо до реалізації принципів поваги бізнесу до прав людини є найбільш привабливими для ключових зацікавлених сторін і ефективно допомагають вашій організації досягти поставленої мети?
6. Як ваша організація підтримує залучення ключових зацікавлених сторін до реалізації принципів поваги бізнесу до прав людини?
7. Чи існує певна унікальна, спеціально розроблена ініціатива для підтримки участі ключових зацікавлених сторін у процесі реалізації принципів поваги бізнесу до прав людини?
8. Які найбільш позитивні/значущі результати вашої організації від участі ключових зацікавлених сторін у процесі реалізації принципів поваги бізнесу до прав людини?

А.5.10. Напівструктуровані попередні запитання до ключових щодо практики Національних планів дій щодо бізнесу та прав людини

1. Чому Національний план дій щодо бізнесу та прав людини (НПД) є важливий для вашої країни?
2. Яка установа (урядова, парламентська, суб'єкт господарювання/об'єднання суб'єктів підприємницької діяльності, наукова, НУО/асоціація неурядових організацій тощо) була провідним рушієм НПД у вашій країні?
3. Як, на вашу думку, найкращим чином керувати цим процесом? Де повинен бути регламентований цей процес?
4. Чи доцільно більше залучати науковців, журналістів та молодь (як носіїв прав), щоб стимулювати адвокацію НПД?
5. Який правильний спосіб забезпечення міжвідомчого підходу до процесів розробки та впровадження НПД?
6. Чи були ви особисто та/або ваша організація залучені до процесу попередньої розробки НПД і якою була ваша роль / роль вашої організації?
7. Якими були основні етапи процесу розробки НПД?
8. Що було основним орієнтиром для змісту НПД?
9. Чи практично корисно пов'язувати НПД з іншими програмами та ініціативи, такими як ЦСР, Зелена Угода ЄС, ESG, інтеграція з ЄС тощо? Чи відповідає НПД іншим національним політиками і яким?
10. Яким чином було прийнято/затверджено НПД (голосування в парламенті, рішення Уряду, акт Президента тощо)?
11. Як влаштований процес реалізації НПД (спеціально визначений механізм реалізації, план роботи, орган, відповідальний за координацію його виконання, оцінку, звітність та оновлення)?
12. Чи існує практика виділення бюджетних коштів для моніторингу реалізації НПД?
13. Як реалізується НПД на регіональному та місцевому рівнях? Будь ласка, наведіть кілька прикладів, якщо такі є.
14. Чи вважаєте ви НПД корисним для ваших громадян і держави у дотриманні положень Керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини? Чи є видимі результати? Будь ласка, наведіть кілька прикладів, якщо такі є.

ДОДАТОК А. 6. УЧАСНИКИ_ЦІ ІНТЕРВ'Ю

Ключові учасники_ці інтерв'ю (дослідження носіїв прав)

1. Олександр Ворошков, радник з питань ВПО у Донецькій області, експерт Ради Європи з прав ВПО, координатор ГО «Краматорськ-SOS»;
2. Антоніна Бондаренко, староста сіл Денежникове та Співаківка Новоайдарської сільської територіальної громади Щастинського району Луганської області, засновниця Новоайдарської районної ГО «Товариство сільських жінок «Акація» (організація сільських жінок, які працюють біля лінії розмежування, в тому числі з питань зайнятості);
3. Наталія Карбовська, директорка зі стратегічного розвитку МБФ «Український жіночий фонд»;
4. Лариса Бичкова, директорка ГО «Агенція регіонального розвитку Східного Донбасу» (м. Северодонецьк, Луганська область), консультантка та координаторка військово-цивільної адміністрації в Луганській та Донецькій областях, колишній начальник управління агропромислового розвитку Луганщини;
5. Голова Федерації профспілок України Григорій Осовий;
6. Мірошниченко Олексій – Виконавчий віце-президент Конфедерації роботодавців України;
7. Олександр Окіс – голова Національної служби посередництва та примирення;
8. Гайдай Сергій – голова Луганської обласної державної адміністрації, обласної військово-цивільної адміністрації;
9. Артур Хімчак – керівник Донецького відділення Національної служби посередництва та примирення;
10. Амелічева Лілія – доцент Донецького національного університету імені Василя Стуса, д.т.н. (дисертація присвячена питанням забезпечення гідної праці), трудовий арбітр;
11. Олег Климович – заступник директора Донецького обласного центру зайнятості;
12. Микола Надулчній – голова Луганської асоціації організацій інвалідів; радник голови Луганської обласної державної адміністрації з питань прав людей з інвалідністю;
13. Уляна Токарева, голова ГО «Жіноча ліга Донеччини»;
14. Наталія Безелева, голова БФ «Світанок» (фокус на правах людей, які живуть з ВІЛ, людей, які вживають наркотики, у тому числі їх економічних та трудових правах);
15. Людмила Харченко, радниця з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків голови Луганської обласної державної адміністрації, обласної військово-цивільної адміністрації;
16. Марина Пугачова, голова ГО «Маріупольське жіноче об'єднання «Берегиня» (організація, що працює на лінії зіткнення з найбільш уразливими групами населення);
17. Олексій Пічахчий, голова Донецької обласної організації профспілки працівників машинобудування та металообробки України.
18. Оксана Головка, директорка Департаменту інвестицій/інноваційного розвитку та зовнішніх зв'язків Донецької облдержадміністрації, обласної військово-цивільної адміністрації;
19. Самбурська Катерина, начальниця економіко-правового відділу Добропільської територіальної організації профспілки працівників вугільної промисловості України, заступниця голови.
20. Софія Кордонець, керівник проекту «Правова допомога особам без громадянства в Україні», БФ «Право на захист» (НУО, що займається захистом прав шукачів притулку, біженців, осіб без громадянства та без документів, внутрішньо переміщених осіб та постраждалих від конфлікту осіб)
21. Олена Мельник, заступниця директора Департаменту реалізації політики зайнятості – начальник відділу обслуговування роботодавців та реалізації активних програм зайнятості Департаменту реалізації політики зайнятості Держцентру зайнятості.
22. Андрій Волков – старший офіцер охорони, керівник польового офісу Центру цивільного населення в умовах конфлікту (iNGO) (Донецька та Луганська області).

23. Олена Рофе-Бекетова, голова Благодійного фонду «Харків з тобою», координаторка ініціативної групи #SaveKharkiv, член консультативної ради з питань охорони культурної спадщини при Департаменті містобудування та архітектури Харківської обласної державної адміністрації;
24. Наталія Холодова, координаторка проекту ГО «Екоклуб» (м. Рівне) (організація працює близько 20 років, основний напрямок – енергоефективність. Організація працює не тільки в Рівному, а й по всій Україні)
25. Христина Кіт, голова ГО «Асоціація українських жінок-юристів «ЮрФем», юристка, к.ю.н.
26. Валентина Ємельяненко, радниця з гендерних питань міського голови Бердянська,
27. Артем Донець, юрист з практикою з окремих питань теми бізнесу та прав людини
28. Держпраці (начальник відділу)
29. Костянтин Харакоз, суддя, Харківський суд
30. Інна Кудінська, ГО «Трудові ініціативи»
31. Андрій Васильєв, Профспілка будівельної промисловості
32. Ганна Шаригіна, ГО «Сфера»
33. Вікторія Хар, Боротьба за права
34. Профспілка «Нова Пошта»
35. Офіс омбудсмена
36. Центри безоплатної правової допомоги
37. Конфедерація профспілок
38. Фонд зайнятості м. Сторожинець

Ключові учасники_ці інтерв'ю (дослідження ринку та секторів)

1. Андрій Литвин, в.о. директора ДУ «Офіс з розвитку підприємництва та експорту»;
2. Тетяна Сахарук, генеральний директор Мережі Глобального договору ООН в Україні;
3. Світлана Михайловська, заступник директора Європейської Бізнес Асоціації;
4. Наталія Забрудська, Торгово-промислова палата України;
5. Віталій Седлер, президент IT Association Ukraine, генеральний директор Intellias;
6. Юлія Берещенко, директор з IR та розвитку бізнесу «Астарт-Київ»;
7. Марта Труш, директор з персоналу Ашан Рітейл Україна;
8. Наталія Колядко, директор з персоналу EPAM Systems Ukraine;
9. Іван Чалий, головний редактор журналу «Практика міжнародних стандартів фінансової звітності»
10. Аліна Соколенко, голова Асоціації експертів зі сталого розвитку, директор груп консалтингової компанії;
11. Роман Сластьона, генеральний директор Асоціації клубів українського аграрного бізнесу;
12. Олена Волошина, голова Міжнародної фінансової корпорації (IFC) в Україні;
13. Енді Гундер, президент AmCham;
14. Олександра Гнатік, PR-директор компанії EVA
15. Тетяна Брюханова, директор з персоналу Фокстроту
16. Лідія Клочан, HR директор Harvest
17. Анна Толмачова, директор з персоналу METRO Cash and Carry

Ключові учасники_ці інтерв'ю (дослідження міжнародних кращих практик з бізнесу та прав людини)

1. Елла Скибенко, Східна Європа/Центральна Азія, старший науковий співробітник і представник Ресурсного центру з питань бізнесу та прав людини
2. Синіша Мілатович, консультант ПРООН з бізнесу та прав людини, який працює в Bangkok Hub, а також у IRH
3. Лівіо Сарандреа, керівник напрямку з бізнесу та прав людини регіонального хабу ПРООН у Бангкоку
4. Шон Лі, експерт з бізнесу та прав людини регіонального хабу ПРООН в Бангкоку
5. Кевін Леманн, експерт Bangkok Hub
6. Рон Поппер, генеральний директор Глобальної бізнес-ініціативи з прав людини (GBI)
7. Олена Уварова, доцент, завідувач Міжнародної лабораторії бізнесу та прав людини Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, Україна
8. Ігор Конопка, випускник юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка та юридичного факультету Лундського університету, також проходив стажування на кафедрі прав людини та бізнесу Данського інституту прав людини та є автором магістерської роботи про перспективи запровадження обов'язкової перевірки прав людини в Україні.
9. Ешлі Ненсі Рейнольдс, дослідниця, Східна Європа та Центральна Азія, Ресурсний центр бізнесу та прав людини
10. Йоганнес Бланкенбах, дослідник ЄС/Західної Європи та представник Ресурсного центру з питань бізнесу та прав людини
11. Беата Фарачик, співзасновниця і президентка правління Польського інституту з бізнесу та прав людини (НУО)
12. Дірк Гофманн, старший радник з бізнесу та прав людини, Данський інститут з прав людини
13. Проф. д-р Єрней Летнар Черніч, Нова Універса, Словенія
14. Марко Фашільоне, доктор філософії, Інститут досліджень інновацій та послуг для розвитку (Італія)

ДОДАТОК А.7. КРИТЕРІЇ ВИБІРКИ УЧАСНИКІВ_ЦЬ ОБГОВОРЕНЬ У ФОКУС ГРУПАХ

ПОПЕРЕДНІЙ ОПИС РЕСПОНДЕНТІВ_ОК ДЛЯ УЧАСТІ У ДОСЛІДЖЕННІ

	<p>Цільові групи</p> <ul style="list-style-type: none">□ HR/КСВ/менеджери з комплаєнсу великих, середніх та малих ІКТ, сільськогосподарських та роздрібних компаній;□ представники бізнес-асоціацій, міжнародних партнерів з розвитку та інвесторів;□ працівники з різних галузей економіки, зокрема ІКТ, сільськогосподарська та роздрібна промисловість, включаючи колишніх працівників;□ широкі категорії представників_ць громад, які постраждали від підприємницької діяльності та можливого негативного впливу бізнесу на права людини, зокрема. в зонах, уражених конфліктом (ЗК);□ представники вразливих груп (працівники з сімейними обов'язками, ВІЛ-інфіковані, особи з інвалідністю, ЛГБТІК; роми, внутрішньо переміщені особи)□ правозахисники, профспілки, ОГС. <p>Усі респонденти мають бути зацікавлені взяти участь у дослідженні.</p>
1	<p>Одна фокус-група, кількість учасників – не менше 6 осіб</p> <ul style="list-style-type: none">□ HR/КСВ/менеджери з комплаєнсу великих, середніх та малих ІКТ компаній□ стаж роботи не менше 2 років□ жінки та чоловіки, різного віку та сімейного стану, які проживають у Києві та за його межами, зокрема у зонах конфлікту (ЗК), щонайменше 1 представник_ця молоді (до 35 років)
2	<p>Одна фокус-група, кількість учасників – не менше 6 осіб</p> <ul style="list-style-type: none">□ HR/КСВ/менеджери з комплаєнсу великих, середніх та малих сільськогосподарських компаній□ стаж роботи не менше 2 років□ жінки та чоловіки, різного віку та сімейного стану, які проживають у Києві та за його межами, зокрема у зонах конфлікту (ЗК), щонайменше 1 представник_ця молоді (до 35 років)
3	<p>Одна фокус-група, кількість учасників – не менше 6 осіб</p> <ul style="list-style-type: none">□ HR/КСВ/менеджери з комплаєнсу великих, середніх та малих компаній роздрібною торгівлі□ стаж роботи не менше 2 років□ жінки та чоловіки, різного віку та сімейного стану, які проживають у Києві та за його межами, зокрема у зонах конфлікту (ЗК), щонайменше 1 представник_ця молоді (до 35 років)
4	<p>Одна фокус-група, кількість учасників – не менше 6 осіб</p> <ul style="list-style-type: none">□ консультанти з експорту та представники компаній-експортерів (в т.ч. Наталія Микольська та Український центр сприяння інвестиціям та торгівлі)□ стаж роботи не менше 3 років□ жінки та чоловіки, різного віку та сімейного стану, які проживають у Києві та за його межами, в т.ч. в зонах конфлікту (ЗК)
5	<p>Одна фокус-група, кількість учасників – не менше 6 осіб</p> <ul style="list-style-type: none">□ представники господарських товариств, в т.ч. Американська торгова палата в Україні (https://chamber.ua) та Спілка українських підприємців (https://sup.org.ua), галузеві та регіональні бізнес-асоціації□ стаж роботи не менше 3 років□ жінки та чоловіки, різного віку та сімейного стану, які проживають у Києві та за його межами, в т.ч. в зонах конфлікту (ЗК)

6	<p>Одна фокус-група, кількість учасників – не менше 6 осіб</p> <ul style="list-style-type: none"> □ міжнародні партнери з розвитку та інвестори, в т.ч. представники рад інвесторів (українсько-німецька, українсько-британська, українсько-австрійська) □ стаж роботи не менше 3 років □ жінки та чоловіки, різного віку та сімейного стану, які проживають у Києві та за його межами, в т.ч. в зонах конфлікту (ЗК)
7	<p>Одна фокус-група, кількість учасників – не менше 6 осіб кожна</p> <ul style="list-style-type: none"> □ працівники великих і середніх компаній (не керівні посади) □ стаж роботи не менше 2 років □ жінки та чоловіки, різного віку та сімейного стану, які проживають у Києві та за його межами, в т.ч. в зонах конфлікту (ЗК), щонайменше 1 представник_ця молоді (до 35 років)
8	<p>Одна фокус-група, кількість учасників – не менше 6 осіб кожна</p> <ul style="list-style-type: none"> □ працівники малого та мікропідприємництва (не керівні посади) □ стаж роботи не менше 2 років □ жінки та чоловіки, різного віку та сімейного стану, які проживають у Києві та за його межами, в т.ч. в зонах конфлікту (ЗК), щонайменше 1 представник_ця молоді (до 35 років)
9	<p>Одна фокус-група з представниками громади, які постраждали від підприємницької діяльності – не менше 6 осіб.</p> <p>Жінки та чоловіки, різного віку та сімейного стану, які проживають у Києві та за його межами, в т.ч. в зонах конфлікту (ЗК), щонайменше 2 представники молоді (до 35 років)</p>
10	<p>Одна фокус-група з безробітними – не менше 6 осіб</p> <p>Жінки та чоловіки, різного віку та сімейного стану, які проживають у Києві та за його межами, в т.ч. в зонах конфлікту (ЗК), щонайменше 2 представники молоді (до 35 років)</p>
11	<p>Одна фокус-група із жінками, які проживають у сільській місцевості – не менше 6 осіб</p> <p>Вкл. не менше 2 жінок 20-25 років і не менше 2 жінок віком від 50 років</p>
12	<p>Одна фокус-група з представниками молоді – не менше 6 осіб</p> <p>Жінки та чоловіки, різного віку та сімейного стану, які проживають у Києві та за його межами, в т.ч. в зонах конфлікту (ЗК)</p>
13	<p>Одна фокус-група з людьми, які мають досвід роботи за кордоном</p> <ul style="list-style-type: none"> □ стаж роботи не менше 2 років □ жінки та чоловіки, різного віку та сімейного стану, які проживають у Києві та за його межами, в т.ч. в зонах конфлікту (ЗК), щонайменше 2 представники молоді (до 35 років)

ДОДАТОК В. ПРАВА ЛЮДИНИ ТА ВЕРХОВЕНСТВО ПРАВА В УКРАЇНІ

Населення	Загалом 42 млн., міське (69%) \ сільське (31%)
	Населення, зайняте економічною діяльністю: 16,3 млн
	Кількість економічно неактивного населення працездатного віку: 7 млн. чоловік.
	Рівень безробіття за методологією МОП: 9,9% ⁴⁷¹
	Зайнятість у неформальному секторі економіки (офіційні дані): 19,3% ⁴⁷²
	<i>Індекс людського розвитку</i> ⁴⁷³ <i>Індекс 0.779; Місце у рейтингу: 74</i>
Економічні рейтинги	<i>Індекс економічної свободи</i> ⁴⁷⁴ <i>2021 Загальна оцінка 56.2; Світовий рейтинг 127</i>
	<i>BDO IBC Загальний рейтинг</i> ⁴⁷⁵ <i>2018 Загальна оцінка 45,27; Світовий рейтинг 131</i>
Рейтинги з прав людини	<i>Світовий індекс свободи преси</i> ⁴⁷⁶ <i>2021 Оцінка: 32.96; Рейтинг 97/180</i>
	<i>Рейтинг Freedom House</i> ⁴⁷⁷ <i>2021 Оцінка: 62 (total: 100), Частково вільний</i>
	<i>Глобальний індекс прав ІТУС</i> ⁴⁷⁸ Без гарантії прав
	<i>Глобальний звіт про гендерний розрив</i> ⁴⁷⁹ <i>2021 Оцінка: 0,714; Рейтинг 74 / 156</i>
	<i>Індекс Жінки, бізнес і право (2021)</i> ⁴⁸⁰ <i>Оцінка 79,4</i>
	<i>Індекс екологічної ефективності</i> ⁴⁸¹ <i>2020 Оцінка: 49.5 Рейтинг 60 / 180</i>
Верховенство права	<i>ІНДЕКС СПРИЙНЯТТЯ КОРУПЦІЇ</i> ⁴⁸² <i>2020 Оцінка: 33/100 Рейтинг 117/180</i>
	<i>Світовий індекс верховенства права</i> ⁴⁸³ <i>2020 Оцінка: 0.51 Рейтинг 72/128</i>

471 Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні-вересні 2021 року, https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/09_sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_1.pdf.

472 Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості у січні-вересні 2021 року, https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/09_sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_1.pdf.

473 <http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/UKR>.

474 <https://www.heritage.org/index/>.

475 <https://www.bdo-ibc.com/index.php?id=35>.

476 <https://rsf.org/en/ukraine>.

477 <https://freedomhouse.org/country/ukraine/freedom-world/2021>.

478 2021 ITUC Global Rights Index, https://files.mutualcdn.com/ituc/files/ITUC_GlobalRightsIndex_2021_EN_Final.pdf.

479 https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf.

480 Women, Business and the Law 2021, https://www.worldbank.org/content/dam/sites/wbl/documents/2021/02/WBL2021_ENG_v2.pdf.

481 <https://epi.yale.edu/downloads/epi2020report20210112.pdf>.

482 <https://www.transparency.org/en/cpi/2020/index/ukr>.

483 <https://worldjusticeproject.org/our-work/research-and-data/wjp-rule-law-index-2020>.

Досягнення Цілей сталого розвитку	36 / 165 75.51/100
Trade Union density рейтинг⁴⁸⁴	43,8% (2015)
Національний план дій /Національне дослідження базових показників	Міністерство юстиції України повідомило, що розпочинає процес розробки Національного плану дій з бізнесу та прав людини у січні 2019 року. Національну базову оцінку було опубліковано у червні 2019 року ⁴⁸⁵ . 24 березня 2021 року Президентом України було прийнято розділ «Бізнес і права людини» в рамках Національної стратегії.
Національний контактний пункт ОЕСР	15 березня 2017 року було підписано Угоду між Урядом України та ОЕСР про приєднання до Декларації про міжнародні інвестиції та багатонаціональні підприємства, Керівних принципів для транснаціональних компаній та процедурних рішень Ради ОЕСР. У зв'язку з цим при Міністерстві економіки створено Національний контактний пункт ⁴⁸⁶ . Жодних скарг до Національного контактного пункту не надходило.
Мережа Глобального договору ООН	86 активних учасників, з них 64 компанії, які є членами Глобального договору ООН в Україні. Серед них 32 МСП ⁴⁸⁷ .

Україна має досить сильні міжнародні зобов'язання, що ґрунтуються на Загальній декларації прав людини. Держава ратифікувала Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (МПГПП), Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (МПЕСКП), Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), основну Міжнародну організацію праці (МОП) Конвенції, Європейська конвенція з прав людини і основоположних свобод та інші важливі міжнародні документи.

У той же час Україна не ратифікувала Факультативний протокол до МПЕСКП (щодо комунікацій), Міжнародну конвенцію про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей, а також 38 конвенцій МОП, зокрема: Конвенція № 97, Конвенція № 141 про організації сільських працівників, Конвенція про азбест № 162, Конвенція про хімічні речовини № 170, Конвенція № 171 про роботу в нічний час, Конвенцію про роботу на неповний робочий день № 175, Конвенцію про домашню роботу № 177, Конвенцію про приватні агенції зайнятості № 181, Конвенція про охорону материнства (переглянута) № 183, Конвенція № 189 про домашніх працівників та Протокол 2014 року до Конвенції про примусову працю № 29.

484 ILOSTAT, <https://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/>.

485 <https://legalforum.nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/06/executive-summary.pdf>.

486 <https://ncp.gov.ua/?lang=en>; <https://mneguidelines.oecd.org/ukraine-signs-oecd-agreement-to-strengthen-investment-climate.htm>.

487 UN Global Compact, Our Participants, <https://www.unglobalcompact.org/>.

ДОДАТОК С. МАПУВАННЯ ДОСЛІДЖЕНЬ У СФЕРІ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ, ДОТРИМАННЯ ТА ПОВАГИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРАВ, ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА ПИТАНЬ ЗАЙНЯТОСТІ

Ідентифіковані дослідження були розділені на чотири групи відповідно до типу організації, яка розпочала чи ініціювала та підтримувала відповідний процес розслідування.

I. Міжнародні та регіональні організації

Informality and COVID-19 in Eurasia: The Sudden Loss of a Social Buffer, OECD 2021 (<https://www.oecd.org/eurasia/COVID-19-informality-Eurasia.pdf>);

Business and Human Rights in Central and Eastern Europe: Rebuilding trust for new social contract, Session of the UN Forum on Business and Human Rights, November 18, 2020. (<https://2020unforumbhr.sched.com/event/fD4b/business-and-human-rights-in-central-and-eastern-europe-rebuilding-trust-for-new-social-contract>);

Migration and Forced Labour: Building an Effective Response in Eastern Europe and Central Asia: Concept Note of the Side event for the 1st Regional Forum on Business and Human Rights in Eastern Europe and Central Asia "Making human rights a priority for business", November 25, 2020. (https://0390f3de-97a3-4a91-8e0b-e06fa3e6db1d.filesusr.com/ugd/713ee4_e6ee8cdb24a64780b3bcb1af5875bd75.pdf);

Assessment of the socio-economic impact of COVID-19 in Ukraine / United Nations Country Team (UNCT), 2020 (<https://ukraine.un.org/index.php/en/103300-assessment-socio-economic-impact-covid-19-ukraine>);

Analytical Report. COVID-19 in Ukraine: Impact on Households and Businesses / UNDP, UN Women and FAO, 2020 (https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic_governance/covid-19-in-ukraine--impact-on-households-and-businesses.html);

Women and Men in Leadership Positions in Ukraine: 2017-2020 / UNDP, 2021. (https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/library/democratic_governance/women-and-men-in-leadership-positions-in-ukraine--2017-2020.html);

Working Paper. Undeclared Work in Ukraine: Nature, Scope and Measures to Tackle It / produced within the EU-ILO Project: Enhancing the Labour Administration Capacity to Improve Working Conditions and Tackle Undeclared Work, 2018 (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_630068.pdf).

II. Міжнародні та національні ГО та інші аналітичні центри

Gender employment and welfare study Conducted by Info Sapiens in cooperation with Ring Ukraine / Info Sapiens in cooperation with Ring Ukraine, 2019 (https://sapiens.com.ua/publications/socpol-research/77/Gender_employment_and_welfare_Study.pdf);

Code of practice for employers Promoting equality and non-discrimination at work in Ukraine. Guiding Principles / Confederation of Employers of Ukraine. Available at: <http://employers.org.ua/media/Code%20of%20practice%20for%20employers.pdf>.

III. Міжнародні та національні академічні роботи

Konopka, Ihor, Getting hard to resist. Prospect of mandatory human rights due diligence in Ukraine. JAMM07 Master Thesis; Lund University; Supervisor: Radu Mares, Spring 2021 (<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=9058731&fileId=9058751>);

Letnar Černič, Jernej. Contours of National Action Plans on Business and Human Rights in Central and Eastern Europe, Philosophy of Law and General Theory of Law 1/2021;

Sanchenko, Alla. About the System of Remedies for Rights Protection in the Context of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, Economics and Law. 2020, № 1 (in Ukrainian);

- Tokunova, Anastasiia. International legal approaches to the principle of justice as a basis for ensuring socio-economic human rights // Electronic scientific publication "Comparative and Analytical Law" / State Higher Educational Institution "Uzhhorod National University" of the Ministry of Education and Science of Ukraine, 2019, №5, P. 172-176 (http://pap-journal.in.ua/wp-content/uploads/2020/08/PAP_5_2019.pdf (in Ukrainian));
- Tokunova, Anastasiia. UNGPs as a Legal Instrument for Sustainable Development achievement / Entrepreneurship, Economy and Law. 2018. № 12. P. 125-129 (<http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/12/23.pdf> (in Ukrainian));
- Tokunova, Anastasiia. Means of state guidance to ensure respect for human rights in the process of entrepreneurship activity // Strengthening the foundations of business and human rights: drivers for Ukraine: a collection of scientific and practical materials of an international project. Science. ed .. V.A. Ustimenko., Kyiv, NAS of Ukraine, Institute of Economic and Legal Research, 2019, P. 104-114. (in Ukrainian);
- Tokunova, Anastasiia. Implementation of the UNGPs in the framework of the restoration and peacebuilding in the eastern regions of Ukraine / Law and Public Administration, 2019. № 2 (35). Vol. 2. P. 28-33 (http://pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/2_2019/tom_2/6.pdf (in Ukrainian));
- Tokunova, Anastasiia. Promoting gender equality in the context of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights // Promoting respect for human rights in business in the context of implementing the Sustainable Development Goals in Ukraine: Coll. scientific-practical mater. / Science. ed .. V.A. Ustimenko., Kyiv, NAS of Ukraine, Institute of Economic and Legal Research, 2020, P. 123-134. (in Ukrainian);
- Uvarova, Olena. Business and Human Rights: Key Questions for the Theory of Law (Philosophy of Law and General Theory of Law 1/2021 (in Ukrainian));
- Uvarova, Olena. Business and Human Rights in Conflict: An Interdisciplinary Search for a New Concept, Philosophy of Law and General Theory of Law 1/2019 (DOI: <https://doi.org/10.21564/2227-7153.2019.1.186454> (in Ukrainian));
- Uvarova, Olena. National Baseline Assessment on Business and Human Rights in Ukraine, Ministry of Justice of Ukraine in cooperation with Danish Institute for Human Rights, 2019 (<https://minjust.gov.ua/files/general/2019/07/10/20190710170813-19.pdf> (in Ukrainian, summary in English);
- Uvarova, Olena. Business and Human Rights in Times of Global Emergencies: Comparative Perspective, Comparative Law Review, 2020. (DOI: <http://dx.doi.org/10.12775/CLR.2020.009>);
- Uvarova, Olena. Corporate Responsibility to Respect Human Rights in Times of Internal Displacement: the Gender Component, 2020 (<https://rm.coe.int/pub-alter-gender-bisness/16809f2b00> (in Ukrainian));
- Uvarova, Olena; Buryakovska, Kateryna. Business and Human Rights; training manual for law students, Manual for law students, Erasmus plus project, 2019 (https://nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/III_1.pdf (in Ukrainian));
- Business and Human Rights : key challenges for new democracies : collection of papers / Ed. by Olena Uvarova, Kharkiv, 2019, 130 p. (ISBN 978-966-937-778-4 (in Ukrainian));
- SMEs Digital Transformation in the EaP countries in COVID-19 Time: Challenges and Digital Solutions EaP CSF COVID-19 Policy Paper / Olena Uvarova, Eastern Partnership Civil Society Forum, 2021, 67 p. (<https://eap-csf.eu/wp-content/uploads/SMEs-digital-transformation-in-the-EaP-countries-during-COVID-19.pdf>);
- Strengthening the foundations of business and human rights: drivers for Ukraine: a collection of scientific and practical materials of an international project. Kyiv: NAS of Ukraine, Institute of Economic and Legal Research, 2019. – 200 p. (http://www.iepd.kiev.ua/wp-content/uploads/2019/05/Drayveri_block_200str_100ekz.pdf (in Ukrainian));
- Promoting respect for human rights in business in the context of implementing the Sustainable Development Goals in Ukraine. Kyiv: National Academy of Sciences of Ukraine, Institute for Economic and Legal Research, Commissioner for Human Rights of the Verkhovna Rada of Ukraine, 2020. – 248 p. (http://www.iepd.kiev.ua/wp-content/uploads/2020/07/%D0%9A%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B0-%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%81%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%B3%D0%B8-%D0%9F%D0%9B_%D0%A6%D0%A1%D0%A0.pdf (in Ukrainian));
- Summary of the discussions from the consultation on Human Rights-Compatible International Investment Agreements. Report from for Central and Eastern Europe and the Central Asia region held on April 21st, 2021, Polish Institute for Human Rights and Business and Yaroslav Mudryi National Law University https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/2021_06_05_CEE_CA_Consultations_HR-Compliant_IAs_Summary.docx (last accessed 24 October 2021));

IV. Державні органи України

Secretariat of the Parliamentary Commissioner for Human Rights in Ukraine. Business and Human Rights in times of COVID-19, Uvarova, Olena, 2020 (https://ombudsman.gov.ua/files/2020/UN/BHR_covid19_eng.pdf).

ДОДАТОК D. ІНІЦІАТИВИ ТА ПРОЄКТИ

Проєкти ПРООН в Україні

ПРАВА ЛЮДИНИ ДЛЯ УКРАЇНИ (HR4U)⁴⁸⁸

Проєкт має на меті зміцнювати процеси інклюзивності та сталого людського розвитку в Україні та надалі сприяти демократичним змінам у країні, фокусуючись на правах людини та доступі до правосуддя для всіх. У рамках проєкту ПРООН продовжує співпрацювати з ключовими національними партнерами, зокрема з Національною інституцією з прав людини, представниками національної та місцевої влади, громадянським суспільством та правозахисниками для утвердження прав людини в країні. Проєкт розпочався у січні 2019 року і триватиме до кінця 2023 року.

У 2021 році в рамках проєкту «Права людини для України» ПРООН започаткувала пілотну ініціативу «Бізнес і права людини в Україні – прискорення сталого та справедливого розвитку через імплементацію Керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини» з метою доповнення Національного базового оцінювання 2019 року, подальшого визначення прогалин і можливостей, а також для повного розуміння поточної ситуації носіїв прав і носіїв обов'язків.

ЗМІЦНЕННЯ ЧЛЕНСЬКИХ БІЗНЕС-ОБ'ЄДНАНЬ ММСП В УКРАЇНІ: ФАЗА II⁴⁸⁹

Мета другої фази Проєкту – розширити підтримку сектору ММСП в Україні та підвищити його конкурентоспроможність завдяки більш професійним і клієнтоорієнтованим бізнес-об'єднанням.

Цю мету буде досягнуто шляхом посилення організаційного розвитку, вдосконалення стратегічного та операційного управління БО, полегшення доступу до та використання послуг із розвитку бізнесу для ММСП, а також через сприяння професійному публічно-приватному діалогу для вдосконалення нормативної бази та якості бізнес-середовища для ММСП. Належну увагу буде приділено розширенню економічних можливостей жінок та розвитку «зелених» рішень серед ММСП.

Отримані уроки, а також досвід проєкту мають велике значення для впровадження Керівних принципів серед українських ММСП.

ПІДТРИМКА ЗЕЛЕНОГО ВІДНОВЛЕННЯ В УКРАЇНІ⁴⁹⁰

Проєкт забезпечить важливі стимули для переходу до зеленої економіки та більш стійкої фінансової системи – підтримає впровадження нових бізнес-моделей, створення нових зелених робочих місць, покращення соціальної інтеграції громадян та розблокування приватного зеленого та стійкого фінансування.

Проєкт зосереджує свою діяльність на досягненні наступних результатів:

- 1) Покращення правової бази на національному рівні для стимулювання трансформації економічних та фінансових відносин,
- 2) Зниження вартості транзакцій на ринку зеленого фінансування; і
- 3) Покращення оцінки та управління кліматичними ризиками в корпоративному секторі.

Співпраця з проєктом збагатить потенціал впровадження Керівних принципів в Україні, зокрема в рамках імплементації Зеленої Угоди, Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.

488 <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/projects/human-rights-for-Ukraine.html>

489 <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/projects/strengthening-msme-business-membership-organizations-in-ukraine.html>

490 <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/projects/supporting-green-recovery-in-ukraine.html>

ПОСИЛЕННЯ РОЛІ ЖІНОК У ПОЛІТИЦІ ТА ПРИЙНЯТТІ РІШЕНЬ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ⁴⁹¹

Проект спрямований забезпечити гендерну рівність на регіональному рівні шляхом (1) збільшення громадянської та політичної участі жінок, особливо тих, які проживають у сільській місцевості, та жінок з інвалідністю, які беруть участь у місцевих виборах; (2) надання менторської підтримки новообраним жінкам, що увійдуть до місцевих рад; (3) посилення інституційної спроможності в організаціях громадянського суспільства ухвалювати рішення, що враховують гендерно-чутливі аспекти.

Проект впроваджується в чотирьох областях України (Закарпатській, Миколаївській, Херсонській та Хмельницькій) з метою підвищення поінформованості громадськості про необхідність повної, рівної, вільної та демократичної участі жінок на рівних умовах із чоловіками в політичному та громадському житті.

Цілі проекту: Сприяння політичній участі та представництву жінок на регіональному рівні шляхом (1) розвитку потенціалу та програми наставництва для жінок, обраних до місцевих рад, особливо жінок із сільської місцевості та жінок з інвалідністю; (2) посилення інституційного потенціалу для прийняття рішень з урахуванням гендерно-чутливих аспектів у об'єднаних територіальних громадах.

СПРИЯННЯ СОЦІАЛЬНІЙ ЗГУРТОВАНОСТІ ШЛЯХОМ ЗАЛУЧЕННЯ МОЛОДІ⁴⁹²

Проект має на меті створити умови та методологічну базу для забезпечення інфраструктури з впровадження молодіжної політики знаннями та матеріалами, необхідними для ведення діалогу на тему національної єдності та соціальної згуртованості з молодими жінками та чоловіками в Україні.

У рамках проекту планується розробити освітні та навчальні матеріали та провести спільні підготовчі заходи у партнерстві з Міністерством молоді та спорту та Всеукраїнським молодіжним центром (ВМЦ), що виконує роль інформаційного центру для регіональних молодіжних центрів. До розробки та випробування методології, матеріалів та програм будуть в повній мірі залучені як Міністерство молоді та спорту, що є профільною установою, відповідальною за формування молодіжної політики, так і ВМЦ, що сприятиме забезпеченню необхідного фінансування та державної підтримки для продовження діяльності проекту в майбутньому, тим самим гарантуючи стійкість результатів проекту після його завершення.

ПІДТРИМКА ЕКОНОМІЧНОГО ВІДРОДЖЕННЯ СХІДНОЇ УКРАЇНИ⁴⁹³

Конфлікт в Донецьких та Луганських областях у східній Україні мав значний та пагубний вплив на благополуччя людей та соціально-економічні умови загалом. Оцінювання показують, що очікується, що безробіття, особливо серед соціально-незахищених груп (внутрішньо переміщених осіб, жінок, молоді, людей з інвалідністю, і т. п.) буде безупинно зростати через спад економічної активності тим самим обмежуючи засоби для існування та можливості, що приносять дохід на Донбасі.

Щоб побороти ці виклики, проект має на меті надати допомогу для соціальної стабілізації у східній Україні задовольняючи соціальні та економічні потреби внутрішньо переміщених осіб та місцевого населення постраждалого від збройного конфлікту завдяки створенню нових можливостей працевлаштування та удосконаленню і підтримці малих та середніх підприємств. Проект впроваджується на підконтрольних державі територіях Донецької та Луганської областей, включаючи громади, що проживають поблизу лінії розмежування та три сусідні області – Дніпропетровськ, Харків та Запоріжжя.

491 https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/projects/enhancing-women_s-political-participation-at-the-subnational-lev.html

492 <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/projects/social-cohesion-through-youth-participation.html>

493 <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/projects/support-to-economic-recovery-of-eastern-Ukraine.html>

ВІДНОВЛЕННЯ ВРЯДУВАННЯ ТА ПРИМИРЕННЯ НА ТЕРИТОРІЯХ УКРАЇНИ, ЩО ПОСТРАЖДАЛИ ВІД КРИЗИ / ЗА ФІНАНСОВОЇ ПІДТРИМКИ УРЯДІВ ШВЕЦІЇ ТА ШВЕЙЦАРСЬКОЇ КОНФЕДЕРАЦІЇ⁴⁹⁴

Проект «Відновлення врядування та примирення на територіях України, що постраждали від кризи» є частиною загальної Програми відновлення та налагодження миру ПРООН і фінансується урядами Швеції та Швейцарської Конфедерації (SIDA та SDC). Мета Проекту – подолання негативних наслідків збройного конфлікту, зниження ризиків його повторення і усунення існуючих невдоволь. Проект встановлює надійну систему моніторингу в постраждалих від конфлікту районах. В рамках Проекту також надається технічна та консультативна допомога в реорганізації місцевого управління і відновленні основних послуг. Проект сприяє примиренню громад і соціальної згуртованості населення України.

Цілі проекту:

- Забезпечити розвиток систем місцевого самоврядування у співпраці з центральними органами влади, які вирішуватимуть питання швидкої реконструкції та потреб суспільної єдності громад. Такі системи врядування функціонуватимуть у співпраці з громадськими діячами, громадськістю (в тому числі з жіночими організаціями) та іншими місцевими суб'єктами, і забезпечуватимуть реагування на потреби громадян;
- Підтримати вкрай необхідну політику примирення і розбудови миру зусиллями уряду, громадськості, приватного сектору; відстоювати цінності всіх громадян, застосовуючи спеціально розроблену комунікаційну стратегію; а також розробити формальний і неформальний діалоги та механізми вирішення конфліктів; вирішити питання роз'єднаності і боротися з пропагандою ненависті й іншими формами політичної та культурної нетерпимості;
- Сприяти зміцненню довіри серед місцевих громад, між громадами та представники центральних органів влади і структурами безпеки, а також між громадами та системами місцевого самоврядування.

ПРОЄКТИ МОП в Україні

ПРОГРАМА ГІДНОЇ ПРАЦІ ДЛЯ УКРАЇНИ 2020–2024 (попереднє дослідження охоплювало період 2016 – 2019 рр.):

Основними проблемами ринку праці в країні залишаються низький рівень зайнятості з вираженим гендерним розривом, високим рівнем трудової еміграції, високим рівнем безробіття та неактивності серед молоді, а також помітним невідповідністю навичок. Глобальна криза охорони здоров'я негативно вплинула на результати діяльності України в кількох із цих сфер і зробила вирішення структурних проблем ринку праці ще більш актуальним. Основними проблемами у сфері умов праці та соціального захисту є відсутність культури профілактики щодо безпеки та здоров'я на роботі, підвищений рівень неформальності, висока заборгованість із заробітної плати, помітний гендерний розрив у оплаті праці, а також недостатнє охоплення та фінансова стійкість системи соціального страхування. Необхідно активізувати соціальний діалог, охоплюючи ключові теми трудової та соціальної політики.

DWCP спрямований на вирішення проблем, коли МОП має ключові технічні знання, які може запропонувати. Три пріоритети програми на 2020–2024 роки: 1) покращення соціального діалогу, 2) інклюзивна та продуктивна зайнятість та 3) покращення умов праці та соціального захисту.⁴⁹⁵

494 <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/projects/restoration-and-reconciliation-sida-sdc.html>

495 https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/decent-work-country-programmes/WCMS_774454/lang--en/index.htm

ПРОЄКТ «ІНКЛЮЗИВНИЙ РИНОК ПРАЦІ ДЛЯ СТВОРЕННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ В УКРАЇНІ»

Враховуючи складну ситуацію на ринку праці, нова програма МОП, що фінансується Данією, передбачає комплексний підхід, заснований на трьох стовпах. Програма модернізує послуги українських державних служб зайнятості, що дозволить їм пропонувати більш ефективну та інклюзивну активну політику ринку праці. Сильний компонент навичок спрямований на усунення невідповідності навичок шляхом кращого узгодження навичок нових учасників ринку праці з попитом з боку приватного сектора. Нарешті, програма підтримуватиме механізми соціального діалогу для вирішення критичних проблем, таких як неформальна зайнятість, заробітна плата або гендерна дискримінація⁴⁹⁶.

Підвищення дотримання ключових міжнародних стандартів праці в Україні⁴⁹⁷.

Проект допомагає уряду, соціальним партнерам та судовій владі поважати та застосовувати фундаментальні принципи та права на роботі при розробці та впровадженні нового трудового законодавства.

НА ШЛЯХУ ДО БЕЗПЕЧНОЇ, ЗДОРОВОЇ ТА ЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Довгострокова мета проекту, що фінансується Європейським Союзом, полягає в тому, щоб чоловіки та жінки в Україні мали безпечну, здорову та декларовану працю. Очікуваним короткостроковим впливом є покращення відповідності Україною ключовим міжнародним та європейським стандартам з безпеки та гігієни праці та трудових відносин. Два результату, які необхідно досягти: (1) законодавча база з охорони праці наближена до міжнародних стандартів праці та (2) створені системи та процедури для розгортання служб інспекції праці⁴⁹⁸.

Національний план дій щодо скорочення незадекларованої праці на 2021 рік (Національний план дій) був прийнятий 27 квітня 2021 року багатосторонньою національною робочою групою (РГ) на чолі з Державною службою праці (ДСП). РГ об'єднує на національному та регіональному рівнях представників органів державної влади (наприклад, Міністерства економіки, Держпраці, Пенсійного фонду, Міністерства соціальної політики, Національної поліції, Державної фіскальної служби) та соціальних партнерів (наприклад, Федерації роботодавців України, Конфедерації роботодавців України та Федерації профспілок України)⁴⁹⁹.

Організувати та регулярно проводити національні/регіональні та/або галузеві кампанії з підвищення обізнаності для інформування фізичних осіб та суб'єктів господарювання щодо UDW, зокрема щодо ризиків та негативних наслідків UDW, відповідних зобов'язань працівників та роботодавців, санкцій, накладених за недекларування роботи та/або сплачувати податки та внески на соціальне страхування, позитивний вплив роботи та декларації про доходи; значення податків і внесків на соціальне страхування, порядку реєстрації працівників, трудових договорів та їх змісту тощо⁵⁰⁰.

ОЕСР

АНТИКОРУПЦІЙНИЙ ОГЛЯД ЕНЕРГЕТИЧНОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ ОЕСР

Поглиблений антикорупційний огляд енергетичного сектору стане корисним інструментом для політиків, суб'єктів власності, ДП та правоохоронних органів у визначенні тенденцій та передового досвіду, спільних проблем в енергетичному секторі, а також рекомендацій, спрямованих на забезпечення доброчесності. у вибраному секторі⁵⁰¹.

496 https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/WCMS_617840/lang-en/index.htm.

497 https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/WCMS_751641/lang-en/index.htm.

498 <https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/lang-en/index.htm>.

499 https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_803985/lang-en/index.htm.

500 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_803986.pdf.

501 <https://www.oecd.org/countries/ukraine/oecd-anti-corruption-review-of-the-energy-sector-in-ukraine.htm>.

ОГЛЯД ОЕСР КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНИХ ПІДПРИЄМСТВ: УКРАЇНА

Глава 14. Відносини із зацікавленими сторонами та відповідальний бізнес

...

14.4. Відповідальна ділова поведінка. ДП повинні дотримуватися високих стандартів відповідальної ділової поведінки.

Встановлені урядом очікування щодо цього мають бути публічно оприлюднені та чітко визначені механізми їх реалізації. Подібно до приватних компаній, держпідприємства мають працювати в напрямку мінімізації ризиків та дотримання високих стандартів відповідальної ділової поведінки, у тому числі з питань, пов'язаних із навколишнім середовищем, працівниками, здоров'ям та безпекою населення та правами людини.

В Україні концепція відповідальної ділової поведінки залишається на стадії зародження, хоча відповідні нормативні акти та політику були запроваджені. <...>

Принципи та стандарти, пов'язані з КВП, включаючи механізми належної перевірки, були запроваджені в ряді ДП на рівнях наглядової та правління. Наприклад, Нафтогаз створив Комітет з питань охорони здоров'я, безпеки, довкілля та резервів, який відповідає за розробку стратегії, політики, планів та механізмів оцінки ризиків у сфері охорони здоров'я, безпеки та довкілля. Компанія також створила інтегрований управлінський підрозділ, який відстежує ризики, пов'язані з КВП, і прийняв відповідну екологічну, соціальну (включаючи охорону здоров'я та безпеки) та антикорупційну політику. Поряд з повідомленням про ризики, Нафтогаз розкриває відповідні показники та дотримується Глобальної ініціативи звітності (Група Нафтогаз).

Подібні стандарти, механізми належної обачності та розкриття інформації були запроваджені в інших ДП, у тому числі Укренерго. Ряд державних підприємств також створили підрозділи корпоративної соціальної відповідальності, які відповідають за реалізацію проектів сталого розвитку. Зокрема, «Нафтогаз» та його дочірні компанії повідомляють, що надають внески місцевим громадам, де вони працюють, а «Укргідроенерго» бере участь у транскордонному співробітництві для забезпечення сталості водосховищ (Група «Нафтогаз»).

У більш широкому масштабі більшість державних підприємств ще не ухвалили політику КВП та запровадили механізми належної перевірки. Поряд з відсутністю ясності щодо значення КВП, відповідні практики часто обмежуються операцією компанії та не впроваджуються у ділові відносини або ланцюги поставок. Крім того, деякі сектори відчувають особливо високий рівень проблем, пов'язаних з КВП. Примітно, що державні вугільні шахти мають високий рівень викидів, тоді як їхня діяльність та нестабільне закриття шахт сприяли надмірному забрудненню води та землі. Крім того, працівники державних шахт часто стикаються з невиплатою заробітної плати та ризиками для здоров'я та безпеки праці, а заходи щодо мінімізації небезпек залишаються обмеженими (МОП, 2018)⁵⁰².

Слід зазначити, що Україна має значно великий портфель ДП, який налічує 3293 ДП. ДП діють у таких сферах, як енергетика, машинобудування та інфраструктура. Деякі компанії мають значні екологічні проблеми, застарілі юридичні проблеми або олігархи як міноритарні власники.

Поряд із державними підприємствами, що перебувають у центральній власності, Україна має великий портфель комунальних підприємств (КП) під наглядом місцевих рад. З роками кількість КП продовжує збільшуватися. Вони в основному активні в секторі основних послуг, таких як охорона здоров'я, водопостачання та каналізація, адміністрація, комунальні послуги та транспорт, і залишаються ключовими одержувачами державної допомоги, хоча вони продовжують мати низькі фінансові результати. У порівнянні з державними підприємствами, що перебувають у центральній власності, практика корпоративного управління в МНС залишається неформальною та менш прозорою.

Україна ставить перед собою очікування щодо відповідального ведення бізнесу ДП. Зокрема, у Плані заходів щодо реалізації Концепції реалізації державної політики щодо сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні до 2030 року, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 1 липня 2020 року, зазначено, що заходи щодо розробки та реалізації політики соціальної відповідальності та впровадження корпоративної соціальної відповідальності в діяльність ДП. ст. 11 Закону України «Про управління державною власністю» визначено, що до виключної компетенції наглядової ради державного унітарного підприємства належать: формування корпоративної соціальної відповідальності та політики сталого розвитку.

502 <https://www.oecd.org/corporate/SOE-Review-Ukraine.pdf>.

Україна також заохочує держпідприємства вживати конкретних заходів щодо прав жінок. Національна стратегія створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року передбачає забезпечення рівних прав жінок і чоловіків на представництво в наглядових радах та органах управління державних унітарних підприємств, компаній і державних банків.

Компонент з бізнесу та прав людини, Рада Європи в Україні

Проект Ради Європи «Внутрішнє переміщення в Україні: розробка тривалих рішень»⁵⁰³ рзвертає увагу на гендерні аспекти внутрішнього переміщення, пов'язані з такими суб'єктами, як місцеві особи, які приймають рішення, юристи, громадянське суспільство та бізнес⁵⁰⁴.

Вебінар «Кращі корпоративні практики дотримання прав людини» відбувся 14 червня 2021 року за підтримки Проекту⁵⁰⁵.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини

Уповноважений ВРУ з прав людини активно просуває Керівні принципи ООН. У 2019 році експертна платформа з бізнесу та прав людини була ініційована Омбудсменом і об'єднала представників ОГС, правозахисників та науковців для співпраці з питань бізнесу та прав людини. У листопаді 2020 року Олена Степаненко, представниця Уповноваженого з питань соціальних та економічних прав, була спікером регіональної сесії з бізнесу та прав людини у Центральній та Східній Європі під час Форуму ООН з бізнесу та прав людини, а також брала участь у 1-му регіональному форумі з BHR у Східній Європі. і Середньої Азії. Також у 2020 році за ініціативи Уповноваженого з прав людини України у співпраці з Данським інститутом прав людини було підготовлено інструмент «Бізнес і права людини в часи COVID-19». Він знаходиться у вільному доступі англійською та українською мовами на спеціальній веб-сторінці BHR на офіційному веб-сайті Омбудсмена. Під час зустрічі з резидентом та координатором гуманітарних питань ООН в Україні Оснатом Лубрані пані Денісова наголосила на необхідності посилення двостороннього співробітництва щодо імплементації Керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини, покращення інституційної спроможності національного превентивного механізму та підвищення обізнаності українського суспільства про права та свободи людини та громадянина У 2021 році Уповноважений з прав людини Людмила Денісова ініційувала «Тиждень з бізнесу та прав людини», присвячений 10-річчю Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини, який відбувся 11-18 червня 2021 р. Він включав низку заходів, зокрема: вікторину для перевірки базових знань з бізнесу та прав людини, тренінг з бізнесу та прав людини в цифровому середовищі, конкурс студентських наукових робіт, збір пропозицій щодо вжиття заходів, спрямованих на імплементацію Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини в Україні тощо. Одним із заходів Бізнесу став круглий стіл «Кращі корпоративні практики дотримання прав людини: міжнародний досвід та український контекст» в рамках Тижня прав людини в Україні.

503 <https://www.coe.int/en/web/kyiv/idps2>.

504 <https://rm.coe.int/infographics-2020-engl/1680a15a79>.

505 <https://www.coe.int/en/web/kyiv/-/webinar-best-corporate-practices-to-respect-human-rights-was-organized-on-june-14-2021>.

ДОДАТОК Е. НАЦІОНАЛЬНІ СТРАТЕГІЧНІ ТА ПРОГРАМНІ ДОКУМЕНТИ

Національна економічна стратегія до 2030⁵⁰⁶. В контексті досягнення економічної візії місією Стратегії є створення можливості для реалізації наявного географічного, ресурсного та людського потенціалу країни для забезпечення належного рівня добробуту, самореалізації, безпеки, прав та свобод кожного громадянина України через інноваційне випереджальне економічне зростання з урахуванням Цілей сталого розвитку та необхідності досягнення кліматичної нейтральності не пізніше 2060 року. Метою Стратегії є створення можливостей для українців як громадян, українців як підприємців та інвесторів.

Національна стратегія у сфері прав людини⁵⁰⁷ та **План дій з її реалізації**⁵⁰⁸. Національна стратегія у сфері прав людини та План дій з її реалізації були прийняті у 2021 році. Метою Стратегії є забезпечення пріоритетності прав і свобод людини як визначального чинника у процесі формування та реалізації державної політики, здійснення повноважень органів державної влади та органів місцевого самоврядування, ведення господарської діяльності. Стратегія вперше включає положення щодо бізнесу та прав людини і визнає Керівні принципи Організації Об'єднаних Націй з питань бізнесу та прав людини (Керівні принципи ООН) як еталон, закликає уряд захищати права людини та вимагає, щоб усі підприємства будь-якого розміру, форми та сектора їх поважали. Одним із ключових показників ефективності реалізації Стратегії в частині бізнесу та прав людини є рівень поінформованості суб'єктів господарювання та їх об'єднань, профспілок та інших інститутів громадянського суспільства про Керівні принципи ООН. У травні 2021 року Кабінет Міністрів України створив Міжвідомчу робочу групу з проведення оцінки прогресу реалізації Національної стратегії у сфері прав людини. До складу Міжвідомчої робочої групи входять голова, представники центральних та місцевих органів виконавчої влади (за погодженням з їх керівниками), а також за згодою представники інших державних органів, установ та організацій, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, народні депутати України, представники громадських об'єднань, наукових установ та міжнародних організацій в Україні. Представники бізнесу до робочої групи не входять. У разі потреби для виконання покладених на неї завдань Робоча група може утворювати постійні або тимчасові робочі підгрупи.

Національний план дій з реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю на період до 2025 року⁵⁰⁹. Документ містить окремі положення щодо питань праці та зайнятості людей з інвалідністю, зокрема створення сприятливих умов та спеціальних заходів для працевлаштування, створення сприятливих умов для підприємств, створених ГО людей з інвалідністю, подолання стереотипів щодо цієї цільової групи тощо.

Стратегія сприяння реалізації прав і можливостей осіб, які належать до ромської національної меншини, в українському суспільстві на період до 2030 року⁵¹⁰. Метою Стратегії є визначення засад захисту та інтеграції в українське суспільстворомської національної меншини шляхом забезпечення рівних прав і можливостей для її участі в соціально-економічному та культурному житті держави, а також активізації співпраці з громадськими об'єднаннями ромів. Одним із завдань Стратегії є забезпечення та підвищення рівня зайнятості осіб, які належать до ромської національної меншини.

Стратегія інтеграції внутрішньо переміщених осіб та впровадження середньострокових рішень щодо внутрішнього переміщення на період до 2024 року⁵¹¹. Стратегія має на меті сприяти подальшій інтеграції внутрішньо переміщених осіб шляхом усунення перешкод у здійсненні їхніх прав та основних свобод, забезпечення повного доступу до адміністративних, соціальних, культурних та інших послуг, а також розбудови потенціалу внутрішньо переміщених осіб у приймаючих громадах. Стратегія визначає зайнятість як одну із сфер ключової уваги у місцевому програмуванні та взаємодії з соціально відповідальним бізнесом.

506 Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року, Постанова Кабінету Міністрів України, №179 від 03.03.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2021-%D0%BF#n25>.

507 Указ Президента України від 24 березня 2021 року № 119/2021 «Про Національну стратегію у сфері прав людини» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021#Text>.

508 Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 червня 2021 року № 756-р «Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на 2021-2023 роки». URL: <https://www.kmu.gov.ua/npsa/pro-zatverdzhennya-planu-dij-z-realizaciyi-nacionalnoyi-strategiyi-u-sferi-prav-lyudini-na-2021-2023-roki-i230621-756>.

509 Розпорядження Кабінету Міністрів України від 7 квітня 2021 р. № 285-р «Про затвердження Національного плану дій з реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю на період до 2025 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/285-2021-%D1%80#Text>.

510 Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.07.2021 № 866-р. «Про схвалення Стратегії сприяння реалізації прав і можливостей осіб, які належать до ромської національної меншини, в українському суспільстві на період до 2030 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/866-2021-%D1%80#Text>.

511 Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2021 р. № 1364-р «Про схвалення Стратегії інтеграції внутрішньо переміщених осіб та впровадження середньострокових рішень щодо внутрішнього переміщення на період до 2024 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1364-2021-%D1%80#Text>

Національна стратегія сприяння розвитку громадянського суспільства на 2021 – 2026 роки⁵¹². Метою Стратегії є створення сприятливих умов для розвитку громадської ініціативи та самоорганізації, формування та діяльності інститутів громадянського суспільства, налагодження партнерської взаємодії між ними та органами державної влади, органами місцевого самоврядування зокрема для реалізації та захисту прав і свобод людини і громадянина, задоволення суспільних інтересів, забезпечення участі громадян у прийнятті та реалізації державних рішень. Крім того, у документі акцентовано на можливостях та потребах посилення взаємодії та партнерства інститутів громадянського суспільства з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, політичними інституціями, бізнесом.

Концепція Державної цільової соціальної програми протидії торгівлі людьми на період до 2025 року⁵¹³. Концепція зазначеної Державної програми передбачає посилення партнерства між відповідними державними інституціями, громадянським суспільством та бізнесом як елемент комплексного підходу до вирішення проблем.

Крім того, відповідно до Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях **Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок** на період до 2021 року⁵¹⁴ було схвалено декілька керівних документів, орієнтованих як на державний, так і на приватний сектори економічної діяльності. Це, зокрема, Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах⁵¹⁵ та Методичні рекомендації щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями⁵¹⁶.

Стратегія екологічної безпеки та адаптації до зміни клімату на період до 2030 року⁵¹⁷. Стратегія встановлює 12 стратегічних цілей, починаючи зі зменшення промислового забруднення. Певний акцент здійснено на впливі бізнесу на стан довкілля, насамперед на забруднення навколишнього середовища викидами в атмосферне повітря та скидами у водні об'єкти з промислових підприємств. Одним із шляхів реалізації стратегії є забезпечення розвитку ефективного партнерства між державою, бізнесом, громадськістю та науковим сектором з питань охорони навколишнього середовища та низьковуглецевого розвитку. Водночас слід посилити акцент на впровадженні стандартів відповідальної ділової поведінки.

Основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року⁵¹⁸ та **План заходів**⁵¹⁹. Відзначені документи дають рамкове бачення та першочергові дії у кількох напрямках, у тому числі у сфері розвитку національної економіки як основи продуктивної зайнятості та створення робочих місць, а також забезпечення створення гідних умов праці та детінізації відносин у сфері зайнятості.

Концепція реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року. У 2020 році прийнято Концепцію реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року⁵²⁰ та відповідний План заходів з її виконання⁵²¹.

512 Указ Президента України від 27 вересня 2021 р. № 487/2021 «Про Національну стратегію сприяння розвитку громадянського суспільства на 2021 – 2026 роки» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/487/2021#Text>.

513 Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 липня 2021 р. № 800-р «Про схвалення Концепції Державної цільової соціальної програми протидії торгівлі людьми на період до 2025 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2021-%D1%80#Text>.

514 Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80#Text>.

515 Наказ Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 № 56 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#Text>.

516 Наказ Міністерства соціальної політики України від 09.08.2021 № 448 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text>.

517 Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 жовтня 2021 р. № 1363-р «Про схвалення Стратегії екологічної безпеки та адаптації до зміни клімату на період до 2030 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1363-2021-%D1%80#Text>.

518 Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 грудня 2019 р. № 1396-р «Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019-%D1%80#Text>.

519 Розпорядження Кабінету Міністрів України від 3 березня 2020 р. № 216-р «Про затвердження плану заходів щодо реалізації Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/216-2020-%D1%80#Text>.

520 Концепція <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/66-2020-p#Text>

521 План заходів <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/853-2020-p#Text>

Метою Концепції є створення нормативно-правової бази та впровадження заходів щодо імплементації міжнародних стандартів соціально відповідального бізнесу в діяльність компаній для забезпечення сталого розвитку України та підвищення добробуту населення. Концепція не згадує Керівні принципи ООН або права людини, але встановлює діяльність і завдання, пов'язані з порядком денним у сфері бізнесу та прав людини, охоплюючи це в рамках концепції соціальної відповідальності, включаючи:

- у сфері охорони навколишнього середовища: впровадження інноваційних екологічно чистих та енергоефективних технологій; запобігання негативному впливу на навколишнє середовище; утилізація відходів;
- у сфері зайнятості: розробка стратегій соціальної відповідальності суб'єктів господарської діяльності з урахуванням інтересів громади та суспільства; створення нових робочих місць; публікація управлінських звітів; здійснення благодійної діяльності, спрямованої на підтримку соціально незахищених верств населення; щорічне оприлюднення публічного звіту, що містить інформацію про виконання суб'єктами господарювання заходів щодо впровадження стандартів соціально відповідального ведення бізнесу;
- у сфері розвитку трудових відносин: налагодження діалогу з профспілками, сприяння укладенню колективних договорів; забезпечення об'єктивності оцінки професійних якостей та розміру винагороди за сумлінне та ефективне виконання професійних обов'язків працівників; створення можливостей для забезпечення зайнятості молоді та полегшення доступу працівників до освіти; створення безпечних та ергономічних умов праці; проведення оздоровчих та культурно-масових заходів; впровадження сучасних систем управління охороною праці; формування переліку соціальних гарантій, зокрема щодо медичного страхування працівників з метою стимулювання трудової діяльності; сприяння працевлаштуванню працівників суб'єкта господарювання, звільненого в результаті реорганізації.

Відповідно до Концепції компанії в Україні заохочуватимуть дотримуватися міжнародних стандартів та принципів відповідального ведення бізнесу.

Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року⁵²² була прийнята у 2021 році, і зосереджена здебільшого на правах людей з інвалідністю та інших вразливих груп. У фокусі Стратегії є провідні документи щодо створення безбар'єрного середовища, зокрема, Конвенція про права осіб з інвалідністю, ратифікована Законом України від 16 грудня 2009 р. № 1767-VI, Європейська соціальна хартія (переглянута), затвердженого Законом України від 14 вересня 2006 р. № 137-V, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, міжнародна ініціатива «Партнерство Біарріц». Метою Стратегії є створення безперешкодного середовища для всіх груп населення, забезпечення рівних можливостей кожній людині реалізувати свої права, отримувати послуги на рівні з іншими шляхом інтегрування фізичної, інформаційної, цифрової, соціальної та громадянської, економічної та освітньої безбар'єрності до всіх сфер державної політики.

Стратегія визначає 6 стратегічних напрямків, одним із яких окреслено економічне безбар'єрне середовище. Стратегічне бачення цього напрямку підкреслює, що всі громадяни, незалежно від віку, статі, сімейного стану, стану здоров'я, мають умови та можливості для працевлаштування, фінансові та інші ресурси для підприємництва чи самозайнятості. Розробка зазначеної Стратегії здійснювалася відповідно до Указу Президента України «Про забезпечення створення безбар'єрного простору в Україні»⁵²³.

Це дало можливість Міністерству цифрової трансформації України запустити розділ «Бізнес без бар'єрів» на порталі «Дія.Бізнес» за підтримки Програми розвитку ООН (ПРООН) та за фінансової підтримки Уряду Данії. Підприємці, представники та представниці малого та середнього бізнесу, мають доступ до системної інформації про те, як реалізувати принципи безбар'єрного підходу до ведення бізнесу. Портал відповідає Декларації «Бізнес без бар'єрів», ініційованої першою леді України Оленою Зеленською та підписаній великими українськими та міжнародними компаніями. Декларацію підписали представники таких компаній: Укрпошта, Ощадбанк, Укрзалізниця, Ашан, 1+1 Медіа, ДТЕК, Socar, work.ua, АТБ, Danone.

Управлінська звітність

Звіт про управління – це документ, що містить фінансову та нефінансову інформацію, що характеризує стан і перспективи розвитку підприємства та розкриває основні ризики та невизначеності його діяльності. Структура звіту про управління представлена нижче в Таблиці 1.

522 Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 р. № 366-р «Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text>.

523 Указ Президента України від 03 грудня 2020 р. № 533/2020 «Про забезпечення створення безбар'єрного простору в Україні». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/533/2020#Text>.

Таблиця 1. Структура звіту про управління⁵²⁴

Звіт	Великий та середній бізнес	Банки
Нормативно-правове регулювання	Методичні рекомендації зі складання звіту про управління, Наказ Міністерства фінансів України від 07.12.2018 № 982 ⁵²⁵	Інструкція про порядок складання та оприлюднення фінансової звітності банків України, Постанова Правління Національного банку України від 24.10.2011 № 373 ⁵²⁶
Зміст	<ul style="list-style-type: none"> • Організаційна структура та опис діяльності підприємства • Результати діяльності • Ліквідність та зобов'язання • Екологічні аспекти • Соціальні аспекти та кадрова політика • Ризики • Дослідження та інновації • Фінансові інвестиції • Перспективи розвитку • Корпоративне управління 	<ul style="list-style-type: none"> • Характер діяльності (опис зовнішнього середовища, в якому працює банк) • Цілі керівництва та стратегії досягнення цих цілей • Ресурси, ризики та відносини • Результати діяльності та перспективи подальшого розвитку • Ключові показники ефективності

Необхідність запровадження управлінської звітності в Україні зумовлена процесами гармонізації національного законодавства із правом Європейського Союзу про бухгалтерський облік. На 2020 рік згідно з Індексом ESG прозорості компаній України⁵²⁷, підготовленим Професійною асоціацією корпоративного управління та Центром «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності», серед великих компаній, які за законом зобов'язані складати управлінські звіти, їх підготували трохи більше половини (58,5%), хоча кількість компаній, які підготували управлінський звіт, порівняно з 2019 роком зросла з 36% до 58,5%. Важливо зазначити, що в управлінських або нефінансових звітах компанії переважно описували інтеграцію Цілей сталого розвитку в КСВ стратегію своєї компанії.

Змінами до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»⁵²⁸ (2017 р.) додано новий елемент обов'язкової звітності для деяких суб'єктів господарювання, а саме звіт про управління – документ, що містить фінансову та нефінансову інформацію, яка характеризує стан і перспективи розвитку підприємства та розкриває основні ризики і невизначеності його діяльності (з 1 січня 2018 р.).

Відповідно до методичних рекомендацій Міністерства фінансів України від 2018 року⁵²⁹, цей звіт має включати низку інформації про методи управління, а саме про організаційну структуру, опис та результати діяльності підприємства, ліквідність та зобов'язання, екологічні та соціальні аспекти, персонал, політика, ризики, дослідження та інновації, фінансові інвестиції та перспективи розвитку. Інформація про корпоративне управління також необхідна для емітентів цінних паперів. Ця звітність є обов'язковою лише для великих підприємств, середня чисельність працівників яких на дата складання річної фінансової звітності перевищує 500 осіб. Звіт повинен містити: 1) короткий опис моделі підприємства; 2) опис політики, яку проводить підприємство щодо: – впливу на навколишнє середовище; – соціальні питання та соціальний захист працівників; – дотримання прав людини; – боротьба з корупцією та хабарництвом; 3) результат такої політики; 4) основні ризики, пов'язані з цими питаннями, пов'язаними з діяльністю підприємства, а також здатність підприємства ефективно управляти цими ризиками; 5) основні нефінансові показники, що характеризують діяльність підприємства. У звіті відсутня обов'язкова інформація про заходи, вжиті для подолання порушень прав людини у власних операціях або ланцюгах поставок.

524 Методичні рекомендації щодо організації процесу формування управлінської звітності в банках (2019 р.), Методичні рекомендації зі складання звіту про управління (2019 р.)

525 Методичні рекомендації зі складання звіту про управління, Наказ Міністерства фінансів України від 07.12.2018 № 982. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0982201-18#Text>

526 Інструкція про порядок складання та оприлюднення фінансової звітності банків України, Постанова Правління Національного банку України від 24.10.2011 № 373. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1288-11#Text>

527 Індекс ESG прозорості компаній України 2020. URL: <https://cgpa.com.ua/wp-content/uploads/2021/12/Index-2020.pdf>

528 Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.199 № 996-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text>

529 Методичні рекомендації зі складання звіту про управління, Наказ Міністерства фінансів України від 07.12.2018 № 982. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0982201-18#Text>

Національна економічна стратегія

За ініціативи Президента України Володимира Зеленського 6 листопада 2020 року були представлені результати аудиту економіки України, проведеного Кабінетом Міністрів України⁵³⁰ Експорт України в основному складається з товарів з низькою доданою вартістю (табл. 2), а нереалізований експортний потенціал України у 2019 році становив 24 мільярди доларів США. Країни з найбільшим нереалізованим експортним потенціалом для України – Китай, Німеччина, Туреччина, Італія, Польща, Індія та Єгипет.

Таблиця 2. Статистика експорту, 2020 рік⁵³¹ (тис. дол.)

Код	Вид товару	Обсяг експорту, 2019	Обсяг експорту, 2020
Загалом	Уся продукція	49,853,049	49,388,093
10	Крупи	9,633,332	9,417,292
72	Залізо та сталь	8,735,990	7,690,483
15	Жири та олії тваринного або рослинного походження та продукти їх розщеплення; готові харчові жири	4,732,236	5,759,568
26	Руди, шлак і зола	3,590,242	4,420,742
85	Електричні машини та обладнання та їх частини; звукозаписувачі та відтворювачі, телевізійні прилади	2,772,039	2,546,419

Серед найвпливовіших світових тенденцій Кабінет Міністрів України відзначив наступне⁵³²:

- ▣ зростання конкуренції за прямі капітальні інвестиції в країнах, що розвиваються;
- ▣ прискорена цифровізація, скорочення ланцюгів поставок та створення вартості;
- ▣ можливе зростання економічного націоналізму та протекціонізму;
- ▣ структурні політичні, економічні, соціальні та технологічні зміни;
- ▣ експоненційне прискорення обробки даних та гейміфікації життя;
- ▣ стрімкий розвиток роботизації та біоінженерії;
- ▣ розширення глобальної системи контролю;
- ▣ ЗМІ як засіб передачі даних без перевірки інформації;
- ▣ перевага бізнес-моделей для сталого розвитку.

Деякі тенденції безпосередньо пов'язані з правами людини і можуть спричинити величезні ризики для поваги до приватного та сімейного життя та розвитку демократії. Уряд визначив фактори, які є вирішальними для повноцінного життя українців як громадян, підприємців та інвесторів (табл. 3).

Таблиця 3. Фактори, що мають вирішальне значення для повноцінного життя українців

Українець як громадянин	Українець як підприємець та інвестор
якісні ліки	верховенство права
прогресивна освіта	ефективне нормативне середовище
сучасна культура	макроекономічна стабільність
чисте довкілля	стабільна державна політика
безпечне середовище	висока віддача від інвестицій
якісне соціальне забезпечення	умови зовнішньої торгівлі
служба державної безпеки	великий внутрішній ринок

530 Аудит економіки України 2030. URL: <https://nes2030.org.ua/docs/doc-audit.pdf>

531 International Trade Statistics. URL: <https://www.intracen.org/itc/market-info-tools/statistics-export-country-product/>

532 Аудит економіки України 2030. URL: <https://nes2030.org.ua/docs/doc-audit.pdf>

Кабінет Міністрів України визначив економічне бачення⁵³³ України як вільної країни громадян з високим рівнем добробуту, яка є ефективною цифровою державою, надійним економічним партнером у світі та прикладом розвитку для всіх країн Східного партнерства. Для реалізації цього бачення планується:

- формування конкурентних умов для бізнесу та інвестицій та відновлення довіри до держави;
- перемогти в конкуренції за капітал на світовому ринку;
- стимулювати інноваційний розвиток та модернізацію галузей економіки для забезпечення їх конкурентоспроможності на світовому ринку;
- сприяти розвитку людського капіталу та виграти конкурс талантів.

Європейська та євроатлантична інтеграція визначені як основні напрями розвитку національної економіки.

Зазначається, що Стратегія реалізовуватиметься за принципами верховенства права, захисту приватної власності та нульової толерантності до корупції. Цей вектор економічного розвитку безпосередньо пов'язаний з прямими іноземними інвестиціями, капітальними вкладеннями, бюджетом і опосередковано пов'язаний з реальним ВВП і доданою вартістю на одного працівника. Тому були визначені такі стратегічні цілі:

- правова система з ефективною системою стимулів і пільг, яка захищає демократію, забезпечує верховенство права, а також права і свободи людини;
- справедливе правосуддя в Україні ґрунтується на принципах верховенства права, захисту прав і свобод людини, фізичних та юридичних осіб;
- сучасні правоохоронні органи захищають права і свободи людини, правопорядок і законність, інтереси суспільства і держави;
- ефективна антикорупційна система забезпечує ефективне запобігання, виявлення та покарання корупції.

Відповідно до Стратегії, Україна стане набагато привабливішою країною для ведення бізнесу. Для досягнення цієї мети Кабінет Міністрів України визначив 14 завдань:

- переглянути 100% нормативно-правових актів для зменшення регуляторного тиску на господарську діяльність;
- уніфікувати державні акти регулювання господарської та професійної діяльності;
- запровадити єдину систему дозволів та систему їх обліку;
- прийняти рамковий закон про саморегулювання та забезпечити створення саморегулювних організацій;
- запровадити декларативний принцип ведення бізнесу для господарської діяльності з низькими та середніми ризиками;
- забезпечити цифрову взаємодію з регуляторними органами та гармонізацію національного законодавства із законодавством ЄС;
- підписати Угоду АСАА (доступ українських товарів на ринок ЄС);
- замінити КЗпП на новий закон про працю;
- покращити позиції України в індексі глобальної конкурентоспроможності за компонентами «Ступінь домінування на ринку» (ТОП-40) та «Захист інтелектуальної власності» (ТОП-60);
- закріпити позиції України в ТОП-10 Індексу ведення бізнесу та ТОП-30 Індексу глобальної конкурентоспроможності за компонентами «Тягар державного регулювання» та «Регулювання бізнесу».

На 2021-2022 роки планувалося розширення географії експорту, що призведе до розвитку експорту продукції з доданою вартістю у 2022-2025 роках та експорту високотехнологічної продукції та послуг. Для цього Кабінетом Міністрів України розроблено детальний план, який складається з 4 цілей:

- забезпечити взаємовигідну торгівлю з іншими країнами для досягнення розширеного доступу до ринків своєї продукції;
- підвищення конкурентоспроможності українських товарів і послуг, створення позитивного іміджу України та забезпечення активної ролі українських виробників на міжнародних ринках;
- модернізувати прикордонну інфраструктуру та забезпечити ефективне митне регулювання;
- здійснювати збалансовану імпорتنу політику з комплексною оцінкою потенційного впливу на стимулювання інвестиційного імпорту.

533 Вектори економічного розвитку 2030. URL: <https://nes2030.org.ua/docs/doc-vector.pdf>

Ефективними інструментами розвитку експортного потенціалу були визначені посилення європейської та євроатлантичної інтеграції, імплементація та оновлення Угоди про асоціацію з Європейським Союзом та створення хорошого іміджу українських виробників за кордоном. **Україна має найнижчу репутацію порівняно з країнами-бенчмарками (Польща, Туреччина, США, Німеччина та Канада).** Найвищі показники репутації Україна має в Канаді (54 бали) та Великобританії (54 бали), нижчі – в Італії (49), Японії (47), Франції (47), США (45), Німеччині (43). **Захист прав людини та відповідальне ведення бізнесу можуть стати ефективними чинниками покращення іміджу України у світовій спільноті.**

Стратегія економічного розвитку Донецької та Луганської областей до 2030 р.

Експорт товарів і послуг Донецької та Луганської областей у 2019 році порівняно з 2013 роком зменшився на 71% і становив 4905,6 млн доларів США, імпорт – на 74% і склав 2670 млн доларів США, 8 млн доларів США. З початком збройної агресії Російської Федерації проти України припинили свою діяльність багато українських промислових підприємств на тимчасово окупованих територіях Донецької та Луганської областей. Стратегія визначає такі стратегічні цілі подолання наслідків військової агресії:

- підвищення якості життя населення на територіях Донецької та Луганської областей;
- **створення сприятливого бізнес-клімату в регіоні, що стимулюватиме інвестиції та розвиток малого та середнього підприємництва;**
- **розвиток ланцюгів створення вартості, міжнародної торгівлі, виробництва та експорту;**
- **розвиток сучасного сільського господарства та переробної промисловості;**
- забезпечення енергетичними ресурсами, необхідними для розвитку регіону;
- забезпечення транспортної інфраструктури, необхідної для розвитку регіону;
- зниження рівня безробіття та підвищення гнучкості ринку праці;
- **консервація навколишнього середовища, відновлення та раціональне використання природних ресурсів, запобігання екологічним катастрофам та покращення екологічної ситуації в регіоні.**

Оперативний план, затверджений Кабінетом Міністрів України у серпні 2021 року, передбачає наступні дії для досягнення визначених стратегічних цілей:

- запуск системи страхування військово-політичних ризиків у Донецькій та Луганській областях;
- розвиток інфраструктури підтримки бізнесу;
- забезпечення доступу до програм фінансування, у тому числі міжнародних;
- адаптація програми державної підтримки інвестиційних проектів до умов регіону;
- формування позитивного іміджу Донецької та Луганської областей;
- створення Фонду фінансування консорціуму;
- технічне забезпечення зовнішньоекономічної діяльності;
- розвиток індустріальних парків та модернізація сільського господарства;
- запровадження нових форм трудових відносин для підвищення гнучкості ринку праці та детінізації економіки;
- розвиток систем екологічного моніторингу;
- збирання та утилізація промислових та побутових відходів;
- **адаптація до зміни клімату, охорона та збалансоване використання земель, збереження біорізноманіття, відновлення екосистем, скорочення викидів забруднюючих речовин від стаціонарних джерел;**
- підтримання рівня та очищення шахтних вод тощо.

Стратегія відповідає Національній економічній стратегії до 2030 року та враховує особливості ведення бізнесу в Донецькій та Луганській областях, але не приділяє особливої уваги правам людини, відповідальному веденню бізнесу та оцінці ризиків.

Експортна стратегія України

У грудні 2017 року Кабінет Міністрів схвалив Експортну стратегію України («дорожню карту» стратегічного розвитку торгівлі) на 2017-2021 роки⁵³⁴. У Стратегії визначено такі стратегічні цілі:

- створення сприятливих умов, що стимулюють торгівлю та інновації для диверсифікації експорту;
- розвиток послуг з підтримки бізнесу та торгівлі, здатних підвищити конкурентоспроможність підприємств, в т.ч. МСП;
- підвищення кваліфікації та компетенції підприємств, в т.ч. МСП, необхідні для участі в міжнародній торгівлі.

ІКТ визначено як найбільш перспективний сектор для зростання експорту. Ринок ЄС був названий першочерговим ринком зі стабільно зростаючим експортом, інші – ринками, де українські виробники мають значний експортний потенціал, в т.ч. Туреччина, Китай, Індія, Єгипет, Саудівська Аравія, Канада, Об'єднані Арабські Емірати, Сполучені Штати Америки, Ізраїль, Білорусь, Грузія, Молдова, Японія, Індонезія, Таїланд, Бангладеш, Ліван, Філіппіни, Нігерія та Швейцарія.

План завдань та заходів щодо реалізації Експортної стратегії України включає сім завдань:

- зміцнення інтегрованої інституційної бази для стимулювання інновацій;
- посилення інноваційного потенціалу підприємств;
- **покращення правових та економічних умов міжнародної торгівлі;**
- покращення координації діяльності установ підтримки торгівлі, які беруть участь у реалізації торговельної політики та розвитку експорту;
- покращення координації та взаємодії мережі установ, що надають послуги з підтримки бізнесу та торгівлі експортерам;
- стимулювання підприємницької діяльності серед підприємств, зокрема МСП, та молоді;
- **підвищення управлінських навичок серед працівників існуючих підприємств, у тому числі МСП.**

План не містить жодних цілей та показників у сфері бізнесу та прав людини, але 3-є та 7-е завдання можна було б відстежувати та реалізовувати через призму бізнесу та прав людини. Різні завдання Плану виконано від 0% до 78%⁵³⁵, що свідчить про значний потенціал для перегляду підходу та активізації зусиль щодо розвитку експорту.

534 Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 р. № 1017-р «Про схвалення Експортної стратегії України («дорожньої карти» стратегічного розвитку торгівлі) на 2017-2021 роки». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1017-2017-p#Text>

535 Моніторинг виконання Експортної стратегії України. URL: <http://exportstrategy.me.gov.ua/progress/zavdannya-7-pokrashchennya-upravlinskyh-navychok-sered-pracivnykiv-diyuchyh-pidpryemstv>

ДОДАТОК F.1. КЛЮЧОВА СТАТИСТИКА ТА ІНФОРМАЦІЯ ДЛЯ СЕКТОРНОГО ТА РИНКОВОГО АНАЛІЗУ

Таблиця F.1.1. Зовнішні прямі інвестиції за сферами економічної діяльності

Зовнішні прямі інвестиції за сферами економічної діяльності	% до загальної суми
Промисловість	39,8%
Оптова та роздрібна торгівля, ремонт автомобілів і мотоциклів	16,3%
Фінансові та страхові послуги	9,4%
Операції з нерухомості	9,3%
Інформаційні та телекомунікаційні технології	5,9%

Таблиця F.1.2. Найефективніші державні інвестори

Найефективніші державні інвестори	% до загальної суми
Кіпр	31,1%
Нідерланди	20,2%
Великобританія	6,1%
Швеція	6,0%
Німеччина	4,6%
Австрія	3,3%

Таблиця F.1.3. Критерії для компаній і стартапів

Критерії для компаній	Критерії для стартапів
<ul style="list-style-type: none"> □ здійснення ІТ-діяльності, встановленої законодавством про Diia City □ 90% доходу від ІТ-діяльності □ середня заробітна плата не нижче □ еквіваленту 1200 євро □ 9+ співробітників або GIG-співробітників □ відсутність «негативних» критеріїв 	<ul style="list-style-type: none"> □ здійснення ІТ-діяльності, встановленої законодавством про Diia City □ 90% доходу від ІТ-діяльності □ зареєстровані не раніше ніж за 24 місяці до дати звернення □ річний дохід не більше 7 млн грн □ відсутність «негативних» критеріїв

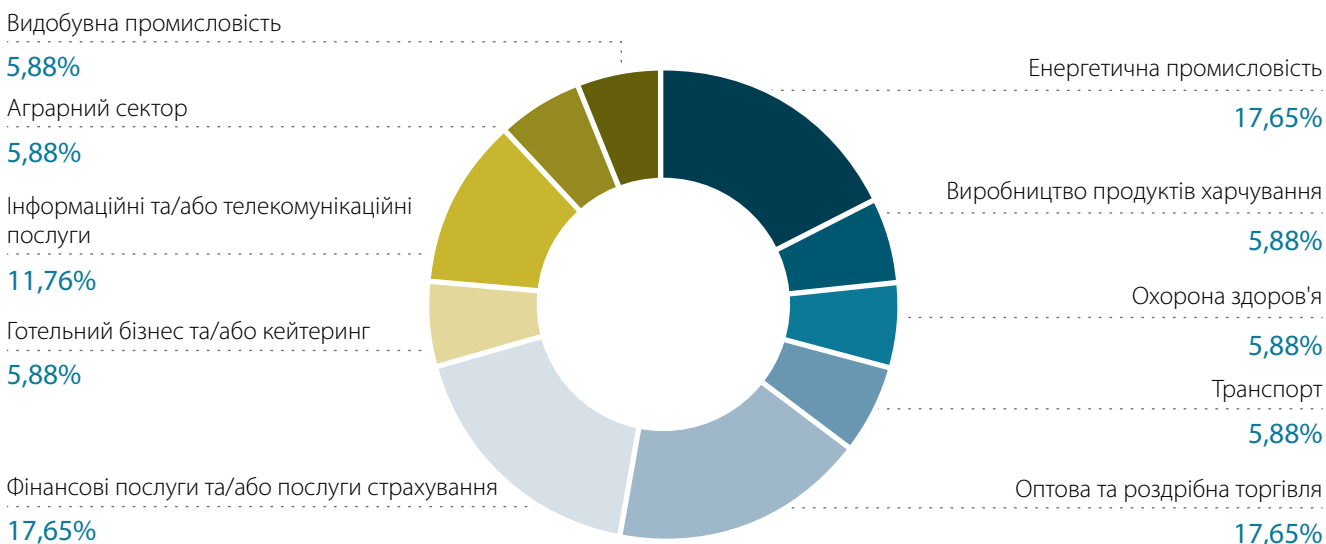
Таблиця F.1.4. Політика в галузі прав людини опублікована на сайтах 5 найбільших платників податків

Компанія	Сектор	Назва політики
PJSC ArcelorMittal Kryvyi Rih	металургія	Політика прав людини
PJSC Carlsberg Ukraine	напої	Політика прав людини та трудових прав
Coca-Cola Beverages Ukraine Limited	FMCG	Права людини та політика компанії щодо рівних можливостей Політика щодо особистої різноманітності та врахування індивідуальних особливостей*
PJSC «Abinbev Efes Ukraine»	напої	Політика прав людини
IT Integrator	ІТ	Політика рівних можливостей працевлаштування

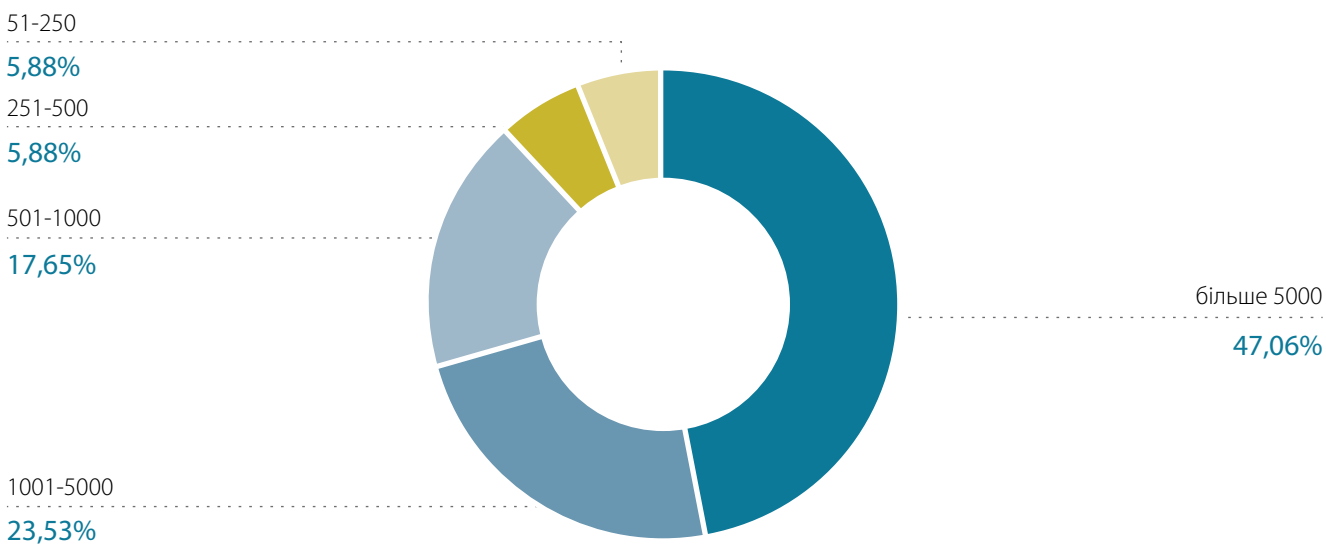
* Політика Carlsberg щодо різноманітності та інклюзивності описує зобов'язання Carlsberg Group у сфері D&I, включаючи визначення цілей, підходу та пріоритетів.

ДОДАТОК F. 2. РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ КОМПАНІЙ

Малюнок F.2.1. Сектори економіки, в яких працюють компанії



Малюнок F.2.2. Кількість осіб, що працюють у компанії



Малюнок F.2.3.

Територія, де працює компанія

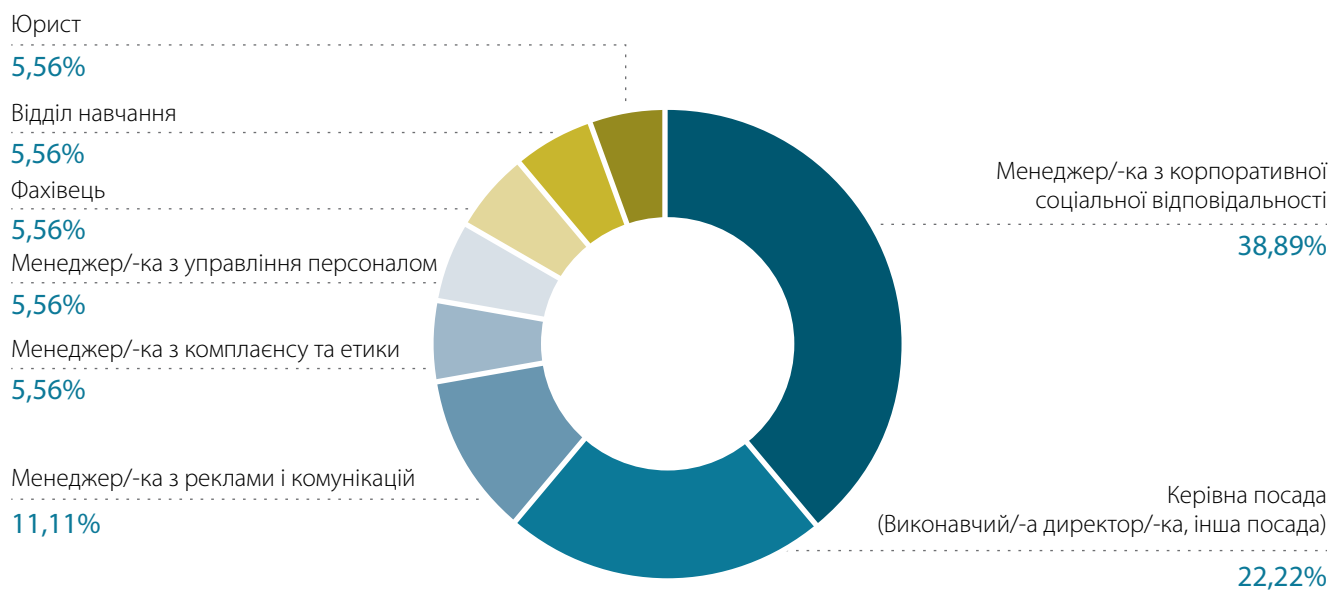


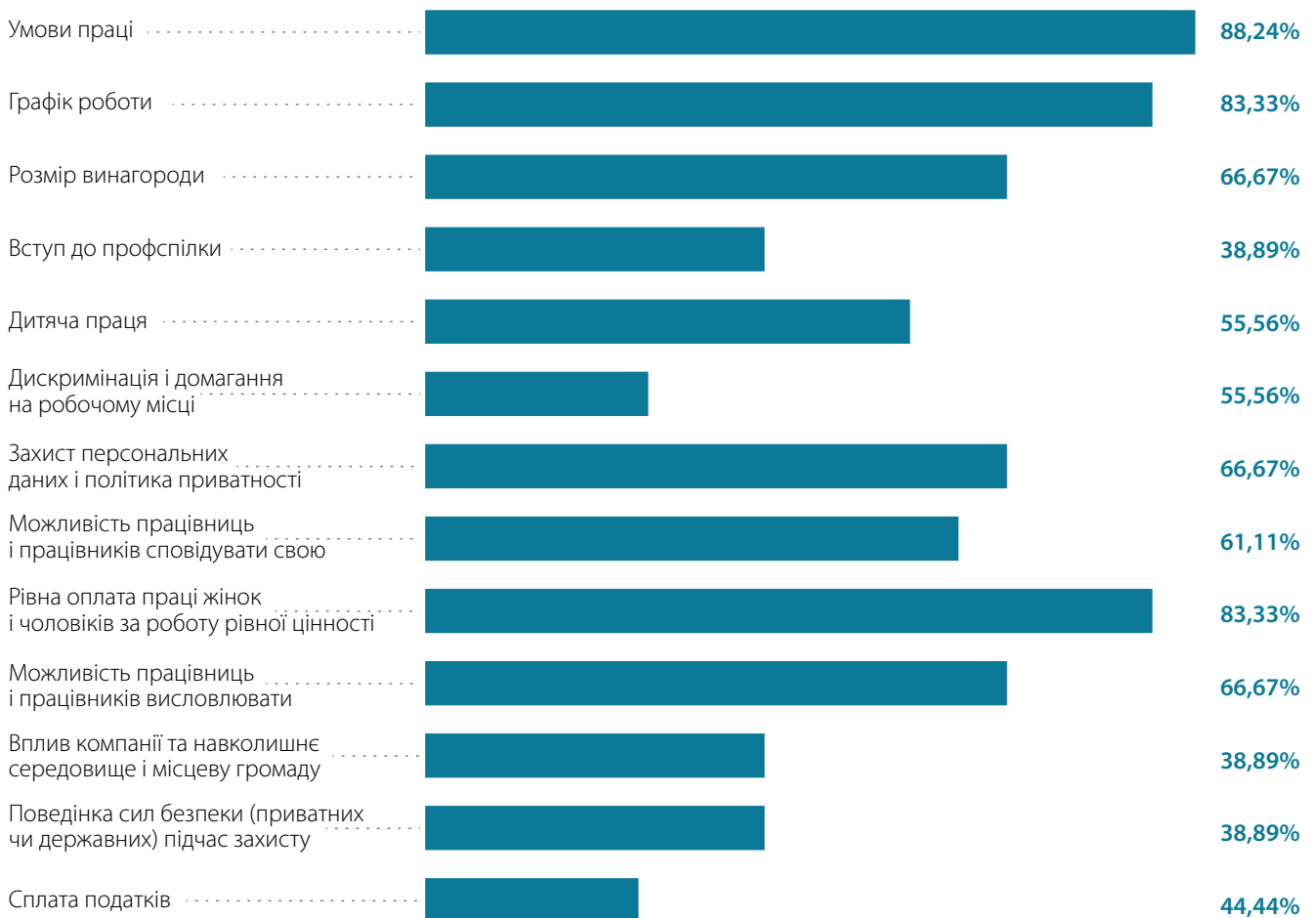
Малюнок F.2.4.

Постачання товарі і послуг за кордон



Малюнок F.2.5. Посади, які обіймають в компанії респонденти

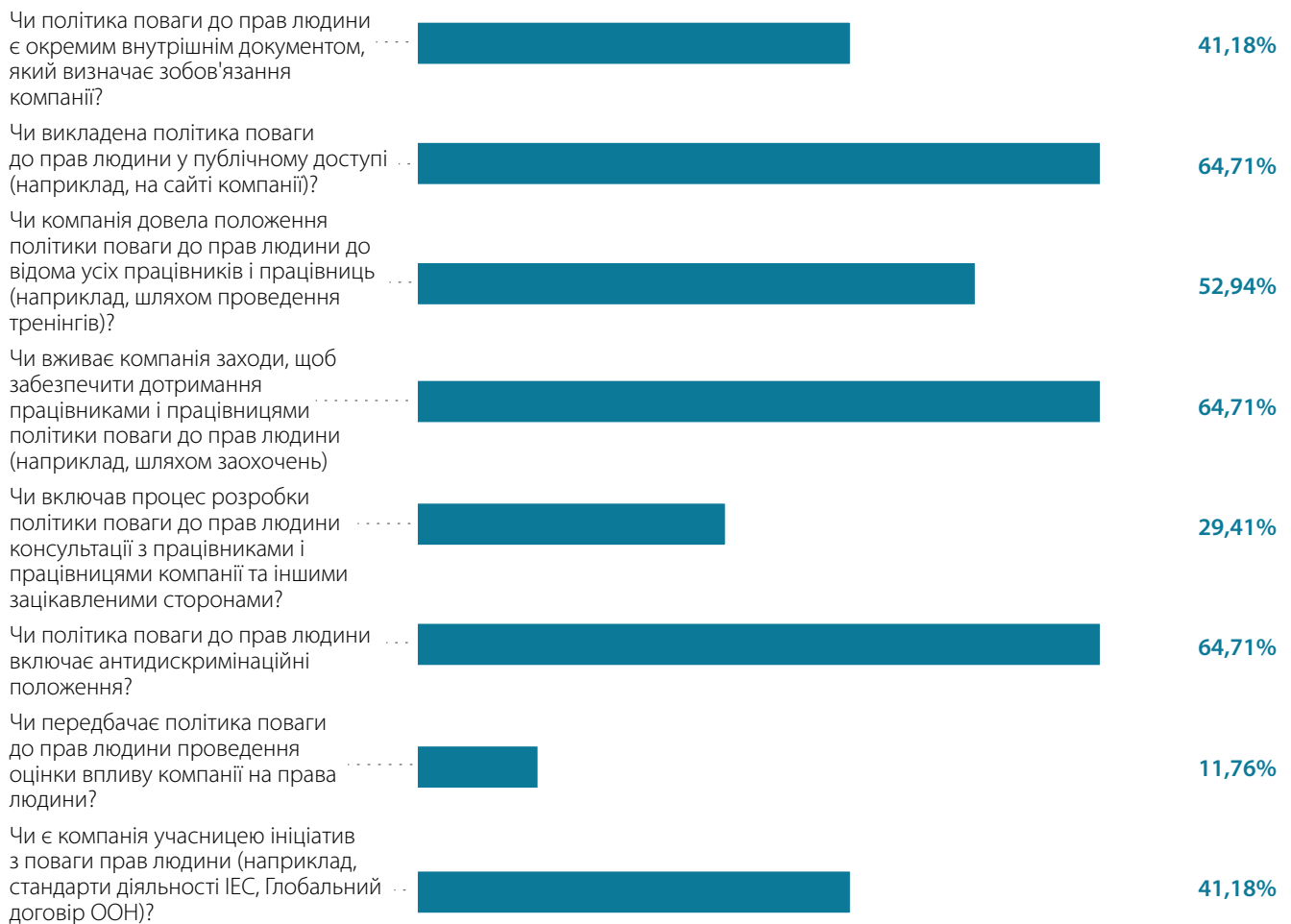


Малюнок F.2.6. Виклики, пов'язані з правами людини, про які зазначили представники компаній**Малюнок F.2.7.** Рівень обізнаності щодо принципів з бізнесу та прав людини

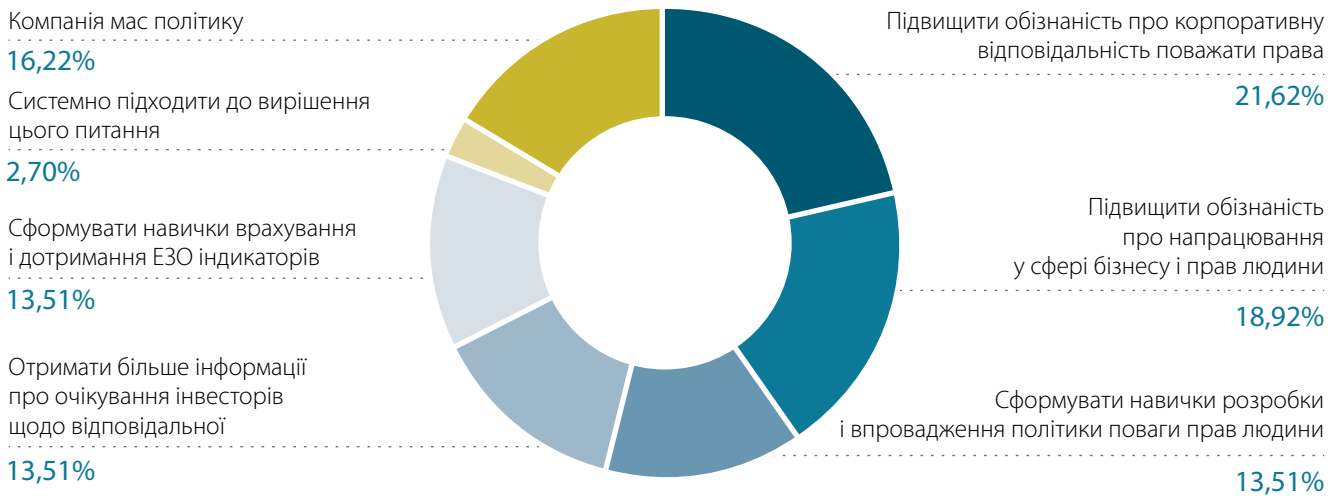
Малюнок F.2.8. Політики, пов'язані з правами людини, що впроваджуються компаніями



Малюнок F.2.9. Політики з прав людини, що впроваджуються компаніями



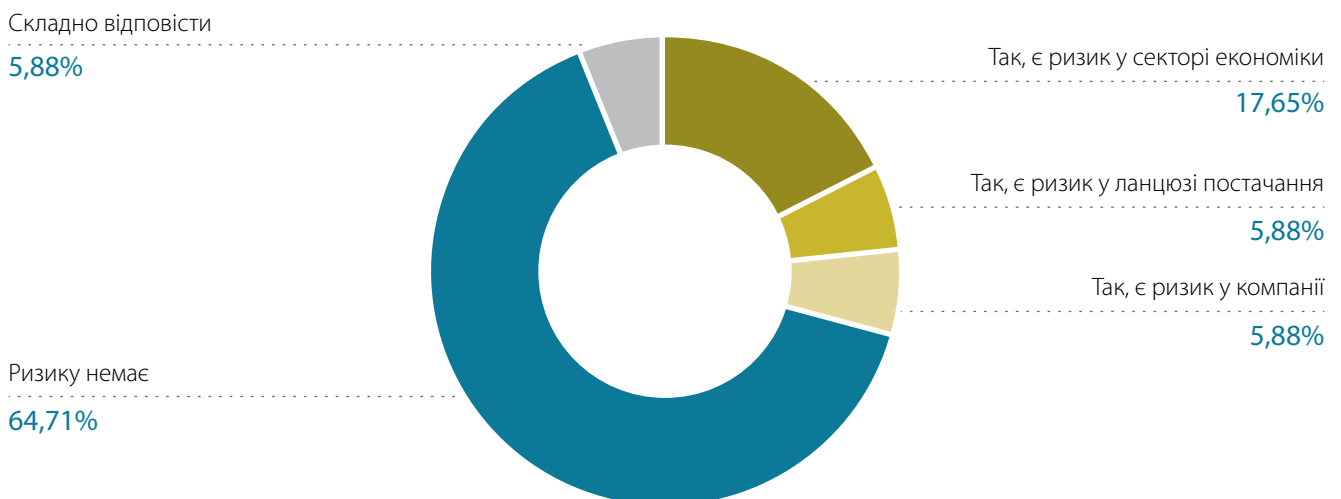
Малюнок F.2.10. Можливі способи подолання перешкод у впровадженні політик з прав людини



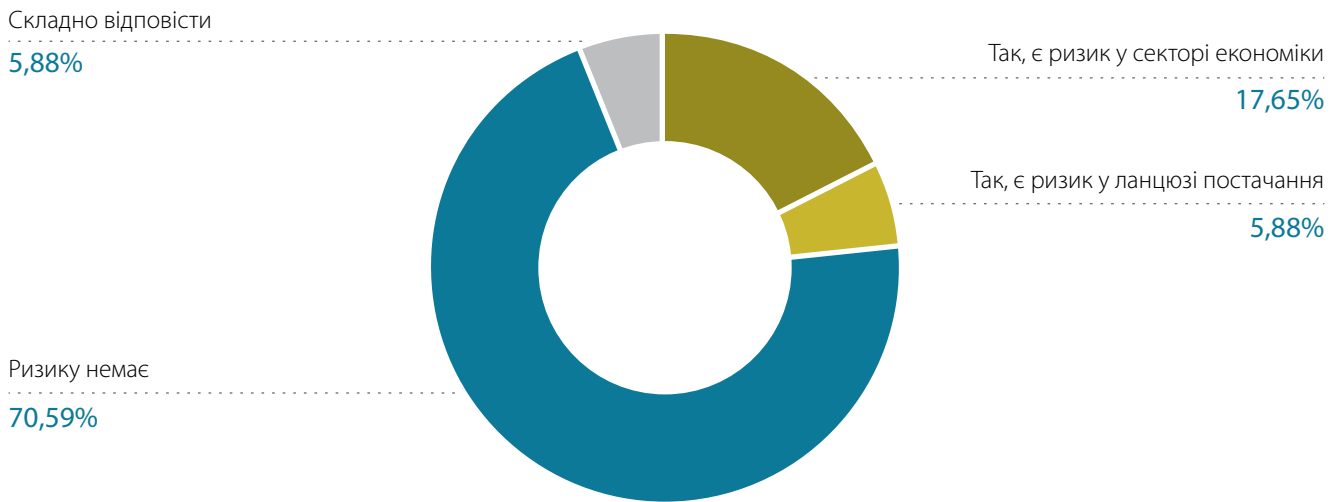
Малюнок F.2.11. Заходи, що вживалися компанією для забезпечення поваги до прав людини



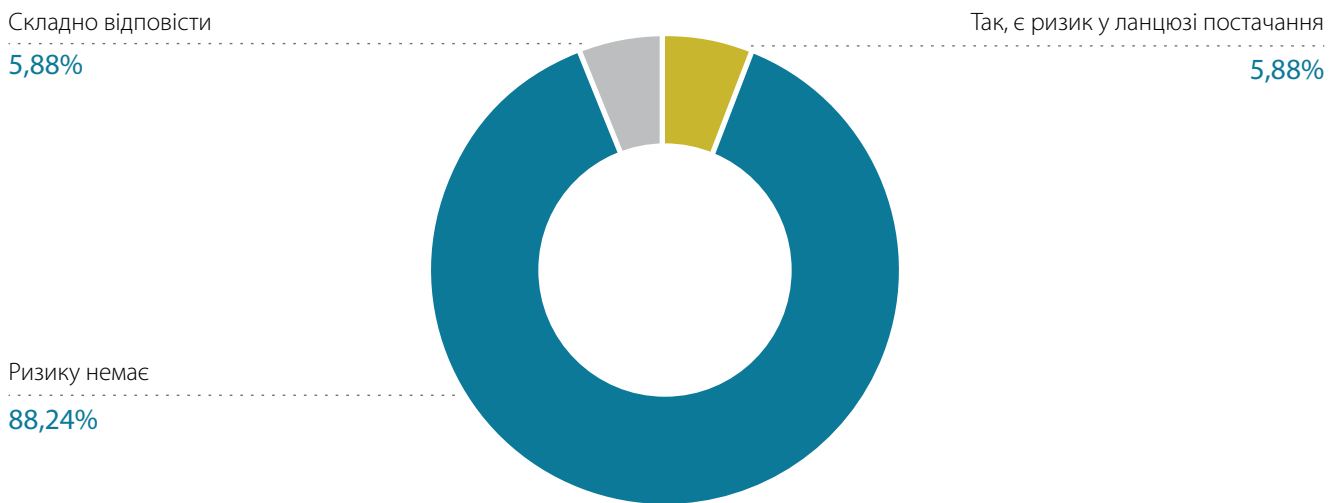
Малюнок F.2.12. Ризики у діяльності компанії для прав людини, що пов'язані з дискримінацією чи харасментом



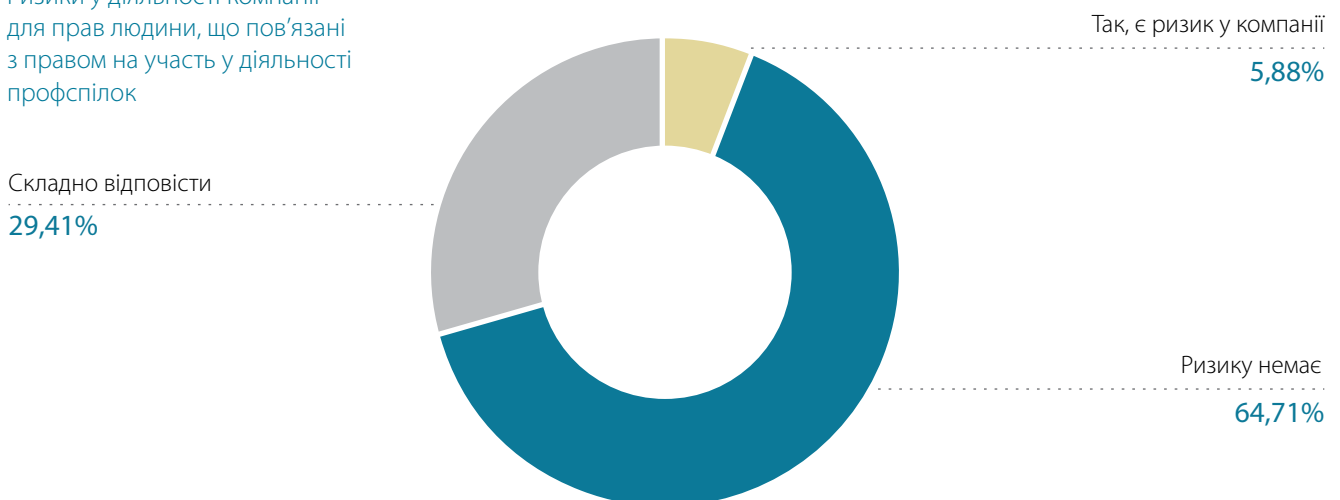
Малюнок F.2.13. Ризики у діяльності компанії для прав людини, що пов'язані з умовами праці



Малюнок F.2.14. Ризики у діяльності компанії для прав людини, що пов'язані з нелегальною дитячою працею

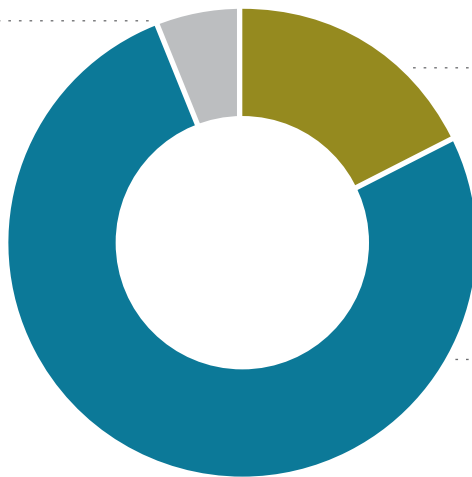


Малюнок F.2.15. Ризики у діяльності компанії для прав людини, що пов'язані з правом на участь у діяльності профспілок



Малюнок F.2.16. Ризики у діяльності компанії для прав людини, що пов'язані з негативним впливом бізнес-діяльності на навколишнє природне середовище

Складно відповісти
5,88%

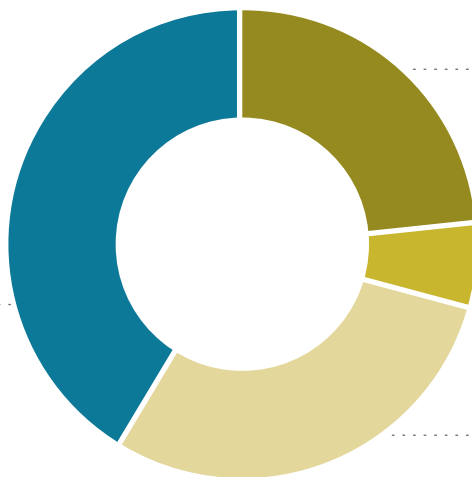


Так, є ризик у секторі економіки
17,65%

Ризику немає
76,47%

Малюнок F.2.17. Ризики у діяльності компанії для прав людини, що пов'язані з набуттям прав на землю

Ризику немає
41,18%



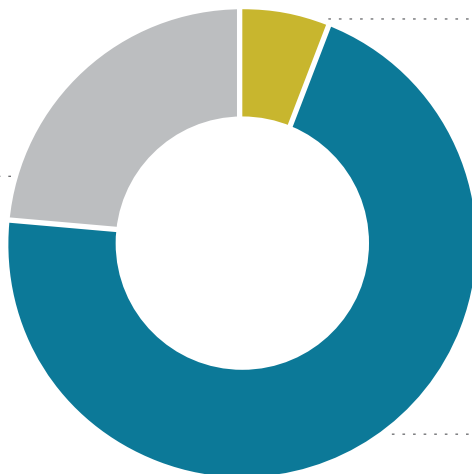
Так, є ризик у секторі економіки
23,53%

Так, є ризик у ланцюзі постачання
5,88%

Так, є ризик у компанії
29,41%

Малюнок F.2.18. Ризики у діяльності компанії для прав людини, що пов'язані з втручанням сил безпеки у право на зібрання чи свободу вираження поглядів

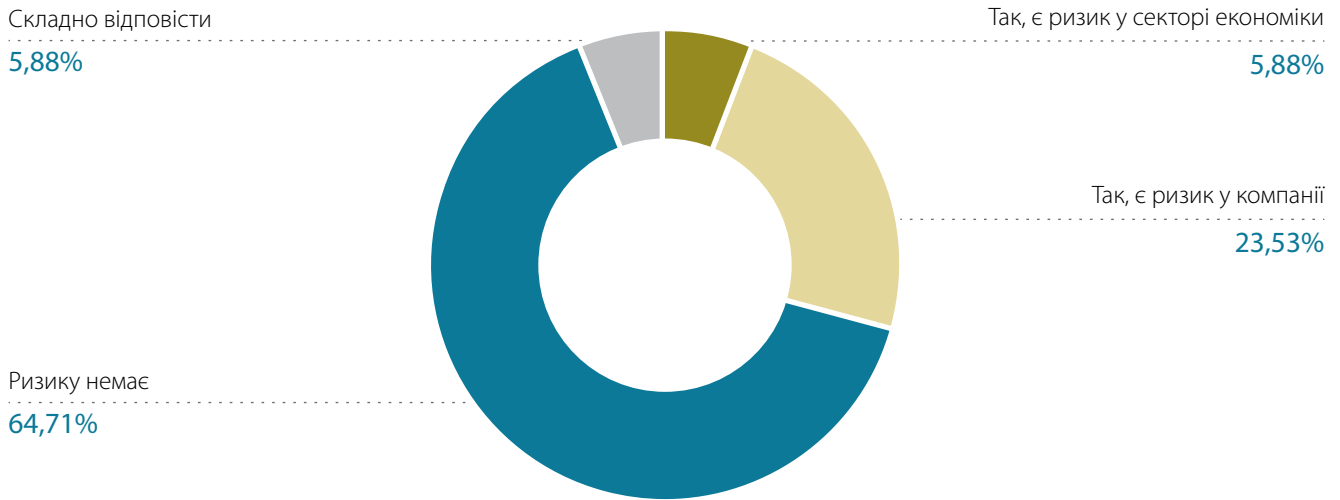
Складно відповісти
23,53%



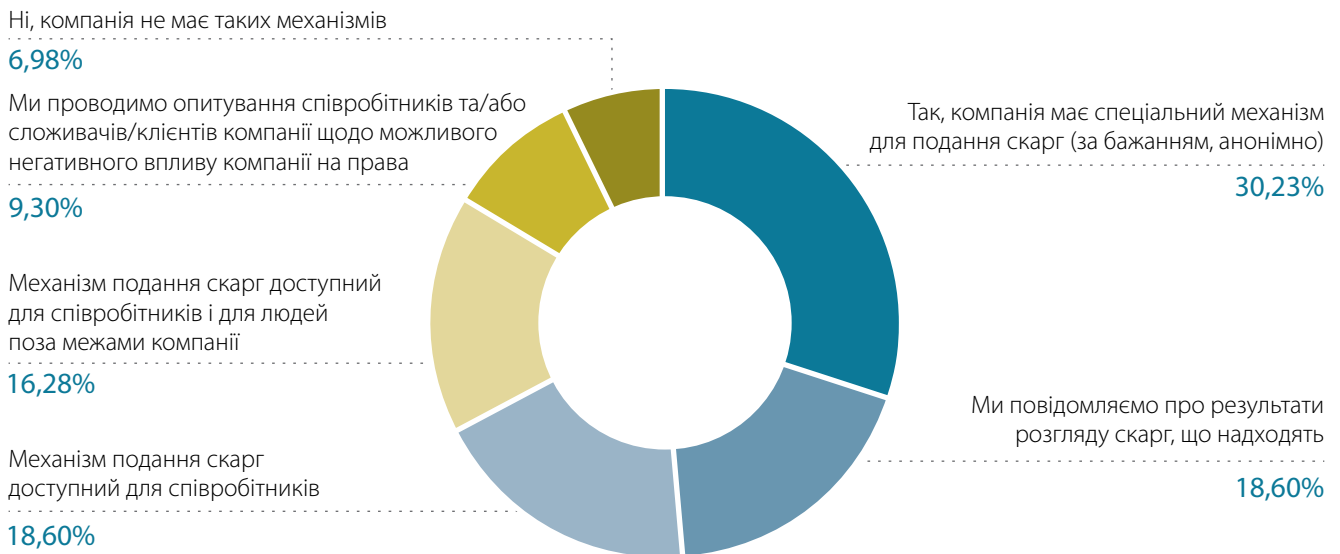
Так, є ризик у ланцюзі постачання
5,88%

Ризику немає
70,59%

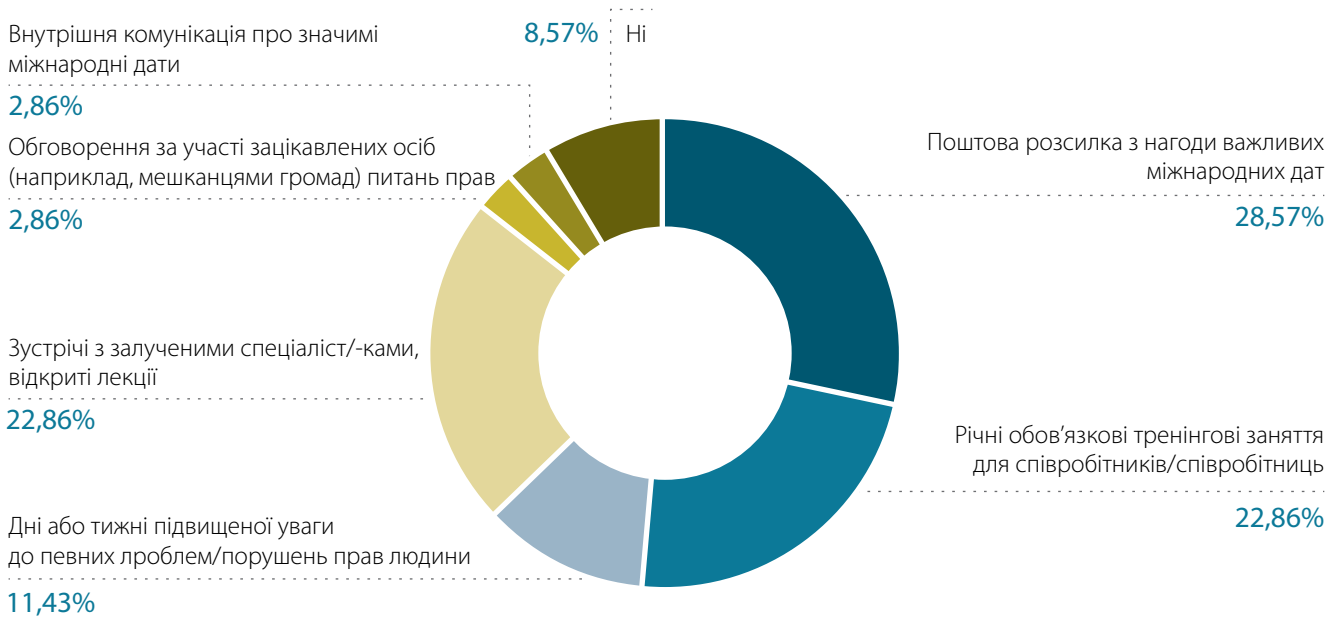
Малюнок F.2.19. Ризики у діяльності компанії для прав людини, що пов'язані з порушенням права на приватність



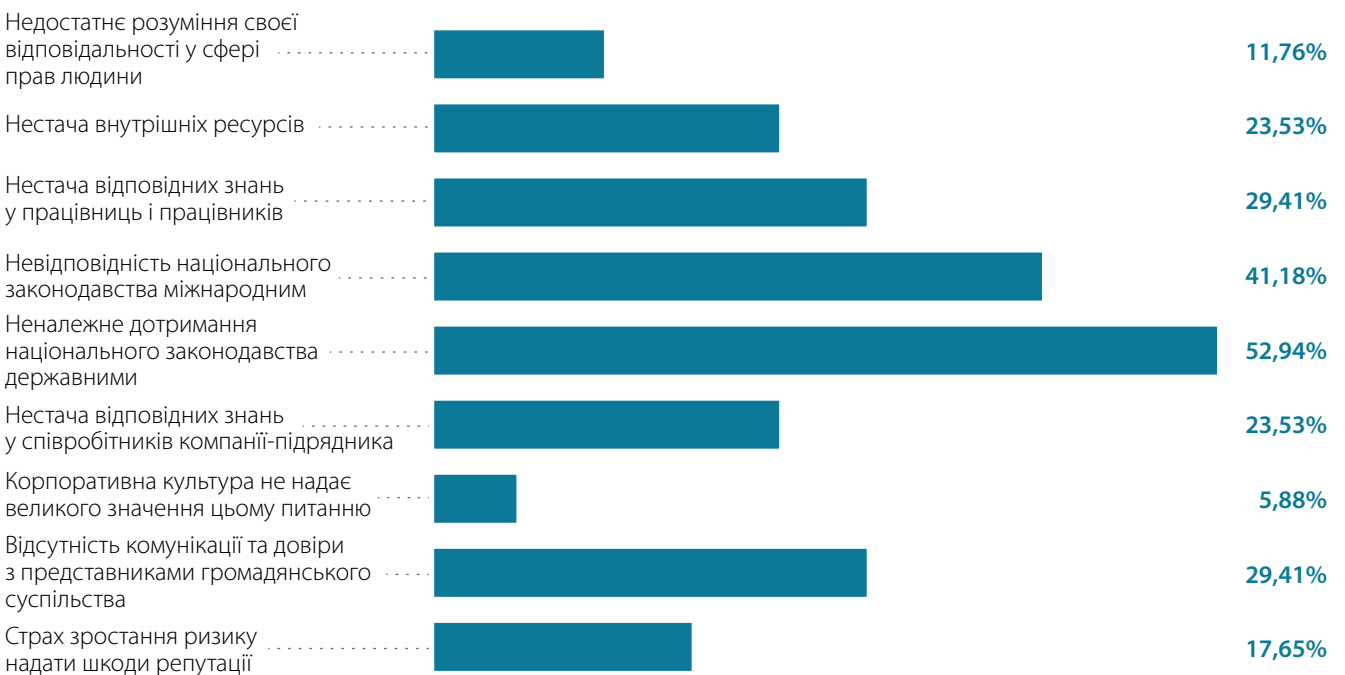
Малюнок F.2.20. Механізми дії з метою виявлення та реагування на порушення прав людини / негативний вплив на дотримання прав людини



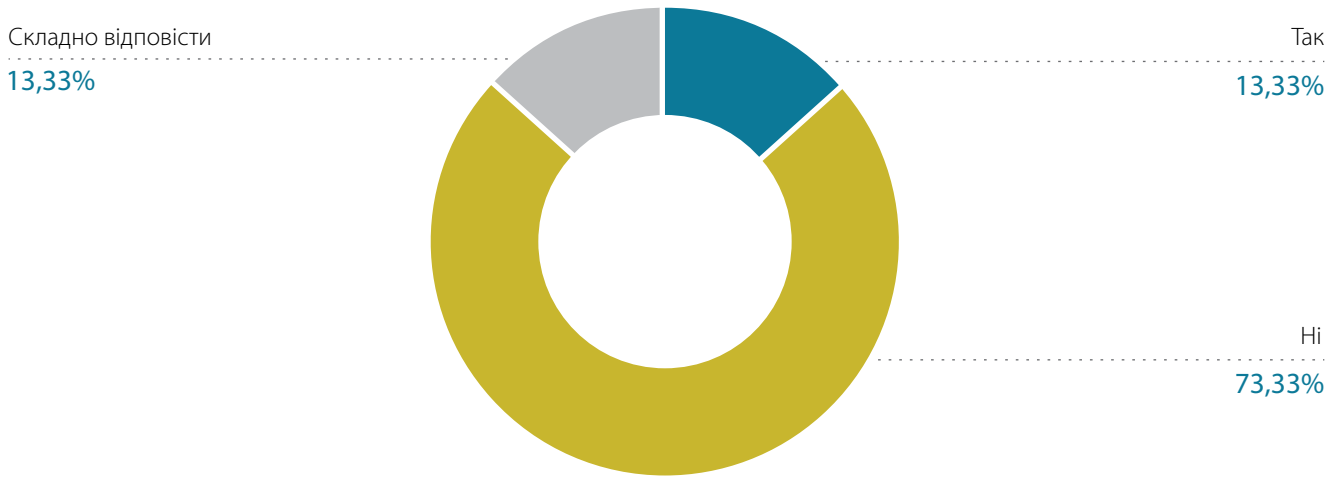
Малюнок F.2.21. Активності або тренінги з метою підвищення обізнаності щодо поваги до прав людини



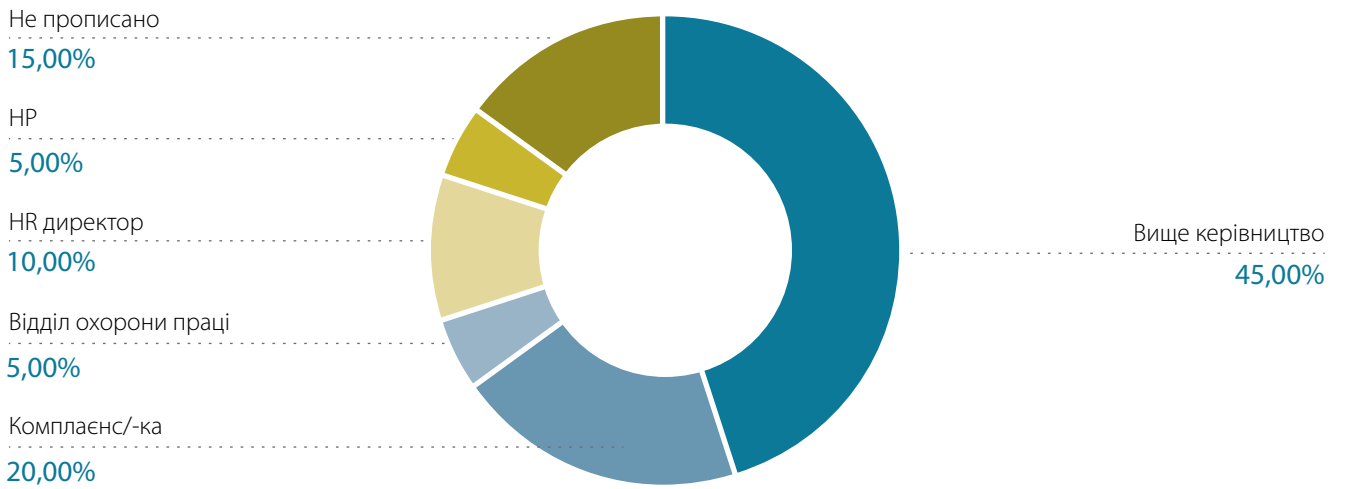
Малюнок F.2.22. Досвід щодо вимог перевірки (належної обачності) щодо поваги прав людини (Human Rights Due Dilligence) з боку інвесторів чи міжнародних партнерів



Малюнок F.2.23. Найбільші виклики, з якими стикається компанія у сфері прав людини



Малюнок F.2.24. Відповідальні за питання поваги прав людини у компанії



ДОДАТОК G. БІЗНЕС ТА ПРАВА ЛЮДИНИ В УКРАЇНІ: ВИЗНАЧЕННЯ (КАРТОГРАФУВАННЯ) ТА АНАЛІЗ КОЛА ЗАЦІКАВЛЕНИХ СТОРІН

Таблиця G.1. Керівні принципи ООН: стовпи, принципи та носії обов'язків⁵³⁶

Нижче представлена матриця обов'язків, які визначають Керівні принципи ООН у розрізі носіїв обов'язків (де Д – це держава, Б – бізнес, І – інші носії обов'язків)

Стовпи	Принципи	Носії обов'язків (суб'єкти, яким адресуються принципи)
Стовп І. Держава має захищати права людини	А. ОСНОВОПОЛОЖНІ ПРИНЦИПИ	
	1. Держави повинні захищати права людини від порушень з боку третіх сторін, у тому числі бізнес-структур, у межах своєї території та/або в межах своєї юрисдикції. Це вимагає прийняття відповідних заходів, спрямованих на запобігання, розслідування, покарання за такі порушення та відшкодування нанесеної шкоди за допомогою ефективних політик, законодавства, нормативного регулювання та судочинства.	Д
	2. Держави повинні чітко заявити свої очікування щодо дотримання прав людини усіма бізнес-структурами, які доміліцьовані на їхній території та/або знаходяться в межах їхньої юрисдикції, у діяльності таких структур.	Д
	В. ПРИНЦИПИ ДІЯЛЬНОСТІ	
	3. При виконанні свого обов'язку щодо забезпечення захисту Держави повинні: (1) Забезпечувати дотримання законів, мета або наслідки яких полягають в тому, щоб вимагати від підприємств поважати права людини й періодично оцінювати достатність таких законів і усувати будьякі прогалини; (2) Забезпечувати, щоб інші закони і політики, що регулюють створення та поточну діяльність підприємств, такі як норми корпоративного права, не стримували, а, навпаки, сприяли повазі прав людини бізнесом; (3) Надавати бізнесу ефективні керівні вказівки щодо забезпечення поваги прав людини в діяльності підприємств; (4) Заохочувати та, за необхідності, вимагати від підприємств надання інформації про те, яким чином вони вирішують проблему їх впливу на права людини.	Д
	4. Держави повинні вживати додаткові заходи для захисту прав людини від порушень з боку підприємств, які знаходяться у власності держави або контролюються нею або отримують суттєву державну підтримку та користуються послугами державних установ, таких як агенції з кредитування експорту та державні страхові компанії або компанії з гарантування інвестицій, включаючи, за необхідності, встановлення вимоги належної обачності у сфері прав людини.	Д

536 Following the «Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations «Protect, Respect and Remedy» Framework. URL: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf

Стовпи	Принципи	Носії обов'язків (суб'єкти, яким адресуються принципи)
	5. При укладанні контрактів з підприємствами або прийнятті законодавчих актів в їх інтересах, у випадках, коли здійснення діяльності такими підприємствами може вплинути на реалізацію прав людини, держави повинні здійснювати належний контроль з метою виконання своїх міжнародних зобов'язань у сфері прав людини.	Д
	6. Держави повинні сприяти повазі та дотриманню прав людини підприємствами, з якими вони здійснюють комерційні операції.	Д
	7. Оскільки ризик грубих порушень прав людини підвищується у зонах конфлікту, держави повинні сприяти забезпеченню того, щоб підприємства, які працюють у цих зонах, не були залучені до таких порушень, у тому числі шляхом: (1) Налагодження на якомога більш ранніх етапах контактів з підприємствами з тим, щоб допомогти їм виявляти, запобігати і пом'якшувати пов'язані з правами людини ризики, які обумовлені їх діяльністю та діловими відносинами; (2) Надання належної допомоги бізнесу для оцінки та усунення підвищених ризиків порушення прав людини, приділяючи особливу увагу гендерно зумовленому та сексуальному насильству; (3) Відмови у доступі до державної підтримки та послуг підприємствам, які причетні до грубих порушень прав людини та відмовляються співпрацювати з метою розв'язання проблемної ситуації; (4) Забезпечення ефективності державної актуальної політики, законодавства, нормативного регулювання та правозастосовних заходів з метою подолання ризику залучення бізнесу до грубих порушень прав людини.	Д
	8. Держави повинні забезпечити, щоб урядові відомства, агенції та інші державні інститути, які формують практику підприємницької діяльності, усвідомлювали й дотримувалися зобов'язань держави у сфері прав людини при реалізації своїх відповідних повноважень, у тому числі шляхом надання їм необхідної інформації, підготовки і допомоги.	Д
	9. Держави повинні забезпечувати адекватний внутрішньополітичний простір для реалізації своїх зобов'язань у сфері прав людини при здійсненні пов'язаних з бізнесом політичних цілей у взаємодії з іншими державами або підприємствами, наприклад, при укладанні інвестиційних договорів або контрактів.	Д
	10. Держави, коли вони виступають як члени багатосторонніх інституцій, які займаються питаннями, пов'язаними з бізнесом, повинні: (1) Прагнути забезпечити, щоб ці інституції не обмежували можливості своїх Держав-членів у виконанні ними зобов'язань щодо захисту прав людини і не створювали перешкод для підприємств у їх прагненні поважати права людини; (2) Зохочувати ці інституції сприяти, у межах їх відповідних мандатів і наявних можливостей, повазі бізнесом прав людини і, за необхідності, допомагати державам виконувати їх зобов'язання із захисту прав людини від порушень з боку підприємств, у тому числі шляхом надання технічної допомоги, зміцнення потенціалу та підвищення обізнаності; (3) Спиратися на ці Керівні принципи, щоб сприяти їх спільному розумінню та розвивати міжнародне співробітництво у вирішенні проблем, що стосуються бізнесу та прав людини.	Д

Стовпи	Принципи	Носії обов'язків (суб'єкти, яким адресуються принципи)
Стовп II. Корпоративна відповідальність щодо дотримання прав людини	A. ОСНОВОПОЛОЖНІ ПРИНЦИПИ	
	11. Підприємства повинні поважати права людини. Це означає, що вони повинні уникати порушень прав людини інших людей і повинні усувати несприятливий вплив на права людини, який зумовлює їх діяльність.	Б
	12. Відповідальність підприємств щодо дотримання прав людини охоплює собою визнані на міжнародному рівні права людини – в розумінні, як мінімум, тих, які закріплені в Міжнародному Біллі прав людини, а також принципів, що стосуються основоположних прав, названих у Декларації Міжнародної організації праці (МОП) основних принципів та прав у світі праці.	Б
	13. Відповідальність щодо дотримання прав людини вимагає, щоб підприємства: <ol style="list-style-type: none"> (1) уникали здійснення або сприяння здійсненню негативного впливу на права людини, який зумовлено діяльністю підприємств, та усували наслідки такого впливу у разі їх виникнення; (2) прагнули запобігти або пом'якшити несприятливі наслідки для прав людини, які безпосередньо пов'язані з діяльністю підприємства, його продукцією чи послугами, або зумовлені діловими відносинами підприємства, навіть якщо при цьому вони не сприяли настанню таких наслідків. 	Б
	14. Відповідальність підприємств щодо дотримання прав людини поширюється на всі підприємства незалежно від їх розміру, сфери діяльності, умов діяльності, форми власності та структури. Тим не менш, масштаби та складність засобів, за рахунок яких підприємства виконують зобов'язання у сфері прав людини, можуть відрізнятися залежно від цих чинників та серйозності негативних впливів на права людини, зумовлених діяльністю підприємства.	Б
	15. Для забезпечення виконання зобов'язань із дотримання прав людини підприємства повинні запровадити політику та процедури, що відповідають їх розмірам та умовам діяльності, включаючи: <ol style="list-style-type: none"> (1) політику відданості зобов'язанням із дотримання прав людини; (2) процедуру забезпечення належної обачності щодо прав людини для встановлення, запобігання, пом'якшення та надання звітності про спричинений вплив на права людини або сприяння такому впливу; (3) процедури відшкодування шкоди, завданої будь-якими негативними впливами на права людини, які підприємства вчиняють або сприяють такому. 	Б
	V. ПРИНЦИПИ ДІЯЛЬНОСТІ	
	16. В якості підтвердження своєї відповідальності за дотримання прав людини підприємства повинні висловити свою відданість зобов'язанням у сфері прав людини за допомогою заяви, яка: <ol style="list-style-type: none"> (1) затверджується на найвищому рівні керівництва підприємства; (2) підготовлена з урахуванням висновків внутрішньої та/або зовнішньої експертизи; (3) фіксує очікуване підприємством ставлення до прав людини з боку співробітників, ділових партнерів та інших сторін, безпосередньо пов'язаних з його діяльністю, продукцією чи послугами; (4) є загальнодоступною, оприлюдненою і поширеною всередині підприємства для усього персоналу та ззовні – для ділових партнерів та інших сторін, які мають стосунок до діяльності підприємства; (5) відображається в політиці та процедурах діяльності, за рахунок яких ця заява впроваджується у практику функціонування всього підприємства. 	Б

Стовпи	Принципи	Носії обов'язків (суб'єкти, яким адресуються принципи)
	<p>17. Для встановлення фактів негативного впливу, запобігання, пом'якшення наслідків такого впливу на права людини та звітування щодо того, як підприємства усувають ці наслідки, вони повинні запровадити процедури забезпечення належної обачності щодо прав людини. Цей процес має включати оцінку реальних та потенційних впливів на права людини, урахування результатів оцінювання та вжиття заходів на підставі отриманих висновків, відстеження змін та розповсюдження інформації про наслідки впливу. Належна обачність щодо прав людини характеризується тим, що вона:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) стосується несприятливих наслідків для прав людини, які підприємство може створити або сприяє їх створенню своєю діяльністю або які можуть бути безпосередньо пов'язані з його діяльністю, продукцією чи послугами внаслідок участі підприємства у ділових відносинах; (2) залежатиме від розміру підприємства, ризику значних впливів на права людини і характеру та умов його діяльності; (3) носить постійний характер, з урахуванням того, що ризики щодо прав людини можуть змінюватися з часом, разом із змінами форми діяльності підприємства та умов його діяльності. 	Б
	<p>18. Для оцінки ризиків щодо прав людини підприємства повинні встановлювати та оцінювати будь-які фактичний чи потенційний негативні впливи на права людини, спричинений діяльністю підприємства або його діловими стосунками. Цей процес повинен:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) базуватись на внутрішній та/або незалежній зовнішній експертизі з прав людини; (2) включати широкі обговорення з потенційно уразливими групами та іншими відповідними зацікавленими сторонами, враховуючи розмір підприємства та характер і умови його діяльності. 	Б
	<p>З метою запобігання та пом'якшення несприятливих наслідків для прав людини підприємства повинні інтегрувати результати оцінки їх впливу на права людини у відповідні внутрішні функції та процеси та вжити на підставі цього належні заходи.</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Ефективна інтеграція вимагає, щоб: <ol style="list-style-type: none"> (i) відповідальність за усунення таких впливів покладалась на відповідний функціональний підрозділ відповідного рівня у межах підприємства; (ii) внутрішні процеси прийняття рішень, видатки з бюджетних коштів та системи контролю дозволяли ефективно реагувати на такі впливи. (2) Відповідні дії будуть залежати від: <ol style="list-style-type: none"> (i) того, чи підприємство вчиняє або чи сприяє вчиненню негативного впливу на права людини, чи його участь обумовлена лише тим, що несприятливий вплив пов'язаний безпосередньо з діяльністю підприємства, продукцією або послугами у межах ділових відносин; (ii) ефективності існуючих механізмів для усунення негативного впливу. 	Б
	<p>20. Для того, щоб перевірити, чи усуваються наслідки негативного впливу на права людини, підприємствам слід відстежувати ефективність вжитих ними заходів. Відстеження має:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) ґрунтуватися на відповідних якісних та кількісних показниках; (2) враховувати висновки як внутрішніх, так і зовнішніх джерел, включаючи думку зацікавлених сторін. 	Б

Стовпи	Принципи	Носії обов'язків (суб'єкти, яким адресуються принципи)
	<p>21. Для забезпечення звітності щодо усунення наслідків негативного впливу на права людини підприємства повинні бути готовими повідомити про це публічно за межами підприємства, особливо якщо зацікавлені сторони (особи, права людини яких були безпосередньо порушені) чи особи, які виступають від їх імені, висловлюють занепокоєння з цього приводу. Підприємства, діяльність або умови діяльності яких створюють ризик значного впливу на права людини, повинні офіційно звітувати про те, як вони усувають наслідки такого впливу. У будь-якому випадку повідомлення повинні:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) мати таку форму та представлятись з такою періодичністю, що дозволяє відображати вплив діяльності підприємств на права людини, та є доступними цільовій аудиторії; (2) містити інформацію, яка є достатньою для оцінки відповідності заходів підприємства у відповідь на особливі випадки впливів на права людини; (3) при цьому не створювати ризики для зацікавлених сторін, персоналу або щодо законних вимог про комерційну конфіденційність. 	Б
	<p>22. Якщо підприємство встановлює факт спричинення ним негативного впливу на права людини або сприяння з його боку такому впливу, таке підприємство повинно забезпечити відшкодування або співпрацювати з метою його забезпечення за допомогою правових процедур.</p>	Б
	<p>23. За будь-яких умов підприємства повинні:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) дотримуватись усіх відповідних законів та поважати визнані на міжнародному рівні права людини, де б не працювало підприємство; (2) відшукувати шляхи дотримання принципів визнаних на міжнародному рівні прав людини у ситуаціях, коли вони стикаються із конфліктуючими одна з одною вимогами; (3) добросовісно оцінювати ризик спричинення або сприяння грубим порушенням прав людини, де б не працювало підприємство. 	Б
	<p>24. У тих випадках, коли необхідно визначити пріоритетність заходів для усунення реального або потенційного негативного впливу на права людини, підприємства повинні у першу чергу прагнути до запобігання та пом'якшення наслідків більш серйозних впливів або впливів, в умовах яких затримка вжиття заходів призведе до невивірених наслідків.</p>	Б
<p>Стовп III. Доступ до засобів правового захисту</p>	<p>A. ОСНОВОПОЛОЖНІ ПРИНЦИПИ</p>	Д
	<p>25. У межах свого обов'язку захищати від пов'язаних з бізнесом порушень прав людини держави за допомогою судових, адміністративних, законодавчих або інших відповідних засобів повинні вживати належних заходів для забезпечення того, щоб у випадках, коли такі порушення відбуваються на їх території і/або в межах їх юрисдикції, особи, права яких порушені, мали змогу отримувати доступ до ефективних засобів правового захисту.</p>	
	<p>V. ПРИНЦИПИ ДІЯЛЬНОСТІ</p> <p>26. При усуненні порушень прав людини в сфері бізнесу державам слід вживати належних заходів для забезпечення ефективності національних судових механізмів, в тому числі шляхом відшукування способів усунення юридичних, практичних та інших відповідних бар'єрів, які можуть стати причиною відмови в доступі до засобів правового захисту</p>	

Стовпи	Принципи	Носії обов'язків (суб'єкти, яким адресуються принципи)
	27. Поряд з судовими механізмами державам слід забезпечувати ефективні і належні позасудові механізми розгляду скарг, які є частиною загальної державної системи правового захисту в разі порушень прав людини в сфері бізнесу.	Д
	28. Держави мають розглянути можливість сприяння доступу до ефективних недержавних механізмів розгляду скарг, які розглядають питання відшкодування шкоди, завданної порушеннями прав людини з боку бізнесу.	Д
	29. З метою оперативного розгляду скарг та прямого відшкодування шкоди підприємствам слід засновувати в інтересах окремих осіб і громад, які можуть виявитися жертвами негативного впливу, ефективні механізми розгляду скарг на оперативному рівні або брати участь в їх роботі.	Д
	30. Галузеві, багатосторонні та інші спільні ініціативи, засновані на дотриманні норм в області прав людини, повинні передбачати наявність ефективних механізмів розгляду скарг	Д
	<p>31. З метою забезпечення ефективності державних і недержавних позасудових механізмів розгляду скарг слід гарантувати:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) легітимність: забезпечення довіри з боку груп зацікавлених сторін, для яких призначені ці механізми, їх підзвітність з точки зору справедливості процесів розгляду скарг; (2) доступність: забезпечення поінформованості всіх груп зацікавлених сторін, для яких призначені ці механізми, і надання належної допомоги сторонам, доступу яких до відповідних механізмів перешкоджають бар'єри особливого характеру; (3) передбачуваність: забезпечення чіткої та зрозумілої процедури із зазначенням орієнтовних термінів проходження кожного етапу, а також внесення ясності щодо наявних типів процесу, результатів і способів контролю за виконанням рішень; (4) справедливість: прагнення забезпечити, щоб постраждалі сторони мали розумний доступ до джерел інформації, консультацій і експертних знань, необхідних для участі в процесі подачі скарги на основі принципів справедливості, поінформованості та поваги; (5) прозорість: інформування сторін процесу розгляду скарги про його хід і надання достатньої інформації про результативність механізму з метою зміцнення довіри до його ефективності і відповідності будь-яким суспільним інтересам; (6) відповідність нормам у сфері прав людини: забезпечення того, щоб результати та засоби правового захисту відповідали міжнародно-визнаним правам людини; (7) джерело безперервного навчання: аналіз відповідних заходів з метою виявлення уроків, необхідних для вдосконалення механізму і запобігання майбутнім скаргам і заподіянням шкоди; Механізми на оперативному рівні також повинні бути: (8) засновані на взаємодії і діалозі: проведення консультацій з групами зацікавлених сторін, для яких призначені ці механізми, з питань їх формування та ефективності їх функціонування, а також приділення уваги діалогу як способу розгляду скарг і прийняття по ним рішень. 	Д

Таблиця G.2 Права людини, які охоплюються Керівними принципами ООН

Право на самовизначення (права корінних народів)
Право на недискримінацію
Право на роботу (навчання, контракт, звільнення)
Право на рівну оплату за рівну працю
Право на прожитковий мінімум (мінімальна заробітна плата)
Право на безпечні та здорові умови праці
Право на рівні можливості для всіх на підвищення
Право на відпочинок, дозвілля та оплачувану відпустку
Право створювати профспілки та вступати до них та право на страйк
Право на соціальне забезпечення, у тому числі соціальне страхування
Право на захист матері до і після пологів
Право на захист дітей та молоді від експлуатації
Право на достатнє харчування та його справедливий розподіл
Право на відповідний одяг
Право на достатнє житло
Право на воду
Право на охорону здоров'я
Право на освіту
Право брати участь у культурному житті
Право на користь від наукового прогресу
Право на матеріальну вигоду від винаходів
Моральні права авторів (захист авторських прав)
Право на життя
Право не бути підданим катуванням, жорстокому, нелюдському та/або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню
Право на вільну, попередню та усвідомлену згоду на медичні або наукові експерименти
Право не бути підданим рабству, підневільному режиму чи примусовій роботі
Право на свободу та особисту недоторканність
Право затриманих на гуманне поводження
Право не бути засудженим до позбавлення волі за нездатність виконати договір
Право на свободу пересування
Право іноземців на належний процес, коли їм загрожує видворення (шукає притулку)
Право на справедливий суд
Право бути вільним від кримінального законодавства зворотної сили
Право на визнання особи перед законом
Право на приватність
Право на свободу думки, совісті та релігії

Таблиця Г.3. Зацікавлені сторони у сфері бізнесу та прав людини через призму Керівних принципів ООН: картографування носіїв обов'язків

Стовпи та принципи Керівних принципів ООН	Носії обов'язків
I. ОБОВ'ЯЗОК ДЕРЖАВИ ЗАХИЩАТИ ПРАВА ЛЮДИНИ	
<p>1. Держави повинні захищати права людини від порушень з боку третіх сторін, у тому числі бізнес-структур, у межах своєї території та/або в межах своєї юрисдикції. Це вимагає прийняття відповідних заходів, спрямованих на запобігання, розслідування, покарання за такі порушення та відшкодування нанесеної шкоди за допомогою ефективних політик, законодавства, нормативного регулювання та судочинства.</p>	<p>Запобігання порушенням</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Міністерство внутрішніх справ України – забезпечує формування державної політики у сфері забезпечення охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку. ❑ Комітет Верховної Ради України з питань правоохоронної діяльності – до предмета відання Комітету належать питання кримінального, кримінального процесуального законодавства, законодавства про адміністративні правопорушення, протидія злочинності. ❑ Комітет Верховної Ради України з питань антикорупційної політики – до предмета відання Комітету належать питання запобігання корупції в діяльності юридичних осіб. ❑ Органи, що здійснюють функції державного нагляду і контролю у відповідних сферах: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Держекоінспекція та її територіальні органи ▪ Держпраці та її територіальні органи ▪ Держпродспоживслужба а її територіальні органи та ін. <p>Розслідування правопорушень</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Органи досудового розслідування (органи Національної поліції, безпеки, Державної бюро розслідувань, Національного антикорупційного бюро України, Бюро економічної безпеки України). ❑ Органи, що здійснюють функції державного нагляду і контролю у відповідних сферах <p>Відшкодування та притягнення до відповідальності</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Судова система
<p>2. Держави повинні чітко заявити свої очікування щодо дотримання прав людини усіма бізнес-структурами, які домілюються на їхній території та/або знаходяться в межах їхньої юрисдикції, у діяльності таких структур.</p>	<p>Варто зауважити, що в контексті очікувань щодо дотримання прав людини бізнес-структурами у національному законодавстві наявні часткові положення щодо імплементації Керівних принципів ООН (Розділ 16 Національної стратегії у сфері прав людини) та положення в контексті корпоративної соціальної відповідальності.</p>

Стовпи та принципи Керівних принципів ООН	Носії обов'язків
<p>3. При виконанні свого обов'язку щодо забезпечення захисту Держави повинні:</p> <p>(1) Забезпечувати дотримання законів, мета або наслідки яких полягають в тому, щоб вимагати від підприємств поважати права людини й періодично оцінювати достатність таких законів і усувати будь-які прогалини;</p> <p>(2) Забезпечувати, щоб інші закони і політики, що регулюють створення та поточну діяльність підприємств, такі як норми корпоративного права, не стримували, а, навпаки, сприяли повазі прав людини бізнесом;</p>	<p>Враховуючи наведене, ключовими заінтересованими сторонами є</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Міністерство економіки – забезпечує формування та реалізує державну політику економічного, соціального розвитку і торгівлі, а також державну політику у сфері зайнятості, управління об'єктами державної власності, публічних закупівель, інвестиційної діяльності, забезпечує діяльність Національного контактного пункту ОЕСР. ❑ Міністерство юстиції – здійснює моніторинг виконання Національної стратегії у сфері прав людини (Розділ 16 Стратегії присвячений питанням бізнесу та прав людини). ❑ Уповноважений Верховної Ради України з прав людини – питання імплементації Керівних принципів ООН є одним зі стратегічних напрямів діяльності Уповноваженого. ❑ Міжсекторальна платформа з бізнесу та прав людини – забезпечує експертну взаємодію з питань бізнесу та прав людини. ❑ Державна регуляторна служба – реалізує державну регуляторну політику, політику з питань нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, ліцензування та дозвільної системи у сфері господарської діяльності та дерегуляції господарської діяльності <p>З метою забезпечення ефективної взаємодії в процесі нормотворення задля імплементації Керівних принципів ООН, важливо також налагодити співпрацю із відповідними комітетами Верховної Ради України, до сфери відання яких належать питання економічного розвитку та прав людини:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Комітет Верховної Ради України з прав людини, деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій у Донецькій, Луганській областях та Автономної Республіки Крим, міста Севастополя, національних меншин і міжнародних відносин. ❑ Комітет Верховної Ради з питань правової політики. ❑ Комітет з питань економічного розвитку. <p>Окрім того, оскільки Керівні принципи ООН охоплюють 48 прав людини, що гарантовані на міжнародному рівні, зацікавленими сторонами у цьому контексті також є органи державної влади, що формують та реалізують державну політику у відповідних сферах, що стосуються окремих прав людини. Це, зокрема:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Міністерство цифрової трансформації – здійснює формування та реалізацію державної політики у сфері цифровізації, цифрової економіки, електронної комерції та бізнесу, державної політики у сфері розвитку ІТ-індустрії, у сфері розвитку та функціонування правового режиму Дія Сіті, бере участь у розробці проєктів нормативно-правових актів з питань захисту персональних даних.

Стовпи та принципи Керівних принципів ООН	Носії обов'язків
	<ul style="list-style-type: none">■ Міністерство також забезпечує роботу онлайн платформи Дія. Бізнес, що містить актуальну інформацію, онлайн тренінги для представників(ць) бізнесу, а також реалізує проєкт зі створення мережі Дія Центри, де підприємці можуть отримати адміністративні послуги та консультації для бізнесу.■ Міністерство захисту довкілля та природних ресурсів – забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері охорони навколишнього природного середовища, екологічної безпеки, охорони атмосферного повітря, моніторингу, звітності та верифікації викидів парникових газів з установок, розташованих на території України (далі – моніторинг, звітність та верифікація), а також регулювання озоноруйнівних речовин та фторованих парникових газів, охорони озонового шару та запобігання зростанню рівня глобального потепління, зміни клімату і виконання вимог Рамкової конвенції ООН про зміну клімату, Кіотського протоколу до неї та Паризької угоди., оцінки впливу на довкілля, стратегічної екологічної оцінки.■ Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України – забезпечує формування та реалізує державну політику з питань тимчасово окупованих територій України та захисту прав населення, що на них проживає, внутрішньо переміщених осіб, дотримання норм міжнародного гуманітарного права на всій території України, відновлення та розбудови миру, розвитку тимчасово окупованих територій України після їх реінтеграції, а також прилеглих до них територій.■ Міністерство соціальної політики – забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері соціальної політики, сім'ї та дітей, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, торгівлі людьми, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.■ Міністерство культури та інформаційної політики – забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері міжнаціональних відносин, релігії та захисту прав національних меншин в Україні.■ Міністерство молоді та спорту – забезпечує формування та реалізацію державної молодіжної політики, сприяє в установленому порядку професійній орієнтації, працевлаштуванню молоді, її самозайнятості, підвищенню рівня її конкурентоспроможності та професійного розвитку, отриманню відповідних компетентностей. <p>Одним із нагальних питань в контексті виконання державою функцій відповідно до Керівних принципів є забезпечення узгодженості державної політики, а також врахування принципів прав людини в контексті економічної діяльності. Наразі на нормативно-правовому рівні не визначено органу державної влади, відповідального за координацію впровадження Керівних принципів, відтак, важливо віднайти рішення, що буде водночас ефективним та раціональним.</p> <p>Враховуючи наскрізний характер питань європейської інтеграції України, а також очікування на прийняття в рамках ЄС директивами про обов'язкову належну обачність компаній щодо прав людини, важливо також залучитися підтримкою Віце-прем'єр-міністра з питань європейської інтеграції.</p>

Стовпи та принципи Керівних принципів ООН	Носії обов'язків
<p>(3) Надавати бізнесу ефективні керівні вказівки щодо забезпечення поваги прав людини в діяльності підприємств;</p> <p>(4) Заохочувати та, за необхідності, вимагати від підприємств надання інформації про те, яким чином вони вирішують проблему їх впливу на права людини.</p>	<p>З питань надання бізнесу інформаційної допомоги з питань бізнесу та прав людини важливо виокремити носіїв обов'язків, що функціонують як на національному, так і на місцевому рівнях та з якими варто налагодити співпрацю:</p> <p>Національний рівень:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Міністерство цифрової трансформації – через платформу Дія Бізнес, мережу Дія центрів ▣ Національний контактний пункт ОЕСР ▣ Експортно-кредитне агентство ▣ ДУ «Офіс з розвитку підприємництва та експорту» <p>Місцевий рівень:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Місцеві державні адміністрації ▣ Агенції регіонального розвитку ▣ Регіональні офіси з євроінтеграції ▣ Дія Центри
<p>3. Держави повинні вживати додаткові заходи для захисту прав людини від порушень з боку підприємств, які знаходяться у власності держави або контролюються нею або отримують суттєву державну підтримку та користуються послугами державних установ, таких як агенції з кредитування експорту та державні страхові компанії або компанії з гарантування інвестицій, включаючи, за необхідності, встановлення вимоги належної обачності у сфері прав людини.</p> <p>8. Держави повинні забезпечити, щоб урядові відомства, агенції та інші державні інститути, які формують практику підприємницької діяльності, усвідомлювали й дотримувалися зобов'язань держави у сфері прав людини при реалізації своїх відповідних повноважень, у тому числі шляхом надання їм необхідної інформації, підготовки і допомоги.</p> <p>9. Держави повинні забезпечувати адекватний внутрішньополітичний простір для реалізації своїх зобов'язань у сфері прав людини при здійсненні пов'язаних з бізнесом політичних цілей у взаємодії з іншими державами або підприємствами, наприклад, при укладанні інвестиційних договорів або контрактів.</p>	<p>Керівні принципи ООН вимагають від держав розробку та реалізацію ефективних політик щодо бізнесу та прав людини, коли йдеться про сфери взаємодії держави та бізнесу, зокрема через:</p> <p>(1) Діяльність державних підприємств <i>Формування політики</i> (включно з реформою корпоративного управління)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Міністерство економіки ▣ Комітет Верховної Ради України з питань економічного розвитку <p><i>Реалізація та контроль</i> за реалізацією політики у сфері управління об'єктами (підприємствами) державної власності</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Суб'єкти управління об'єктами державної власності (центральні органи виконавчої влади) в окремих галузях <p>(2) Підтримку та просування експорту <i>Формування політики</i> (Реформа стимулювання експорту)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Міністерство економіки ▣ Комітет Верховної Ради України з питань економічного розвитку <p><i>Реалізація політики:</i> Експортно-кредитне агентство – Агентство здійснює страхування, перестраховування та гарантії за договорами, що забезпечують розвиток експорту, бере участь у програмах часткової компенсації процентної ставки за експортними кредитами, надає консультації експортерам.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Офіс з розвитку підприємництва та експорту комплексно охоплює декілька напрямків діяльності: стратегія й аналітика, юридична підтримка, доступ до фінансів, підприємницька освіта, підприємницька інфраструктура, цифрова трансформація, інвестиції, інновації, експорт. <p>(3) Державну підтримку бізнесу <i>Формування політики:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Мінекономіки (формування політики у сфері розвитку підприємництва)

Стовпи та принципи Керівних принципів ООН	Носії обов'язків
	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Міністерство фінансів (державне фінансування) ❑ Міністерство цифрової трансформації (спрощення процедур, платформа Дія.Бізнес, Дія.центри) ❑ Комітет Верховної Ради України з питань економічного розвитку ❑ Комітет Верховної Ради України з питань фінансів, податкової та митної політики <p><i>Реалізація політики:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Український фонд стартапів ❑ Дія.Бізнес ❑ Фонд розвитку підприємництва <p>(4) Державну інвестиційну політику</p> <p><i>Формування політики:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Мінекономіки (формування політики у сфері інвестицій)
<p>5. При укладанні контрактів з підприємствами або прийнятті законодавчих актів в їх інтересах, у випадках, коли здійснення діяльності такими підприємствами може вплинути на реалізацію прав людини, держави повинні здійснювати належний контроль з метою виконання своїх міжнародних зобов'язань у сфері прав людини.</p> <p>6. Держави повинні сприяти повазі та дотриманню прав людини підприємствами, з якими вони здійснюють комерційні операції.</p>	<p>Державно-приватне партнерство</p> <p><u><i>Формування політики:</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Міністерство економіки ❑ Комітет Верховної Ради України з питань економічного розвитку <p><i>Реалізація політики:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Міністерство економіки ❑ Фонд державного майна України, Антимонопольний комітет ❑ Державні обласні адміністрації <p><i>Державний контроль:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Рахункова палата, Антимонопольний комітет України, Державна служба фінансового моніторингу <p>Публічні закупівлі</p> <p><u><i>(Реформа державних закупівель)</i></u></p> <p><i>Формування політики:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Міністерство економіки ❑ Комітет Верховної Ради України з питань економічного розвитку <p><i>Реалізація політики:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ ЦОБВ, державні установи ❑ PROZORRO
<p>7. Оскільки ризик грубих порушень прав людини підвищується у зонах конфлікту, держави повинні сприяти забезпеченню того, щоб підприємства, які працюють у цих зонах, не були залучені до таких порушень, у тому числі шляхом:</p> <p>(1) Налагодження на якомога більш ранніх етапах контактів з підприємствами з тим, щоб допомогти їм виявляти, запобігати і пом'якшувати пов'язані з працею людини ризики, які обумовлені їх діяльністю та діловими відносинами;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України ❑ Міністерство економіки ❑ Постійний представник Президента України в Автономній Республіці Крим ❑ Комітет Верховної Ради України з прав людини, деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій у Донецькій, Луганській областях та Автономної Республіки Крим, міста Севастополя, національних меншин і міжнародних відносин

Стовпи та принципи Керівних принципів ООН	Носії обов'язків
<p>(2) Надання належної допомоги бізнесу для оцінки та усунення підвищених ризиків порушення прав людини, приділяючи особливу увагу гендерно зумовленому та сексуальному насильству;</p> <p>(3) Відмови у доступі до державної підтримки та послуг підприємствам, які причетні до грубих порушень прав людини та відмовляються співпрацювати з метою розв'язання проблемної ситуації;</p> <p>(4) Забезпечення ефективності державної актуальної політики, законодавства, нормативного регулювання та правозастосовних заходів з метою подолання ризику залучення бізнесу до грубих порушень прав людини.</p>	
<p>10. Держави, коли вони виступають як члени багатосторонніх інституцій, які займаються питаннями, пов'язаними з бізнесом, повинні:</p> <p>(1) Прагнути забезпечити, щоб ці інституції не обмежували можливості своїх Держав-членів у виконанні ними зобов'язань щодо захисту прав людини і не створювали перешкод для підприємств у їх прагненні поважати права людини;</p> <p>(2) Зохочувати ці інституції сприяти, у межах їх відповідних мандатів і наявних можливостей, пов'язаних з бізнесом прав людини і, за необхідності, допомагати державам виконувати їх зобов'язання із захисту прав людини від порушень з боку підприємств, у тому числі шляхом надання технічної допомоги, зміцнення потенціалу та підвищення обізнаності;</p> <p>(3) Спиратися на ці Керівні принципи, щоб сприяти їх спільному розумінню та розвивати міжнародне співробітництво у вирішенні проблем, що стосуються бізнесу та прав людини.</p>	<p>Формування політики (багатостороннє міжнародне співробітництво)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Мінекономіки, Торговий представник України ▣ Міністерство закордонних справ ▣ Міжвідомча комісія з міжнародної торгівлі

Стовпи та принципи Керівних принципів ООН	Носії обов'язків
II. КОРПОРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЩОДО ДОТРИМАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ	
<p>11. Підприємства повинні поважати права людини. Це означає, що вони повинні уникати порушень прав людини інших людей і повинні усувати несприятливий вплив на права людини, який зумовлює їх діяльність.</p> <p>15. Для забезпечення виконання зобов'язань із дотримання прав людини підприємства повинні запровадити політику та процедури, що відповідають їх розмірам та умовам діяльності, включаючи:</p> <p>(1) політику відданості зобов'язанням із дотримання прав людини;</p> <p>(2) процедуру забезпечення належної обачності щодо прав людини для встановлення, запобігання, пом'якшення та надання звітності про спричинений вплив на права людини або сприяння такому впливу;</p> <p>(3) процедури відшкодування шкоди, завданої будь-якими негативними впливами на права людини, які підприємства вчиняють або сприяють такому.</p> <p>23. За будь-яких умов підприємства повинні:</p> <p>(1) дотримуватись усіх відповідних законів та поважати визнані на міжнародному рівні права людини, де б не працювало підприємство;</p> <p>(2) відшукувати шляхи дотримання принципів визнаних на міжнародному рівні прав людини у ситуаціях, коли вони стикаються із конфлікуючими одна з одною вимогами;</p> <p>(3) добросовісно оцінювати ризик спричинення або сприяння грубим порушенням прав людини, де б не працювало підприємство.</p>	<p>Наведені принципи стосуються внутрішніх питань управління підприємствами, а відтак механізм їх втілення буде залежати від внутрішніх політик та структури компанії.</p> <p>Однак для загального розуміння можливо виокремити типові зацікавлені сторони всередині компанії. Це зокрема:</p> <p>Стратегічний менеджмент компанії</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Власник або керівник компанії (відповідає за стратегічні питання діяльності, зокрема запровадження нових політик), акціонери ▣ Наглядова рада чи інший наглядовий орган (у разі створення) <p>Операційна діяльність</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ HR департамент ▣ Юридичний департамент / юрист(ка) ▣ Департамент комплаєнсу / комплаєнс менеджер(ка) ▣ Відділи КСВ (за наявності) ▣ Зовнішні консультант(к)и, що залучаються компанією для виконання окремих функцій (юрист(к)и, КСВ, комплаєнс, ESG фахівці(чині), ризик-менеджер(к)и, консультант(к)и з питань сталого розвитку) <p>Вище наведено лише примірний аналіз кола заінтересованих сторін, адже кожна компанія має свої особливості щодо управління.</p> <p>Водночас залучення заінтересованих сторін як з кола стратегічного менеджменту, так і залучення фахівців(чинь), що реалізують щоденну операційну діяльність компанії до імплементації Керівних принципів ООН є надзвичайно важливими.</p> <p>Таке залучення важливе з точки зору адвокації Керівних принципів ООН, реалізації інформаційних кампаній з підвищення обізнаності про Керівні принципи, проведення тренінгів та інших заходів з посилення спроможності у сфері бізнесу та прав людини, а також в процесі розробки національного плану дій з питань бізнесу та прав людини для визначення бар'єрів, викликів, потреб та можливостей бізнесу втілювати Керівні принципи ООН.</p>
<p>21. Для забезпечення звітності щодо усунення наслідків негативного впливу на права людини підприємства повинні бути готовими повідомити про це публічно за межами підприємства, особливо якщо</p>	<p>Змінами до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»⁵³⁷ додано новий елемент обов'язкової звітності для деяких суб'єктів господарювання, а саме звіт про управління – документ, що містить фінансову та нефінансову інформацію, яка характеризує стан і перспективи розвитку підприємства та розкриває основні ризики і невизначеності його діяльності.</p>

537 Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.199 № 996-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text>

Стовпи та принципи Керівних принципів ООН	Носії обов'язків
<p>зацікавлені сторони (особи, права людини яких були безпосередньо порушені) чи особи, які виступають від їх імені, висловлюють занепокоєння з цього приводу. Підприємства, діяльність або умови діяльності яких створюють ризик значного впливу на права людини, повинні офіційно звітувати про те, як вони усувають наслідки такого впливу. У будь-якому випадку повідомлення повинні:</p> <p>(1) мати таку форму та представлятись з такою періодичністю, що дозволяє відображати вплив діяльності підприємств на права людини, та є доступними цільовій аудиторії;</p> <p>(2) містити інформацію, яка є достатньою для оцінки відповідності заходів підприємства у відповідь на особливі випадки впливів на права людини;</p> <p>(3) при цьому не створювати ризики для зацікавлених сторін, персоналу або щодо законних вимог про комерційну конфіденційність.</p>	<p>Відповідно до методичних рекомендацій Міністерства фінансів України⁵³⁸, цей звіт має включати низку інформації про методи управління, а саме про організаційну структуру, опис та результати діяльності підприємства, ліквідність та зобов'язання, екологічні та соціальні аспекти, персонал, політика, ризики, дослідження та інновації, фінансові інвестиції та перспективи розвитку. Інформація про корпоративне управління також необхідна для емітентів цінних паперів. Ця звітність є обов'язковою лише для великих підприємств, середня чисельність працівників яких на дата складання річної фінансової звітності перевищує 500 осіб.</p> <p>Відтак в частині запровадження звітності щодо усунення наслідків негативного впливу на права людини, важливим стейкхолдером є Міністерство фінансів, яке уповноважене вносити відповідні зміни до Методичних рекомендацій про складанні звіту про управління.</p> <p>Однак для тих компаній, які бажають самостійно запровадити таку звітність, важливою є співпраця, зокрема адвокація, зі стейкхолдерами, що зазначені вище (як на рівні стратегічного менеджменту, так і на рівні операційної діяльності).</p>
ДОСТУП ДО ЗАСОБІВ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ	
<p>А. Основоположний принцип</p> <p>25. У межах свого обов'язку захищати від пов'язаних з бізнесом порушень прав людини держави за допомогою судових, адміністративних, законодавчих або інших відповідних засобів повинні вживати належних заходів для забезпечення того, щоб у випадках, коли такі порушення відбуваються на їх території і/або в межах їх юрисдикції, особи, права яких порушені, мали змогу отримувати доступ до ефективних засобів правового захисту.</p>	<p>ДЕРЖАВНІ СУДОВІ МЕХАНІЗМИ</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Верховний Суд є найвищим судом у системі судустрою України, який забезпечує сталість та єдність судової практики, забезпечує однакове застосування норм права судами різних спеціалізацій, забезпечує апеляційні та місцеві суди методичною інформацією з питань правозастосування. ❑ Національна школа суддів України здійснює спеціальну підготовку кандидатів на посаду судді, періодичне навчання суддів з метою підвищення рівня їхньої кваліфікації. ❑ Місцеві та апеляційні суди. ❑ Міністерство юстиції – забезпечує формування державної правової політики, у сфері організації примусового виконання рішень судів на інших органів (посадових осіб) забезпечення формування та реалізація державної політики у сфері правової освіти, правової обізнаності, інформування населення, доступу громадян до джерел правової інформації, здійснення загального управління у сфері надання безоплатної первинної правової допомоги та безоплатної вторинної правової допомоги.

538 Методичні рекомендації зі складання звіту про управління, Наказ Міністерства фінансів України від 07.12.2018 № 982. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0982201-18#Text>

Стовпи та принципи Керівних принципів ООН	Носії обов'язків
<p>В. Принципи діяльності</p> <p>26. При усуненні порушень прав людини в сфері бізнесу державам слід вживати належних заходів для забезпечення ефективності національних судових механізмів, в тому числі шляхом відшукування способів усунення юридичних, практичних та інших відповідних бар'єрів, які можуть стати причиною відмови в доступі до засобів правового захисту.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Комітет Верховної Ради України з питань правової політики – до предмета відання комітету належать питання: цивільне законодавство; адміністративне законодавство; цивільне, господарське та адміністративне судочинство (процесуальне законодавство); судоустрій, статус суддів, статус органів суддівського врядування; забезпечення безпосередньої участі громадян у здійсненні правосуддя; виконання судових рішень, організація та діяльність органів юстиції, виконавчої служби, судової експертизи, нотаріату; законодавство з надання правової допомоги громадянам, регулювання організації та діяльності адвокатури; ❑ Координаційний центр з надання правової допомоги утворений з метою формування та забезпечення функціонування в Україні ефективної системи безоплатної правової допомоги, забезпечення її доступності та якості. Координаційний центр є державною установою і належить до сфери управління Мін'юсту. ❑ Національна асоціація адвокатів – створена у відповідності до Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» і є всеукраїнською недержавною некомерційною неприбутковою професійною організацією, яка об'єднує всіх адвокатів України з метою забезпечення реалізації завдань адвокатського самоврядування, створена на засадах професійної належності.
<p>27. Поряд з судовими механізмами державам слід забезпечувати ефективні і належні позасудові механізми розгляду скарг, які є частиною загальної державної системи правового захисту в разі порушень прав людини в сфері бізнесу.</p>	<p>ДЕРЖАВНІ ПОЗАСУДОВІ МЕХАНІЗМИ РОЗГЛЯДУ СКАРГ</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Звернення до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (включаючи регіональні відділення) ❑ Звернення до спеціалізованих уповноважених з окремих питань ❑ Звернення до органів державної влади, що здійснюють функції державного контролю та нагляду (Держпраці, Держпродспоживслужба, Держекоінспекція та ін.) ❑ Звернення до Національного контактного пункту ОЕСР
<p>28. Держави мають розглянути можливість сприяння доступу до ефективних недержавних механізмів розгляду скарг, які розглядають питання відшкодування шкоди, завданної порушеннями прав людини з боку бізнесу.</p>	<p>НЕДЕРЖАВНІ МЕХАНІЗМИ РОЗГЛЯДУ СКАРГ</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Професійні спілки, Федерація професійних спілок України ❑ Комісії з розгляду трудових спорів на підприємствах ❑ Медіатори

Таблиця Г.4 Міжнародні організації та донори

Міжнародні донори / організації	Програма / назва проекту	Програма / вебсайт проекту, соціальні мережі	Program/ project objectives
<p>ПРООН в Україні 1, Klovsky Uzviz Str., Kyiv, 01021, Ukraine E-mail: registry.ua@undp.org</p>	Права людини для України	https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/projects/human-rights-for-Ukraine.html	<p>Проект має на меті зміцнювати процеси інклюзивності та сталого людського розвитку в Україні та надалі сприяти демократичним змінам у країні, фокусуючись на правах людини та доступі до правосуддя для всіх. У рамках проекту ПРООН продовжує співпрацювати з ключовими національними партнерами, зокрема з Національною інституцією з прав людини, представниками національної та місцевої влади, громадянським суспільством та правозахисниками для утвердження прав людини в країні. Проект розпочався у січні 2019 року і триватиме до кінця 2023 року. У 2021 році в рамках проекту «Права людини для України» ПРООН започаткувала пілотну ініціативу «Бізнес і права людини в Україні – прискорення сталого та справедливого розвитку через імплементацію Керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини» з метою доповнення Національного базового оцінювання 2019 року, подальшого визначення прогалів. і можливостей, а також для повного розуміння поточної ситуації носіїв прав і носіїв обов'язків.</p>
	Сприяння соціальній згуртованості шляхом залучення молоді	https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/projects/social-cohesion-through-youth-participation.html	<p>Проект має на меті створити умови та методологічну базу для забезпечення інфраструктури з впровадження молодіжної політики знаннями та матеріалами, необхідними для ведення діалогу на тему національної єдності та соціальної згуртованості з молодими жінками та чоловіками в Україні. У рамках проекту планується розробити освітні та навчальні матеріали та провести спільні підготовчі заходи у партнерстві з Міністерством молоді та спорту та Всеукраїнським молодіжним центром (ВМЦ), що виконує роль інформаційного центру для регіональних молодіжних центрів. До розробки та випробування методології, матеріалів та програм будуть в повній мірі залучені як Міністерство молоді та спорту, що є профільною установою, відповідальною за формування молодіжної політики, так і ВМЦ, що сприятиме забезпеченню необхідного фінансування та державної підтримки для продовження діяльності проекту в майбутньому, тим самим гарантуючи стійкість результатів проекту після його завершення.</p>
	Зміцнення бізнес-членів ММСП в Україні: етап II	https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/projects/strengthening-msme-business-membership-organizations-in-ukraine.html	<p>Мета другої фази Проекту – розширити підтримку сектору ММСП в Україні та підвищити його конкурентоспроможність завдяки більш професійним і клієнтоорієнтованим бізнес-об'єднанням. Цю мету буде досягнуто шляхом посилення організаційного розвитку, вдосконалення стратегічного та операційного управління БО, полегшення доступу до та використання послуг із розвитку бізнесу для ММСП, а також через сприяння професійному публічно-приватному діалогу для вдосконалення нормативної бази та якості бізнес-середовища для ММСП. Належну увагу буде приділено розширенню економічних можливостей жінок та розвитку «зелених» рішень серед ММСП. Отримані уроки, а також досвід проекту мають велике значення для впровадження Керівних принципів серед українських ММСП.</p>

Міжнародні донори / організації	Програма / назва проекту	Програма / вебсайт проекту, соціальні мережі	Program/ project objectives
	Підтримка зеленого відновлення в Україні	https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/projects/supporting-green-recovery-in-ukraine.html	<p>Проект забезпечить важливі стимули для переходу до зеленої економіки та більш стійкої фінансової системи – підтримає впровадження нових бізнес-моделей, створення нових зелених робочих місць, покращення соціальної інтеграції громадян та розблокування приватного зеленого та стійкого фінансування.</p> <p>Проект зосереджує свою діяльність на досягненні наступних результатів:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Покращення правової бази на національному рівні для стимулювання трансформації економічних та фінансових відносин, 2) Зниження вартості транзакцій на ринку зеленого фінансування; і 3) Покращення оцінки та управління кліматичними ризиками в корпоративному секторі. <p>Співпраця з проектом збагатить потенціал впровадження Керівних принципів в Україні, зокрема в рамках імплементації Зеленої Угоди, Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Співпраця з Проектом збагатить потенціал впровадження Керівних принципів ООН в Україні в рамках зеленого порядку денного Україна-ЄС</p>
	Посилення політичної участі жінок на субнаціональному рівні	https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/projects/enhancing-women_s-political-participation-at-the-subnational-level.html	<p>Проект спрямований забезпечити гендерну рівність на регіональному рівні шляхом (1) збільшення громадянської та політичної участі жінок, особливо тих, які проживають у сільській місцевості, та жінок з інвалідністю, які беруть участь у місцевих виборах; (2) надання менторської підтримки новообраним жінкам, що увійдуть до місцевих рад; (3) посилення інституційної спроможності в організаціях громадянського суспільства ухвалювати рішення, що враховують гендерно-чутливі аспекти.</p> <p>Проект впроваджується в чотирьох областях України (Закарпатській, Миколаївській, Херсонській та Хмельницькій) з метою підвищення поінформованості громадськості про необхідність повної, рівної, вільної та демократичної участі жінок на рівних умовах із чоловіками в політичному та громадському житті.</p> <p>Цілі проекту:</p> <p>Сприяння політичній участі та представництву жінок на регіональному рівні шляхом (1) розвитку потенціалу та програми наставництва для жінок, обраних до місцевих рад, особливо жінок із сільської місцевості та жінок з інвалідністю; (2) посилення інституційного потенціалу для прийняття рішень з урахуванням гендерно-чутливих аспектів у об'єднаних територіальних громадах.</p>

Міжнародні донори / організації	Програма / назва проекту	Програма / вебсайт проекту, соціальні мережі	Program/ project objectives
	Підтримка економічного відродження східної України	https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/projects/support-to-economic-recovery-of-eastern-Ukraine.html	<p>Конфлікт в Донецьких та Луганських областях у східній Україні мав значний та пагубний вплив на благополуччя людей та соціально-економічні умови загалом. Оцінювання показують, що очікується, що безробіття, особливо серед соціально-незахищених груп (внутрішньо переміщених осіб, жінок, молоді, людей з інвалідністю, і т. п.) буде безупинно зростати через спад економічної активності тим самим обмежуючи засоби для існування та можливості, що приносять дохід на Донбасі.</p> <p>Щоб побороти ці виклики, проект має на меті надати допомогу для соціальної стабілізації у східній Україні задовольняючи соціальні та економічні потреби внутрішньо переміщених осіб та місцевого населення постраждалого від збройного конфлікту завдяки створенню нових можливостей працевлаштування та удосконаленню і підтримці малих та середніх підприємств. Проект впроваджується на підконтрольних державі територіях Донецької та Луганської областей, включаючи громади, що проживають поблизу лінії розмежування та три сусідні області – Дніпропетровськ, Харків та Запоріжжя.</p>
	Відновлення врядування та примирення на територіях України, що постраждали від кризи» є частиною загальної Програми відновлення та налагодження миру ПРООН і фінансується урядами Швеції та Швейцарської Конфедерації (SIDA та SDC)	https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/projects/restoration-and-reconciliation-sida-sdc.html	<p>Проект «Відновлення врядування та примирення на територіях України, що постраждали від кризи» є частиною загальної Програми відновлення та налагодження миру ПРООН і фінансується урядами Швеції та Швейцарської Конфедерації (SIDA та SDC). Мета Проекту – подолання негативних наслідків збройного конфлікту, зниження ризиків його повторення і усунення існуючих невдольовень. Проект встановлює надійну систему моніторингу в постраждалих від конфлікту районах. В рамках Проекту також надається технічна та консультативна допомога в реорганізації місцевого управління і відновленні основних послуг. Проект сприяє примиренню громад і соціальній згуртованості населення України.</p> <p>Цілі проекту:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Забезпечити розвиток систем місцевого самоврядування у співпраці з центральними органами влади, які вирішуватимуть питання швидкої реконструкції та потреб суспільної єдності громад. Такі системи врядування функціонуватимуть у співпраці з громадськими діячами, громадськістю (в тому числі з жіночими організаціями) та іншими місцевими суб'єктами, і забезпечуватимуть реагування на потреби громадян; ■ Підтримати вкрай необхідну політику примирення і розбудови миру зусиллями уряду, громадськості, приватного сектору; відстоювати цінності всіх громадян, застосовуючи спеціально розроблену комунікаційну стратегію; а також розробити формальний і неформальний діалоги та механізми вирішення конфліктів; вирішити питання роз'єднаності і боротися з пропагандою ненависті й іншими формами політичної та культурної нетерпимості; ■ Сприяти зміцненню довіри серед місцевих громад, між громадами та представники центральних органів влади і структурами безпеки, а також між громадами та системами місцевого самоврядування.

Міжнародні донори / організації	Програма / назва проекту	Програма / вебсайт проекту, соціальні мережі	Program/ project objectives
<p>КМЄС в Україні https://www.euam-ukraine.eu/ua/</p>		<p>https://www.euam-ukraine.eu/ua/</p>	<p>КМЄС тісно співпрацювала зі своїми українськими колегами для прискорення сталої реформи сектору цивільної безпеки, надаючи стратегічні поради та практичну підтримку для конкретних заходів реформ відповідно до стандартів ЄС та міжнародних принципів належного управління та прав людини.</p> <p>Мандат КМЄС реалізується згідно з трьома напрямками діяльності:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Стратегічні поради щодо реформування сектору цивільної безпеки, зокрема, щодо необхідності розробки стратегій цивільної безпеки; ▣ Підтримка впровадження реформ через надання практичних порад, навчання та інші проекти ▣ А також співробітництво та координацію, щоб забезпечити координацію зусиль щодо реформування з українськими та міжнародними учасниками. <p>КМЄС консультувала Міністерство юстиції з питань розробки Національної стратегії у сфері прав людини.</p>
<p>Рада Європи в Україні https://www.coe.int/en/web/kyiv</p>	<p>Внутрішнє переміщення в Україні: розробка тривалих рішень (2017 – 2022)</p>	<p>https://www.coe.int/en/web/kyiv/idps2#{%2238403826%22:[3]}</p>	<p>У 2021-2022 роках Проект включатиме три основні компоненти:</p> <p>I. Розширення сфери застосування та впровадження правової та нормативної бази щодо захисту та відновлення прав людини ВПО та іншого цивільного населення, постраждалого від конфлікту</p> <p>II. Посилення місцевої влади у реагуванні на потреби ВПО та населення, що постраждало від конфлікту</p> <p>III. Сприяння інтеграції ВПО шляхом просування та впровадження цільових цифрових рішень</p>
	<p>Посилення децентралізації та реформування державного управління в Україні</p>	<p>http://www.slg-coe.org.ua/?lang=en</p> <p>https://www.facebook.com/sglcoe/</p>	<p>Програма складається з трьох взаємопов'язаних компонентів:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Удосконалення законодавчої бази щодо місцевого самоврядування відповідно до європейських стандартів та передової практики. (2) Підвищення спроможності місцевих та регіональних органів влади для забезпечення ефективного та орієнтованого на послуги державного управління. (3) Підвищення обізнаності населення про результати та вплив децентралізації влади та реформи місцевого самоврядування.
	<p>Захист національних меншин, в тому числі Ромів, та мов меншин в Україні (2018-2021)</p>	<p>https://www.coe.int/en/web/kyiv/national-minorities</p> <p>https://www.facebook.com/NationalMinoritiesAndRomaCoE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Посилення захисту національних меншин та мов меншин в Україні шляхом посилення відповідної політики, покращення консультацій з національними меншинами, посилення спроможності та компетенції органів державної влади, які займаються захистом національних меншин, та підвищення обізнаності громадськості. ▣ Сприяння отриманню ромами без посвідчення особи документів, у тому числі внутрішньо переміщеними ромами. ▣ Інституціоналізація та посилення визнання професії ромського медіатора в Україні; покращення доступу ромських громад до охорони здоров'я та соціальних послуг.

Міжнародні донори / організації	Програма / назва проекту	Програма / вебсайт проекту, соціальні мережі	Program/ project objectives
	Розвиток соціальних прав людини як ключовий чинник сталої демократії в Україні (1 серпня 2019 – 31 липня 2021)	https://www.coe.int/en/web/kyiv/socialrights https://www.facebook.com/CoEsocialrightsUA	<p>Завдання 1: Політика та практика у сфері соціальних прав є узгодженою та узгодженою на національному рівні та узгодженою з європейськими стандартами у сфері соціальних та економічних прав, забезпечуючи належний захист та реалізацію соціальних прав.</p> <p>Завдання 2: Покращено процедуру звітності щодо імплементації Європейської соціальної хартії та покращено якість національних звітів, які подаються до ЄСК, забезпечуючи точні та повні дані.</p> <p>Завдання 3: Підвищення обізнаності щодо соціальних прав людини та системи Європейської соціальної хартії серед цільових груп (включаючи юристів, соціальних/державних службовців, студентів юридичних та соціальних наук) та громадськості загалом для посилення реалізації та захисту соціальних прав.</p>
	Європейський Союз та Рада Європи працюють разом задля посилення операційної спроможності Омбудсмана у захисті прав людини	https://www.coe.int/en/web/kyiv/ombudsperson	Загальна мета Проекту – забезпечити кращий захист прав людини в Україні в результаті приведення законодавства України у відповідність до європейських стандартів та посилення оперативних можливостей Офісу омбудсмана у сфері захисту персональних даних та запобігання жорсткому поводженню. в місцях позбавлення волі.
	Протидія насильству над дітьми в Україні	https://www.coe.int/en/web/kyiv/combating-violence-against-children-in-ukraine	<p>Проект Ради Європи «Боротьба з насильством щодо дітей в Україні» зосереджується на підтримці України у посиленні протидії сексуальній експлуатації дітей, у тому числі в цифровому середовищі, пропагуванні дружніх до дітей практик з акцентом на забезпеченні прав дітей-жертв та свідків у процесі та сприянні права дитини в цифровому середовищі.</p> <p>Проект Ради Європи «Боротьба з насильством щодо дітей в Україні» є прямим продовженням попереднього проекту Ради Європи «Боротьба з насильством щодо жінок та дітей» (2017/DG II/VC/3800), який реалізовувався у 2017-2018 роках.</p>
	Підтримка судової влади України в забезпеченні кращого доступу до правосуддя	https://www.coe.int/en/web/kyiv/support-for-judicial-institutions-and-processes-to-strengthen-access-to-justice-in-ukraine	<p>Цілі:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Надавати Україні експертну підтримку щодо реформування законодавства, регулювання функціонування судової системи та доступу до правосуддя відповідно до стандартів та рекомендацій Ради Європи. ■ Сприяти розвитку судових процедур Верховного Суду та судів нижчих інстанцій для забезпечення однакового застосування закону та покращення доступу до правосуддя, враховуючи пандемію COVID-19 та відповідні стандарти Ради Європи. ■ Удосконалити процедури доступу до правосуддя шляхом надання безкоштовної правової допомоги, з акцентом на цивільні та адміністративні справи та враховуючи пандемію COVID-19.

Міжнародні донори / організації	Програма / назва проекту	Програма / вебсайт проекту, соціальні мережі	Program/ project objectives
			<p>Сфери співпраці:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Підтримка реформування законодавства з метою імплементації стандартів та рекомендацій Ради Європи у сфері судової влади. ❑ Підтримка Верховного Суду та судів нижчих інстанцій у забезпеченні доступу до правосуддя та уніфікованості судової практики відповідно до стандартів Ради Європи. ❑ Підтримка Верховного Суду та судів нижчих інстанцій у забезпеченні дотримання принципу правової визначеності відповідно до стандартів Ради Європи. ❑ Підтримка національних органів влади у вдосконаленні законодавства та якості правової допомоги в рамках системи безоплатної правової допомоги у цивільних та адміністративних справах з урахуванням відповідної європейської практики та рекомендацій Ради Європи.
	Боротьба з насильством стосовно жінок в Україні	https://www.coe.int/en/web/kyiv/combating-violence-against-women-in-ukraine-covaw	<p>Проект COVAW буде спеціально спрямований на сприяння успіху Плану дій шляхом підтримки наступних пріоритетів:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ прийняття необхідного законодавства для ратифікації Стамбульської конвенції шляхом співпраці з профільними комітетами Верховної Ради; ❑ підвищення обізнаності органів влади на різних рівнях щодо проблеми насильства над жінками та домашнього насильства в Україні та необхідності боротьби з ним; обмін інформацією про Стамбульську конвенцію та інші міжнародні стандарти в цій сфері; ❑ підвищення обізнаності суспільства щодо боротьби зі стереотипами та гендерною нерівністю, ризиками домашнього насильства та міжнародних стандартів боротьби з ним, зокрема Стамбульської конвенції. ❑ зміцнення потенціалу та розширення знань відповідних спеціалістів та зацікавлених сторін, у тому числі в окремих об'єднаних громадах; ❑ виявлення прогалин, які перешкоджають запобіганню насильству щодо жінок, захисту жертв цього насильства, переслідуванню винних або комплексній політиці на центральному чи місцевому рівні; ❑ законодавчі реформи та вдосконалена політика допомоги жертвам насильства щодо жінок та домашнього насильства.
	Зміцнення громадської участі у демократичному процесі прийняття рішень в Україні	https://www.coe.int/en/web/kyiv/promoting-civil-participation-in-democratic-decision-making-in-ukraine#f%2247092042%22;f3j	<p>Реалізація проекту спрямована на:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Зменшення дистанції між громадянами та органами державної влади, ❑ Посилення діалогу та співпраці в процесі прийняття рішень; ❑ Забезпечення та розширення можливостей для залучення громадян до управління державними справами відповідно до стандартів та передового досвіду Ради Європи.

Міжнародні донори / організації	Програма / назва проекту	Програма / вебсайт проекту, соціальні мережі	Program/ project objectives
			<p>Спираючись на результати пілотного проекту у 2017-2018 рр., який допоміг посилити інклюзивний діалог між НУО та місцевою владою Києва, новий проект має на меті:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Удосконалення національної законодавчої та інституційної бази громадянської участі; ▣ підвищення обізнаності про стандарти Ради Європи; ▣ удосконалення механізмів залучення громадян на місцевому рівні; ▣ Посилення спроможності державних службовців та НУО.
<p>Координатор проектів ОБСЄ в Україні https://www.osce.org/project-coordinator-in-ukraine</p>	<p>Протидія торгівлі людьми</p>	<p>https://www.osce.org/project-coordinator-in-ukraine/combating-human-trafficking</p>	<p>У фокусі діяльності Координатора з протидії торгівлі людьми є запобігання, посилення переслідування винних та допомога жертвам.</p> <p>Оскільки зловмисники все частіше використовують кіберпростір для цього злочину, особлива увага приділяється IT-аспектам цього явища, зокрема необхідності популяризації кібергігієни та безпечного користування Інтернетом серед українців.</p> <p>Допомога Координатора включає надання експертних знань для розробки законів і нормативних актів; кампанії з підвищення обізнаності; та навчання правоохоронних органів, інспекторів праці, постачальників соціальних послуг, вчителів, ЗМІ та представників громадянського суспільства.</p> <p>Ключовим інструментом є Національний механізм перенаправлення, який сприяє співпраці між державними установами та неурядовими організаціями, щоб допомогти жертвам отримати доступ до належної допомоги.</p>
	<p>Права людини</p>	<p>https://www.osce.org/project-coordinator-in-ukraine/human-rights</p>	<p>Координатор співпрацює із сектором безпеки та правоохоронними органами, щоб допомогти їм у реалізації підходів, заснованих на правах людини, допомагає парламентаріям розробляти закони, які захищають особисті свободи, а також підтримує реформу правоохоронних органів, беручи участь у розробці та реалізації її стратегії.</p> <p>Щоб зробити систему правосуддя ефективним інструментом захисту прав людини, Координатор пропонує для суддів навчальні курси, допомагає громадянському суспільству діагностувати систему за допомогою моніторингу судових розглядів, підтримує комплексну реформу виконання судових рішень. Щоб забезпечити доступ до правосуддя в районах, що постраждали від конфлікту, Координатор підтримує дослідження та забезпечує платформу для обговорення шляхів вирішення конкретних виявлених проблем.</p> <p>Важливим напрямом роботи є поточна трансформація системи юридичної освіти країни на основі вдосконалення стандартів, з кращим зовнішнім та внутрішнім оцінюванням та підвищеними вимогами до тих, хто входить до кола фахівців у сфері права.</p>

Міжнародні донори / організації	Програма / назва проекту	Програма / вебсайт проекту, соціальні мережі	Program/ project objectives
			<p>Для підвищення якості освіти Координатор сприяє інноваційним підходам до змісту та методології викладання юридичних курсів, підтримує академічну мобільність та розвиток юридичних клінік, де студенти можуть отримати практичні навички. Він також допомагає зробити освіту з прав людини частиною шкільної програми, пропонує відповідні навчальні курси та ресурси для вчителів, а також створює мережу освітян з прав людини.</p>
	Охорона довкілля	https://www.osce.org/project-coordinator-in-ukraine/environmental-activities	<p>Після оцінки екологічних ризиків, пов'язаних із конфліктом, Координатор зосереджує свої зусилля на створенні системи моніторингу, яка дасть змогу уряду та громадянам краще зрозуміти ризики та підготувати адекватні заходи реагування, а також на просуванні політики сталого використання ресурсів, особливо у водному господарстві.</p> <p>Важливий портфель проектів, які реалізовує ОБСЄ, спрямований на підвищення готовності України протистояти викликам хімічної та біологічної безпеки. Вони включають зусилля зі зміцнення системи регулювання та потенціалу для виявлення контрольованих та токсичних агентів; покращити контроль за транскордонним переміщенням небезпечних речовин; і підвищити спроможність України реагувати на надзвичайні ситуації та безпеку її лабораторій.</p> <p>Працюючи через кордони з сусідніми Україною, ОБСЄ також допомагає в проектах покращення співпраці щодо адаптації басейну Дністра до проблем якості та кількості води, зміни клімату та дикої природи, а також зменшення радіологічних ризиків, спричинених лісовими пожежами в Чорнобилі. Зона відчуження.</p>
	Запобігання і вирішення конфліктів	https://www.osce.org/project-coordinator-in-ukraine/conflict-prevention-and-resolution	<p>Незважаючи на те, що для подолання кризи в Україні та навколо неї було запроваджено численні заходи та механізми ОБСЄ, Координатор проекту, відповідно до свого мандату, зосереджує свої зусилля на допомозі українським зацікавленим сторонам у подоланні наслідків та зміцненні соціальної згуртованості в країні під час важких разів.</p> <p>На загальнонаціональному рівні Координатор сприяє діалогу як інструменту запобігання та врегулювання конфліктів, а також як важливого інструменту управління для формування політики на всіх рівнях. Для досягнення цієї мети вона надає допомогу у зміцненні української спільноти медіаторів і фасилітаторів діалогу шляхом навчання та розробки навчальних матеріалів та інструментів, надає методичну підтримку для посилення аналізу та управління конфліктами, а також організовує та проводить діалогові зустрічі з проблем, схильних до конфліктів.</p> <p>Для пом'якшення наслідків кризи по всій країні Координатор допомагає розробити та запустити систему допомоги постраждалим від кризи людям, у тому числі колишнім комбатантам та членам їхніх сімей.</p>

Міжнародні донори / організації	Програма / назва проекту	Програма / вебсайт проекту, соціальні мережі	Program/ project objectives
	Верховенство права	https://www.osce.org/project-coordinator-in-ukraine/rule-of-law	<p>Координатор підтримує комплексну реформу судової системи, беручи участь у розробці та реалізації її стратегії; надання експертної підтримки та забезпечення інклюзивної участі зацікавлених сторін у обговоренні суті змін. Координатор також допомагає українським парламентаріям розробляти закони, які захищають особисті свободи, пропонуючи навчальні курси, розробляючи методики та надаючи висновки експертів.</p> <p>Щоб покращити якість системи правосуддя в країні, Координатор допомагає запровадити судову освіту, засновану на стандартах, із застосуванням підходів до оцінювання, а також розробляє курси та методики. Це також сприяє просуванню правосуддя з урахуванням гендерної проблематики, підтримуючи мережу координаційних центрів з питань гендерної проблематики в судах, пропонуючи відповідні навчальні курси для суддів. Координатор також сприяє використанню українськими судами міжнародних інструментів захисту прав людини, проводить навчальні курси та сприяє професійним дискусіям у юридичній спільноті. Крім того, громадянське суспільство отримує методичну підтримку та тренінги для моніторингу судових розглядів та виявлення прогалин, які потребують удосконалення.</p> <p>Конституційний суд країни користується порадами Координатора, доступом до міжнародного досвіду та підтримкою у покращенні його прозорості. Спеціальна допомога надається для посилення нещодавно запровадженого механізму конституційної скарги, що дає можливість громадянам звертатися до Суду, якщо вони вважають, що конституційні положення порушуються актами уряду.</p> <p>Щоб допомогти судовій системі професійно та незалежно вирішувати широкий спектр питань у рамках антикорупційної реформи, Координатор співпрацює з новоствореним Антикорупційним судом та іншими правоохоронними органами, а також сприяє залученню громадян та ключових зацікавлених сторін у діалог про поточні перетворення.</p>
	Належне урядування	https://www.osce.org/project-coordinator-in-ukraine/good-governance	<p>Координатор сприяє підвищенню ролі організацій громадянського суспільства в процесі прийняття рішень, у тому числі шляхом громадських консультацій, а також надає підтримку ініціативам, які зміцнюють стійкість організацій громадянського суспільства.</p> <p>Це включає розробку політики та законодавчої бази, заснованої на передовій міжнародній практиці, навчальні курси для посадовців та активістів щодо способів співпраці, просування стандартів належного управління для громадських об'єднань та підтримку розробки та практичного використання фінансових механізмів. сприяти інституційному розвитку організацій громадянського суспільства.</p>

Міжнародні донори / організації	Програма / назва проекту	Програма / вебсайт проекту, соціальні мережі	Program/ project objectives
	Правоохоронна діяльність	https://www.osce.org/project-coordinator-in-ukraine/policing	<p>Координатор допомагає забезпечити впровадження реформою принципів демократичної поліції, які вимагають від правоохоронців домагатися прозорості та підзвітності перед усіма громадянами, їхніми представниками, державою та законом.</p> <p>Координатор допомагає розробити комплексні курси підготовки до конкретних проблем, пропонує перепідготовку офіцерів служби, а також підтримує розробку та впровадження сучасних підходів до поліцейської освіти для новоспечених курсантів.</p> <p>Також надається допомога у розробці інструкцій та підзаконних актів, зокрема для підтримки реагування поліції на домашнє насильство, торгівлю людьми та кіберзлочинність.</p>
	Гендерна рівність	https://www.osce.org/project-coordinator-in-ukraine/gender-equality	<p>Координатор проекту допомагає Україні виконувати Національний план дій щодо імплементації Резолюції 1325, розроблений спільно з іншими міжнародними партнерами.</p> <p>Зокрема, допомагаючи Україні розробити систему надання психосоціальної реабілітації постраждалим від кризи, Координатор приділяє особливу увагу сім'ям колишніх комбатантів та внутрішньо переміщених осіб; більшість з яких – жінки.</p> <p>Для просування гендерної рівності та боротьби з гендерним насильством в Україні Координатор допомагає вносити зміни в законодавство про домашнє насильство та гендерне законодавство, проводить інформаційні кампанії та організовує навчальні курси для надавачів соціальних послуг, ЗМІ та правоохоронців.</p> <p>Особлива увага приділяється інтеграції гендерних питань у юридичну сферу, Координатор пропагує гендерно-чутливий конституціоналізм, навчає суддів та об'єднує їх через мережу гендерних координаційних центрів у судах.</p>
	Кібербезпека і протидія кіберзлочинності	https://www.osce.org/project-coordinator-in-ukraine/cyber-ict-security	<p>Координатор проектів ОБСЄ допомагає країні реагувати на цей виклик безпеки, підвищуючи обізнаність українців про правила безпеки в цифровому просторі, розбудовуючи потенціал нової кіберполіції та сприяючи співпраці між різними відомствами у розгляді злочинів, спричинених ІКТ, зокрема щодо торгівлі людьми.</p>
	Розвиток вільних ЗМІ	https://www.osce.org/project-coordinator-in-ukraine/media-freedom-and-development	<p>Координатор проекту працює над покращенням безпеки та редакційної незалежності журналістів, підтримує дослідницькі та дискусійні платформи щодо конфліктної журналістики, пропонує навчальні курси та сприяє кращому саморегулюванню як способу подолання порушень етики ЗМІ. Сталість місцевих друкованих ЗМІ, реформованих із державних чи муніципальних до незалежних, також є важливою сферою уваги.</p>

Міжнародні донори / організації	Програма / назва проекту	Програма / вебсайт проекту, соціальні мережі	Program/ project objectives
Міжнародний фонд Відродження https://www.irf.ua/en/	Європейська програма	https://www.irf.ua/en/program/eu-en/	Мета програми: Підтримати європейську інтеграцію України як засіб впровадження ефективних проєвропейських реформ у сферах демократизації, прав людини, належного врядування та верховенства права на основі найкращого світового досвіду: <ul style="list-style-type: none"> ▣ Міжнародні експертні діалоги та адвокація ▣ Проєкт «Громадська синергія». ▣ Сприяння виконанню Угоди про асоціацію, посилення міжнародної підтримки України
	Права людини та правосуддя	https://www.irf.ua/program/human_rights-en/	Мета програми: Запобігати порушенням прав людини, сприяти впровадженню ефективного антидискримінаційного законодавства та практики в Україні, сприяти доступу до правосуддя та уразливим групам для бідних та вразливих верств населення: <ul style="list-style-type: none"> ▣ Посилення правоздатності місцевих громад ▣ Моніторинг, документування порушень прав людини ▣ Реформування кримінальної юстиції
	Соціальний капітал	https://www.irf.ua/program/civic_initiatives_of_new_ukraine-en/	Мета програми: Посилення організаційної та адвокаційної спроможності місцевих ініціатив самоорганізації громадян, що виникли під час протестів 2013-2014 років, та створення умов для громадянського діалогу, порозуміння та примирення в Україні. <ul style="list-style-type: none"> ▣ Розвиток комунікаційної спроможності громадських ініціатив, громадських ЗМІ та журналістики ▣ Створення ефективних механізмів налагодження контактів, співпраці та обміну досвідом, що показало свою важливість, між громадськими активістами з різних регіонів України ▣ Розвиток місцевих ЗМІ ▣ Проєкт «Експертне забезпечення Європейської програми надзвичайних ситуацій»
	Ромська програма	https://www.irf.ua/en/program/roma-en/	Метою програми є підтримка громадських організацій та активістів у залученні представників ромської громади до соціальних процесів та протидії дискримінації: <ul style="list-style-type: none"> ▣ Адвокація та підтримка ▣ Правовий захист ▣ Молодіжне лідерство ▣ Освіта ромів ▣ Здоров'я та соціальні посередники ромів
	Демократична практика	https://www.irf.ua/program/democracy-en/	Мета програми: Створення дієвих інструментів боротьби з корупцією та підвищення підзвітності державної влади перед громадянами: <ul style="list-style-type: none"> ▣ Журналістські розслідування ▣ Боротьба з корупцією ▣ Екологічна ініціатива

Міжнародні донори / організації	Програма / назва проекту	Програма / вебсайт проекту, соціальні мережі	Program/ project objectives
	Екологічна ініціатива (EPAIU)	https://www.irf.ua/en/program/ecology-en/	«Ініціатива з розвитку екологічної політики й адвокації в Україні» (EPAIU) спрямована на розвиток громадських організацій, які працюють в екологічній сфері – інституційно спроможних, з добросчесним управлінням, підзвітних та визнаних в екологічній спільноті – які зможуть сприяти реформам в Україні, виконанню відповідних положень Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, виконанню інших міжнародних домовленостей України через впровадження екологічних політик і здійснення адвокаційних заходів на захист довкілля. Ініціатива виконується за підтримки Швеції.
	Проект «EU4USociety»	https://www.irf.ua/en/program/eu4usociety-en/	Загальною метою Проекту є посилення залучення, сталості, спроможності, актуальності та впливу українського громадянського суспільства у вирішенні актуальних внутрішніх, регіональних та глобальних викликів. Довготривалим наслідком реалізації Проекту буде внесок у побудову сталої демократичної публічної політики та культури громадської участі в Україні. <ul style="list-style-type: none"> ▣ цифрова трансформація на основі прав людини ▣ реагування на зміну клімату ▣ людяність і взаємодопомога: Гуманітарна ініціатива ▣ стабільність і стійкість громадянського суспільства
USAID https://www.usaid.gov/uk/ukraine	Бізнес інвестування та кредитування Виконавець: Western NIS Enterprise Fund/ Horizon Capital Період проекту: 21.09.1994 р. – 31 грудня 2023 р.	https://wnisef.org/ https://www.facebook.com/wnisef	USAID створив Western NIS Enterprise Fund (WNISEF), регіональний фонд прямих інвестицій для України та Молдови, у 1994 році, капіталізувавши його у розмірі 150 мільйонів доларів, і протягом двох десятиліть WNISEF інвестував у малі та середні компанії в регіоні. У 2014 році USAID перенаправив решту коштів на розвиток політики та практик, що підтримують розвиток приватного сектора. Зараз WNISEF зосереджується на розвитку економічного лідерства та місцевої економіки, а також на соціальні інвестиції та стимулювання експорту.
	Програма конкурентоспроможної економіки Виконавець: Chemonics Int. Період проекту: 16 жовтня 2018 – 15 жовтня 2023 року	https://www.facebook.com/usaidcep.ua	Програма USAID Конкурентоспроможна економіка України. (CEP) – це діяльність на суму 42 мільйони доларів, спрямована на розвиток сильної, різноманітної та відкритої української економіки шляхом підтримки малого та середнього бізнесу та стартапів, щоб вони стали більш конкурентоспроможними на внутрішньому та міжнародному ринках. Основними цілями CEP є сприяння кращому сприятливому середовищу для бізнесу, забезпечення підтримки конкурентоспроможних галузей і фірм, а також збільшення експорту та торгівлі України. CEP підтримує розвиток окремих галузей, які мають потенціал для швидкого зростання, збільшення доходів та створення інвестицій і робочих місць екологічно стійким способом. CEP зосереджений на кількох ключових галузях – інформаційні технології (ІТ), меблева та деревообробна промисловість, туризм та кіноіндустрія. Ключовим підходом CEP до сприяння бізнесу в конкурентоспроможних секторах є створення можливостей для розширення бізнесу та експорту знань і навичок, а також забезпечення доступу до фінансування. Для підтримки торгівлі CEP також посилює участь України та дотримання правил і вимог Світової організації торгівлі (СОТ).

Міжнародні донори / організації	Програма / назва проекту	Програма / вебсайт проекту, соціальні мережі	Program/ project objectives
	<p>Економічна стійкість</p> <p>Виконавець: DAI Global</p> <p>Період проекту: 27 серпня 2018 року – 26 серпня 2023 року</p>	<p>https://era-ukraine.org.ua/en/</p>	<p>Програма USAID з економічної стійкості (ERA) – це шестирічна програма (2018-2024), яку впроваджує ТОВ «ДАІ Глобал», спрямована на покращення економіки сходу України у відповідь на агресію Росії. Цільові географічні регіони ERA включають підконтрольні уряду України території Донецької та Луганської областей, а також окремі міста в регіоні Азовського моря.</p> <p>Програма USAID з економічної стійкості сприяє розвитку стійкої, інклюзивної та орієнтованої на зростання економіки на сході України. ERA дає можливість східним українцям створювати та розвивати мікро-, малі та середні підприємства (ММСП) у перспективних секторах економіки, впроваджувати інновації та виходити на нові ринки в Україні, Європейському Союзі (ЄС) та інших нових міжнародних ринках.</p> <p>ERA наголошує на включенні внутрішньо переміщених осіб (ВПО), жінок, молодих дорослих, ромів, ветеранів, людей похилого віку та інших вразливих груп серед своїх бенефіціарів, щоб забезпечити їх частку в економічному успіху регіону. ERA також працює з місцевими та регіональними зацікавленими сторонами, щоб визначити життєздатне бачення майбутнього економіки регіону.</p>
	<p>Глобальна програма праці: Україна</p> <p>Виконавець: Американський центр міжнародної солідарності праці (Центр солідарності)</p> <p>період проекту: 1 лютого 2016 р. – 30 січня 2022 р</p>		<p>Глобальна програма праці (GLP) зміцнює організації працівників та інших громадян, які виступають за права працівників, сприяючи доступу до правосуддя для працівників, забезпечуючи рівні можливості працевлаштування для жінок і вразливих груп, а також розвиваючи здатність ефективно зменшувати торгівлю людьми та трудові права. порушення. GLP працює над підвищенням ефективності партнерських українських профспілок по всій країні, включаючи їхнє керівництво, зосереджуючись на ініціативах щодо боротьби з корупцією та свободою об'єднань внутрішньо переміщених осіб (ВПО), мігрантів, робітників та інвалідів.</p>
	<p>Демократичне управління Схід (DG East)</p> <p>Виконавець: Chemonics International</p> <p>Період проекту: 1.10.2018 р. – 30.09.2023 р.</p>	<p>https://www.facebook.com/DemocraticGovernanceEast</p>	<p>Програма USAID «Демократичне врядування Схід» (DG East) – це п'ятирічна діяльність, спрямована на підвищення довіри між громадянами та владою на сході України, що сприяє досягненню ширшої мети USAID – пом'якшення наслідків російської агресії проти України.</p> <p>DG East працює над розширенням участі у вирішенні проблем громади, розробкою більш ефективного, сучасного надання послуг, інтеграцією відокремлених, маргіналізованих та ізольованих громад; зміцнити довіру громадян і розуміння ключових реформ; та посилити інклюзивне та демократичне залучення громадян.</p>

Міжнародні донори / організації	Програма / назва проекту	Програма / вебсайт проекту, соціальні мережі	Program/ project objectives
	<p>Проект з протидії торгівлі людьми (ТІР).</p> <p>Виконавець: Міжнародна організація з міграції</p> <p>Період проекту: 20 липня 2004 р. – 1 січня 2023 р.</p>	<p>https://www.iom.int/ https://www.facebook.com/IOMUkraine</p>	<p>Ініціатива USAID «Протидія торгівлі людьми» є частиною ширших зусиль уряду США щодо зменшення торгівлі людьми в Україні шляхом передачі послуг для жертв торгівлі людьми, таких як реєстрація, перенаправлення та допомога в реінтеграції, на повну українську власність. Це включає зусилля зі зміцнення національного механізму перенаправлення українського уряду, збільшення державного фінансування заходів щодо боротьби з торгівлею людьми та збільшення залучення недержавних постачальників послуг до національного механізму перенаправлення. Проект також розвиває економічні можливості та покращує соціальний добробут ВПО у відповідь на триваючий конфлікт в Україні, одну з основних причин торгівлі людьми в країні.</p>
<p>GIZ https://www.giz.de/en/worldwide/32413.html</p>	<p>Впровадження схеми торгівлі квотами на викиди парникових газів (СТВ) в Україні</p>	<p>https://www.giz.de/en/worldwide/65310.html</p>	<p>Проект підтримує Україну в запровадженні системи торгівлі квотами на викиди (СТВ). Тісно співпрацюючи з Міністерством захисту довкілля та природних ресурсів України, Проект допомагає запустити систему моніторингу, звітності та верифікації, що є однією з основних складових СТВ. Експерти проекту допомагають міністерству в розробленні законодавчої бази, а також у запровадженні електронної системи управління даними, що сприятиме створенню надійної та точної бази даних щодо викидів підприємств.</p> <p>Наявність якісної бази даних дозволить міністерству перейти до наступного важливого кроку у створенні СТВ – розрахунку максимально допустимого обсягу викидів. Експерти проекту консультують співробітників міністерства щодо можливих варіантів встановлення обмежень на викиди та їх можливих економічних наслідків, забезпечуючи при цьому тісну залученість у процес усіх зацікавлених сторін. У результаті, СТВ буде не лише ефективною та пропорційною, але й користуватиметься високим рівнем громадської підтримки.</p>
	<p>Підтримка торгівлі між Україною та Європейським Союзом</p>	<p>https://www.giz.de/en/worldwide/101455.html</p>	<p>Проект допомагає українським компаніям вийти на ринок ЄС. З цією метою він підтримує відповідальні органи у технічній та юридичній підготовці до підписання Угоди про оцінку відповідності та прийняття промислових товарів (АСАА). Результатом угоди стане «безвізовий режим» для українських товарів на європейському ринку.</p> <p>Проект підтримує МСП у всіх регіонах України через бізнес-кластери та мережі. Він також впроваджує заходи з розвитку потенціалу місцевої економіки й посередницьких організацій та сприяє інноваційним проектам, дозволяючи підприємцям ознайомитися з новими інструментами та підходами до бізнесу на спеціалізованих форумах, навчальних курсах, індивідуальних консультаціях та програмах міжнародного обміну.</p>

Міжнародні донори / організації	Програма / назва проекту	Програма / вебсайт проекту, соціальні мережі	Program/ project objectives
	Сприяння покращенню економічного становища вразливих груп населення в регіоні Азовського моря	https://www.giz.de/en/worldwide/89450.html	<p>За дорученням Федерального Уряду Німеччини Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) підтримує місцеве населення, зокрема вразливі групи, в регіоні Азовського моря, які вдосконалюють свої підприємницькі навички через навчання та виробничу практику. У такий спосіб учасники мають покращити свої можливості для професійної інтеграції.</p> <p>Місцевим мікро- й малим підприємствам, а також стартапам надається підтримка у форматі тренінгів і професійних консультацій, які допоможуть покращити робочі процеси. Це сприятиме зростанню кількості підприємств і створенню додаткових робочих місць. Проєкт навчає молодих підприємців складати бізнес-плани й супроводжує їх під час реалізації відповідних бізнес-ідей.</p> <p>Окрім цього, проєкт допомагає місцевим громадам у створенні й розбудові місць надання послуг для підприємств, наприклад, допомагає організувати бюро з розвитку туризму. Обласна державна адміністрація отримує підтримку у вигляді тренінгів, конференцій та обміну досвідом задля реалізації стратегії регіонального економічного розвитку 2021-2027.</p>
	Покращення можливостей для працевлаштування внутрішньо переміщених осіб та підтримка реформи професійно-технічної освіти (ПТО) в Україні	https://www.giz.de/en/worldwide/80994.html	<p>Проєкт складається з двох компонентів. У першому компоненті, який фінансується Федеральним міністерством економічного співробітництва та розвитку Німеччини (BMZ), у співпраці з приватними та державними закладами професійно-технічної освіти, партнерськими ініціативами та об'єднаннями, а також Освітнім центром баварської економіки (bbw), для внутрішньо переміщених осіб створюються можливості для проходження курсів з професійної підготовки. Вони спрямовані на задоволення потреб конкретного місцевого ринку праці. Для точного визначення наявного попиту проєкт проводить дослідження ринку праці у пілотних регіонах. Відповідно до виявлених потреб громадяни отримують пропозиції для проходження спеціалізованих курсів з професійної підготовки. Так кандидати можуть, наприклад, набутися кваліфікацію IT-фахівця, офіс-адміністратора, електрика, помічника кухаря та фахівця з ремонту швейних машин. Тренінги є безкоштовними і можуть тривати від кількох тижнів до півроку в залежності від професійного стандарту.</p> <p>Другий компонент проєкту спільно фінансується Європейським Союзом, Німеччиною, Фінляндією і Польщею та реалізується разом з Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) і партнерами з Фінляндії, Польщі та Естонії.</p> <p>Проєкт підтримує розвиток конкурентоспроможної професійно-технічної освіти за допомогою ефективних механізмів координування та фінансування. Запровадження системи тренінгів та екзаменів, що базується на засвоєнні практичних навиків, має сприяти застосуванню нових форм викладання та навчання. Завдяки цьому покращиться якість та орієнтованість на потреби ринку праці.</p>

Міжнародні донори / організації	Програма / назва проекту	Програма / вебсайт проекту, соціальні мережі	Program/ project objectives
			<p>До того ж проект приділяє особливу увагу суміжним питанням. До них належить співпраця з державним та приватним сектором, партнерськими ініціативами та об'єднаннями, приділяється увага гендерним аспектам та використанню цифрового потенціалу. Партнерство з роботодавцями відіграє ключову роль у реалізації реформи. Спільні зусилля всіх зацікавлених сторін на рівні Уряду, а також в регіонах та громадах сприяють підвищенню ефективності впроваджуваних заходів.</p>
<p>Шведське агентство міжнародного розвитку (Sida)</p>	<p>Проект PROSTO</p>	<p>https://prosto.in.ua/en/</p>	<p>Проект зосереджений на підтримці громад у створенні та модернізації Центрів надання адміністративних послуг (ЦАП), покращенні доступу громадян до послуг, налагодженні діалогу між громадянами та органами самоврядування.</p> <p>Основними напрямками діяльності Проекту є:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Політика та адвокація – підтримка вдосконалення законодавства та державної політики для покращення доступності та якості адміністративних послуг у громадах. ■ Експертна підтримка – консультування громад щодо того, як створити або модернізувати АСК, збільшити кількість та якість послуг, що надаються. ■ Навчальні програми – навчальні заходи для громадського самоврядування, керівництва АСК та персоналу, щоб вони могли більш ефективно надавати послуги громаді. Окрім професійних компетенцій, навчання фокусується на бізнес-етиці та гендерній рівності. ■ Залучення громадян та інформування – посилення спроможності громад інформувати про послуги АСК та залучати мешканців до демократичних процесів у громадах.

ДОДАТОК Н. РОЗВИТОК ПОДІЙ У СФЕРІ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ В ЄС

ДИРЕКТИВА ЄС ПРО НЕФІНАНСОВУ ЗВІТНІСТЬ ТА ДИРЕКТИВА ЄС ПРО КОРПОРАТИВНУ СТІЙКІСТЬ

Директива Європейського Союзу про нефінансову звітність (2014/95/ЄС, Директива NFRD) вимагає від компаній розкривати нефінансові показники у річних звітах компаній або звітувати окремим документом з 2018 року, та, зокрема, подавати інформацію про:

- захист довкілля,
- соціальну відповідальність та ставлення до працівників/-ць,
- повагу до прав людини,
- боротьбу з корупцією та хабарництвом,
- різноманітність серед членів рад компанії.

У світлі нещодавно схваленої Зеленої угоди Європейська комісія взяла на себе зобов'язання переглянути Директиву NFRD як частину стратегії сталого фінансування. Було розпочато громадське обговорення Директиви про корпоративну звітність щодо сталого розвитку (Директива CSRD), яка внесе зміни до наявних вимог до звітності за Директивою NFRD та охопить понад 55 000 компаній. Пропозиція:

- поширює сферу дії на всі великі компанії та всі компанії, акції яких котуються на регульованих ринках (крім мікропідприємств, які перебувають на біржі),
- вимагає аудиту (завірення) звітної інформації,
- запроваджує більш детальні вимоги до звітності та вимогу звітувати відповідно до обов'язкових стандартів звітності ЄС щодо сталого розвитку: тобто компанії повинні повідомляти (i) інформацію, необхідну для розуміння того, як питання стійкості впливають на них, а також (ii) інформацію, необхідну для розуміння впливу, який вони мають на людей та довкілля,
- вимагає від компаній маркувати в цифровому вигляді повідомлену інформацію, щоб вона була машиночитаною та її можна було завантажити в єдину європейську точку доступу.

Директива NFRD була гармонізована в українському законодавстві, і в українських нормативно-правових документах з'явився новий термін – Звіт про управління. Ці документи передбачають додаткові вимоги до великих компаній та банків щодо розкриття нефінансових показників, включаючи гендерну рівність і права людини. Вплив Директиви CSRD буде таким самим.

ЄВРОПЕЙСЬКА ЗЕЛЕНА УГОДА

Європейська зелена угода була прийнята Європейською комісією в 2019 році та є набором політичних ініціатив, спрямованих на те, щоб до 2050 року зробити ЄС кліматично-нейтральним. Угода також передбачає План дій. Зелена угода зосереджує увагу на важливості екологічних прав людини в багатьох секторах, включаючи біорізноманіття, транспорт, харчування, енергетику, будівництво та сільське господарство. Вона стала рушієм запровадження інших директив щодо циркулярної економіки (економіки замкненого циклу) (План дій з циркулярної економіки), реконструкції будівель, біорізноманіття, фермерства (стратегія «від ферми до виделки») та інновацій. Основні заходи заплановані в таких секторах:

- Сільське господарство: у рамках стратегії від «ферми до виделки» буде зроблено перехід від відповідності до стимулів, наприклад, фермери будуть винагороджуватись за управління викидами вуглецю та за зберігання вуглецю в ґрунті, за скорочення викидів і використання хімічних речовин, за сприяння органічному сільському господарству та екологічно чистій упаковці;
- Енергоємні галузі, такі як видобувна, авіаційна та судноплавна: план полягає в тому, щоб переглянути субсидії на викопне паливо та звільнення від податків;
- Будівництво: основна увага приділяється реконструкції, використанню енергоефективних методів будівництва (будівлі із захистом від кліматичних впливів), підвищенню цифровізації та енергетичної ефективності будівель;
- Транспорт: у рамках стратегії сталого та розумного мобільності увагу буде зосереджено на дослідженнях та розробках у транспортних технологіях (акумулятори, чистий водень, низьковуглецеве виробництво сталі тощо), застосуванні стійких та альтернативних видів палива в автомобільному, морському та повітряному транспорті, встановлення норм викидів для транспортних засобів з двигуном внутрішнього згорання;

- Лісове господарство: Згідно з лісовою стратегією ЄС ключові заходи будуть спрямовані на заліснення, відновлення та збереження лісів;
- Автомобільна промисловість: згідно з пакетом законів Fit for 55, усі нові автомобілі на європейському ринку мають бути транспортними засобами з нульовими викидами з 2035 року.

Найближчим часом Європейська зелена угода матиме значний вплив на компанії в Україні у трьох напрямках:

- Компанії зі штаб-квартирою в ЄС, які працюють в Україні, почнуть впроваджувати інновації, орієнтовані на клімат, та змінювати бізнес-моделі, завдяки чому вони стануть стандартом для інших компаній в Україні;
- Компанії зі штаб-квартирою в ЄС, інвестиційний та банківський сектори вимагатимуть вищих стандартів екологічної практики українських компаній;
- Український уряд гармонізує українське законодавство із Зеленою угодою ЄС, що вимагатиме наявності позитивних для клімату практик від енергоємних галузей, включаючи сільське господарство, транспорт, будівництво та інші сектори, і, можливо, у цих сферах будуть встановлені стандарти відповідності.

ОБОВ'ЯЗКОВІ ПРОЦЕДУРИ НАЛЕЖНОЇ ОБАЧНОСТІ У СФЕРІ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ

Обов'язкові процедури належної обачності у сфері прав людини для компаній обговорюється в ЄС та країнах-членах ЄС, а також у країнах Європи, які не є членами ЄС. Деякі країни вже стали першопрохідцями у цій сфері:

- У 2017 році Франція прийняла законодавство про ланцюжки поставок Loi de Vigilance (Закон про обов'язкову пильність). Він вимагає від усіх великих французьких компаній (які мають більше, ніж 5 000 працівників/-ць у Франції або більше, ніж 10 000 у всьому світі) застосовувати процедури належної обачності стосовно компаній, які вони контролюють, а також усіх їхніх підрядників і постачальників. Закон про обов'язкову пильність вимагає від компаній розробити план пильності за погодженням із зацікавленими сторонами та профспілками щодо діяльності компанії та підконтрольних їй дочірніх компаній, підрядників і постачальників на предмет можливих порушень прав людини та екологічних стандартів. Компанії, які не дотримуються своїх зобов'язань щодо належної обачності відповідно до цього закону, підлягають санкціям і несуть відповідальність за збитки, заподіяні неналежним чином підготовленим і контрольованим планом пильності, навіть якщо ці збитки безпосередньо спричинені третіми сторонами.
- У 2019 році Нідерланди прийняли «Закон про комплексну перевірку праці дітей» (Dutch Due Diligence Act), тим самим зобов'язавши компанії досліджувати, чи були їхні товари або послуги виготовлені або надані з використанням дитячої праці, а також розробити план запобігання використанню дитячої праці в ланцюгах поставок. Компанії повинні подати декларацію до регуляторного органу Нідерландів, яка підтверджує, що вони застосували процедури належної обачності щодо ланцюга поставок для запобігання використанню дитячої праці. Компанії, які не дотримуються цього закону, можуть бути оштрафовані на суму до 870 000 євро або 10% загального світового доходу компанії, якщо штраф у розмірі до 870 000 євро не вважатиметься належним покаранням. Якщо компанія отримує два штрафи за порушення цього закону протягом п'яти років, директор /-ка компанії несе відповідальність у вигляді ув'язнення строком до двох років згідно з голландським Законом про економічні правопорушення.
- Німеччина: У 2021 році було прийнято «Закон про належну обачність в ланцюгах постачання», який набуде чинності у 2023 році та спочатку стосуватиметься компаній із кількістю працівників/-ць більше, ніж 3000, а з 2024 року – більше, ніж 1000. Ці компанії повинні визначити ризики порушення прав людини та руйнування довкілля у прямих постачальників і, якщо отримують «підтверджену інформацію» про потенційні зловживання, також у непрямих постачальників. Ця юрисдикція не розповсюджується на інші компанії в глобальному ланцюжку поставок, але в майбутньому неурядові організації та німецькі профспілки можуть представляти приватних позивачів у німецьких судах у разі порушення стандартів у ланцюжку поставок. Якщо компанія не дотримується вимог процедур належної обачності, на неї будуть накладені санкції у вигляді виплат на суму до 50 000 євро в адміністративному виконавчому провадженні та/або штрафи.

Беручи до уваги приклади Франції, Нідерландів та Німеччини, у лютому 2021 року юридичний комітет Європейського парламенту ухвалив «Проект Директиви про корпоративну належну обачність та корпоративну відповідальність» (проект Директиви), який закликає Європейський Союз юридично вимагати від компаній поважати права людини та довкілля в межах ланцюгів створення вартості. Цей Проект директиви вимагає від компаній:

- визначати, оцінювати, запобігати, припиняти, пом'якшувати, контролювати, повідомляти, враховувати, вирішувати та усувати потенційний та/або фактичний негативний вплив на права людини, довкілля та належне управління, який може виникнути в результаті власної діяльності підприємств та діяльності їхніх ланцюжків вартості чи внаслідок їхніх ділових відносин;

- вживати всіх пропорційних і доцільних заходів та зусиль у межах своїх можливостей, щоб запобігти негативному впливу на права людини, довкілля та належне управління в ланцюгах створення вартості;
- належним чином усувати несприятливі впливи (перший пункт вище), коли ті виникають;
- провести оцінку ризиків та ефективно запровадити стратегію комплексної перевірки (опублікувати на вебсайті компанії);
- проводити постійний моніторинг, переглядати оцінку ризиків та принаймні раз на рік оцінювати, чи діє стратегія комплексної перевірки, та відповідним чином її змінювати; і
- забезпечити механізм розгляду скарг і процес виправлення потенційних або фактичних негативних впливів на права людини, довкілля та належне управління. Компанії також повинні повідомляти про обґрунтовані занепокоєння, про які заявлено через їхні механізми подання скарг, і регулярно звітувати про прогрес, досягнутий у цих випадках.

Очікується, що Проєкт Директиви про корпоративну належну обачність та корпоративну відповідальність (проєкт директиви) буде прийнято в грудні 2021 року або на початку 2022 року. Це означає, що потім його норми слід інтегрувати в національне законодавство країн-членів ЄС, а потім гармонізувати з українським законодавством. **Директива також матиме вплив на країни, які підписали з ЄС угоду про асоціацію з ЄС та на компанії в Україні, які є частиною ланцюгів поставок і ланцюгів створення доданої вартості компаній, які мають штаб-квартири в ЄС. Директива могла б допомогти їм оцінити права людини та звітувати про комплексну перевірку у сфері дотримання прав людини, що покращить життя правласників.**

Крім того, враховуючи те, що Німеччина та Нідерланди є одними з ключових інвесторів в українську економіку, вплив їхніх національних правил на ланцюжок поставок або компанії, які продають на їхньому ринку (Закон про комплексну перевірку праці дітей) матиме негайний вплив. Таким чином, підвищення обізнаності про Керівні принципи та вплив цього законодавства та майбутнього законодавства ЄС та спеціальна допомога компаніям та/або бізнес-асоціаціям щодо відповідних німецьких, голландських і французьких регуляторних актів можуть стати одним із перших кроків для підтримки партнерами з розвитку, як-от ПРООН, ЄС та двосторонні донори, посольства та агенції з експорту.

ДОДАТОК І. АНАЛІЗ ВЕБСАЙТІВ П'ЯТІРКИ ТОП-КОМПАНІЙ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ У СФЕРАХ ІТ, РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ ТА СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

За даними BakerTilly, найбільшими агрохолдингами в Україні у 2021 році за площею землі, кількістю працівників/-ць та складськими потужностями є Кернел, Укрлендфармінг, МХП, Агропросперіс, Астарта Київ. Три з цих компаній мають чіткі та усталені політики та несуть відповідальність за їх виконання. Важливо, що ці компанії також почали оцінювати своїх постачальників за екологічними та соціальними критеріями. Варто відзначити, що ці три компанії котуються на фондових біржах: Варшавській (Кернел та Астарта) і Лондонській (МХП), а також активно співпрацюють з Європейським банком реконструкції та розвитку та іншими інвесторами. Серед двох інших є компанія, яка отримала 0 балів, бо не розкриває на своєму вебсайті жодної інформації.

За версією Forbes Україна, у числі найбільших рітейлерів, є наступні компанії: АТБ, Fozzy Group, Епіцентр, Metro Cash & Carry та Rozetka.ua. Серед них лише одна компанія – міжнародна. Серед цих компаній минулого року збиток показала лише Metro, а Fozzy Group не розкрила даних про прибутки/збитки. Найбільші прибутки торік були у АТБ (5,8 млрд грн), Епіцентру (3,2 млрд грн) та EVA (540 млн грн). Важливо відзначити, що рітейлери є одними з найбільших роботодавців серед приватних компаній. При цьому, за винятком Fozzy Group, вебсайти компаній орієнтовані на онлайн-клієнта, але, за виключенням Епіцентру, не містять інформації про політики та результати їх впровадження. Розетка показала найвище зростання доходів у 2020 році (+ 48%), але їхній вебсайт не містить жодної інформації про політики та ефективність цих політик.

За даними DOU, ТОП-5 найбільших компаній в ІТ секторі: EPAM, SoftServe, GlobalLogic, Luxoft Україна та Ciklum. Важливо відзначити зростання компаній у 2021 році. У великій п'ятірці приріст склав 4000 професіоналів/-ок т, а в ТОП-50 – загалом 12%. У той же час вебсайти ІТ компаній здебільшого орієнтовані на потенційних працівників/-ць і містять дуже мало інформації про політику поваги прав людини та результати впровадження цієї політики. Винятки – SoftServe і Ciklum. При цьому стиль викладення результатів є більш креативним і менш деталізованим у порівнянні з агрокомпаніями. Цікаво, що в топ-5 входить EPAM. Компанія котується на Нью-Йоркській товарній біржі, але на сайті компанії бракує висвітлення питань поваги прав людини.

Загальна кількість балів, яку може отримати компанія, становить 6 (2 – за політику та підходи, 4 – за висвітлення результатів цих політик).

Компанії	Політики (2 бали)	Діяльність (4 бали)	Загальна кількість	Коментарі
СІЛЬСЬКЕ ГОСПОДАРСТВО: ЗАГАЛОМ ДЛЯ 5 КОМПАНІЙ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ СЕКТОРІ – 19 БАЛІВ				
Кернел https://www.kernel.ua/wp-content/uploads/2020/12/FY2020_Kernel_Annual_Report.pdf#page=42	2	4 (річний звіт зі сторінками щодо ефективності сталого розвитку)	6	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Кодекс поведінки ▪ Екологічна та соціальна оцінка постачальника (Кодекс взаємодії з постачальниками) ▪ Хартія корпоративного управління (з 2018 року), яка також охоплює питання відповідності ▪ Антидискримінаційна політика ▪ Антикорупційне положення ▪ Політика захисту довкілля ▪ Політика сталого розвитку та корпоративної соціальної відповідальності ▪ Відповідність міжнародній сертифікації ISCC (сталого розвитку та викидів парникових газів) ▪ Система управління охороною праці ▪ Політика рівності, різноманітності та інклюзивності ▪ Політика добросусідства

Компанії	Політики (2 бали)	Діяльність (4 бали)	Загальна кількість	Коментарі
Укрлендфармінг	1	0	1	На своєму вебсайті компанія виклала загальні підходи щодо взаємодії зі співробітниками/-цями та клієнтами, впливу на довкілля, але жодної політики не згадано. Компанія не надає інформацію про впровадження своїх підходів.
МХП https://mhp.com.ua/	2	4	6	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Кодекс поведінки ▪ Кодекс поведінки постачальника ▪ Антикорупційне положення ▪ Політика з охорони навколишнього середовища ▪ Система управління охороною праці ▪ Політика добросусідства
Агропросперіс	0	0	0	Інформація на вебсайті відсутня
Астарта https://astartaholding.com/files/uploads/3838c460ac05715b7e6f9573a9855c84.pdf	2	4	6	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Політика сталого розвитку ▪ Антикорупційна політика ▪ Положення про діяльність комплаєнс комітету ▪ Політика щодо поваги прав людини ▪ План залучення зацікавлених сторін ▪ Політика з охорони навколишнього середовища ▪ Політика з охорони та збереження лісів ▪ Політика добробуту тварин ▪ Політика сталого розвитку аграрного виробництва ▪ Політика зі зміни клімату, парникових газів та енергоефективності
РОЗДРІБНА ТОРГІВЛЯ: ЗАГАЛОМ ДЛЯ 5 КОМПАНІЙ У СЕКТОРІ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ – 5 БАЛІВ				
АТБ	0	0	0	Вебсайт призначений для споживачів. Інформація на вебсайті відсутня
Fozzy Group	1	0	1	На своєму вебсайті компанія виклала загальні підходи щодо взаємодії зі співробітниками/-цями і клієнт/-ками, впливу на, довкілля, але жодної політики не згадано (тільки політика з питань забезпечення якості). Компанія не надає інформацію про впровадження своїх підходів.
Епіцентр	1	2	3	Компанія зосереджується на збереженні довкілля та надає детальний опис своїх підходів та результатів діяльності. Інші аспекти, пов'язані з правами людини, на вебсайті не зазначені
Metro Cash and Carry	1	0	1	На своєму вебсайті компанія виклала загальні підходи щодо взаємодії зі співробітниками/-цями і клієнтами, впливу на довкілля, але жодної політики не згадано (тільки політика з питань якості). Компанія не надає інформацію про впровадження своїх підходів.
Розетка	0	0	0	Інформація на вебсайті відсутня

Компанії	Політики (2 бали)	Діяльність (4 бали)	Загальна кількість	Коментарі
IT: ЗАГАЛОМ ДЛЯ 5 КОМПАНІЙ У СЕКТОРІ ІТ – 16 БАЛІВ				
EPAM https://www.epam.com/about/who-we-are/corporate-responsibility	1	2	3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Кодекс етичної поведінки ▪ Короткі факти про ESG ▪ Програми соціальної відповідальності ▪ Компанія не надає детальної інформації про політики та результати.
SoftServe	2	4	6	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Кодекс поведінки ▪ Конфлікт інтересів ▪ Екологічна відповідальність ▪ Принципи різноманітності та інклюзивності
GlobalLogic	0	0	0	Важко оцінити, оскільки після приєднання до Hitachi Group компанія переадресує всі запити стосовно звітності з питань стійкості на Hitachi Sustainability Reports.
Luxoft Ukraine	2	1	3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Політика забезпечення якості ▪ Політика охорони довкілля ▪ Доступність ▪ Заява про сучасне рабство ▪ Політика різноманітності та інклюзивності <p>Про результати впровадження політик надано небагато інформації</p>
Ciklum https://www.ciklum.com/csr/csr-report-2020.pdf	1	3	4	Компанія опублікувала Звіт про сталий розвиток, в якому описуються результати реалізації КСВ, включаючи питання, пов'язані з кадрами. На сайті не так багато інформації про політику у сфері прав людини, лише загальний опис підходів. У звіті про стійкість можна знайти такі політики: Кодекс поведінки, Політика щодо викривачів, Політика нетерпимості до хабарництва та корупції

ДОДАТОК J. ВИМОГИ ДО ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЄКТІВ ІЗ ЗНАЧНИМИ ІНВЕСТИЦІЯМИ

Відповідно до Закону «Про державну підтримку інвестиційних проєктів із значними інвестиціями»⁵³⁹, техніко-економічне обґрунтування повинно містити аналіз соціальних, економічних показників проєкту та оцінку соціального ефекту від реалізації проєкту за результатами аналізу витрат і вигод, а саме:

- визначення груп населення, які проживають та/або працюють у зоні впливу проєкту і на які проєкт матиме безпосередній вплив;
- аналіз соціальних проблем, які будуть розв'язані або до яких може призвести реалізація проєкту;
- оцінка поточного (початкового) стану, який вказує на статус соціальних проблем окремих груп населення до початку проєкту;
- оцінка впливу проєкту на визначені групи населення в зоні впливу шляхом прогнозування зміни поточного (початкового) стану в майбутньому з проєктом і без нього (надаючи класифікацію кожного виявленого впливу з точки зору його відносної важливості, беручи до уваги кількість осіб, які зазнають впливу, та масштаб соціальних наслідків (соціальні вигоди та витрати);
- стратегія пом'якшення негативних впливів, виявлених на попередніх етапах, і базова оцінка витрат на її здійснення, а також їх розподіл за часовими періодами, включаючи пропозиції щодо дій, які нададуть можливість уникнути, мінімізувати або компенсувати несприятливі соціальні наслідки проєкту (за наявності), а також заходи, що дадуть змогу пом'якшити такі наслідки, результатом яких може стати необхідність змін у технічних вимогах, підготовці проєкту чи інших його аспектах;
- кількість робочих місць, які заплановано створити протягом строку реалізації проєкту, у розрізі років;
- розмір середньої заробітної плати працівників протягом строку реалізації проєкту;
- розмір середньої заробітної плати в регіоні та сфері (виді) економічної діяльності, в яких планується реалізувати проєкт;
- економічні показники реалізації проєкту, зокрема економічна чиста приведена вартість (ENPV), економічна норма дохідності (EIRR) (у разі неможливості її розрахунку зазначаються обґрунтування), коефіцієнт вигід до витрат (BCR).

539 Постанова Кабінету Міністрів України № 515 від 19 травня 2021 року «Про затвердження вимог до техніко-економічного обґрунтування інвестиційного проєкту із значними інвестиціями»: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/515-2021-n#n8>

ДОДАТОК К. РОЗВИТОК ПОДІЙ ЩОДО ДОТРИМАННЯ ПРИНЦИПУ НАЛЕЖНОЇ ОБАЧНОСТІ ЩОДО ПРАВ ЛЮДИНИ З АКЦЕНТОМ НА МСП

Усі вищезазначені заходи зосереджені на більших підприємствах, а МСП залишаються за межами сфери регулювання підходів бізнесу і прав людини. Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), яка вже розробила та оприлюднила спочатку Керівництво для багатонаціональних компаній⁵⁴⁰, а згодом і Керівництво з комплексної перевірки для відповідальної бізнес-поведінки⁵⁴¹, які також більше стосувалися великих компаній, у 2021 році замовила вступний документ про МСП та Відповідальну бізнес-поведінку в секторі одягу та взуття⁵⁴². Цей документ зосереджено на способах, якими структура та методи пошуку джерел постачання для МСП можуть перешкоджати здатності або підвищувати здатність МСП проводити заходи належної обачності, а також на тому, з якими проблемами стикаються МСП, намагаючись їх запровадити.

Деякі результати цього дослідження можуть бути цікавими для України та надихнути Україну на початок діалогу щодо включення МСП до впровадження принципу належної обачності:

- Як правило, через свій розмір МСП мають нижчий рівень важелів впливу, а їхні замовлення зазвичай становлять невелику частину загального виробництва їхніх постачальників. Зважаючи на розмір і положення в ланцюжку поставок, МСП також не мають важелів впливу на своїх клієнтів з метою впливу на їхні рішення. Тому, швидше за все, на МСП вплинуть погані практики закупівель.
- Витрати на проведення заходів належної обачності МСП, як правило, вищі з огляду на їхнє положення в ланцюжку поставок, низький рівень впливу на постачальників, невелику прибутковість і відсутність фінансової ліквідності. МСП часто стикаються з фінансовими перешкодами у процесі ведення бізнесу, дотримання складної та мінливої нормативної бази чи впровадження стандартів.
- Загалом МСП менш поінформовані та обізнані про обов'язок належної обачності. Перешкодою для доступу до відповідної інформації можуть бути технічний зміст і термінологія.
- Для того, щоб МСП проводили заходи забезпечення належної обачності щодо прав людини у сприятливому середовищі, необхідні підтримка уряду та більшого бізнесу. Зокрема, роль уряду буде вирішальною для створення рівних умов і забезпечення конкурентоспроможності МСП при проведенні заходів належної обачності. Враховуючи особливі характеристики МСП, уряди можуть створювати значну вартість, якщо сформулюють сприятливе середовище для просування дотримання належної обачності щодо ланцюга поставок серед МСП. Ініціативи з багатьма зацікавленими сторонами, галузеві асоціації та ОГС також виконують важливу функцію у процесі забезпечення доступності розробки засобів комунікації та навчання для МСП, щоб вони могли ознайомитися зі стандартами та інструментами впровадження заходів належної обачності⁵⁴³.

Також протягом багатьох років ОЕСР розробляла широку базу рекомендацій та посібників для підприємств у різних галузях економіки, щоб допомогти їм адаптуватися до змін законодавчих вимог та ефективно запровадити належну обачність. Такі рекомендації доступні для швейної промисловості⁵⁴⁴, ланцюжка постачання корисних копалин⁵⁴⁵, сільськогосподарства⁵⁴⁶ тощо. Усі ці рекомендації та посібники є релевантними при розробці узгоджених змін політики в державі.

Це далеко не вичерпний список глобальних ініціатив передової практики щодо надання рекомендацій та огляду кращих практик забезпечення дотримання обов'язкової належної обачності щодо прав людини в різних секторах економіки у всьому світі⁵⁴⁷.

540 <https://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>

541 <https://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>

542 <http://mneguidelines.oecd.org/Introductory-paper-on-smes-and-responsible-business-conduct-in-the-garment-and-footwear-sector.pdf>

543 Там само.

544 <https://www.oecd.org/corporate/mne/responsible-supply-chains-textile-garment-sector.htm>

545 <https://www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm>

546 OECD-FAO Guidance for Responsible Agricultural Supply Chains. URL: <https://mneguidelines.oecd.org/rbc-agriculture-supply-chains.htm>

547 Див., наприклад, Рекомендації щодо практики проведення заходів належної обачності від Ініціативи партнерства проти корупції (PACI) та Всесвітнього економічного форуму, доступних за посиланням: https://www3.weforum.org/docs/WEF_PACI_ConductingThirdPartyDueDiligence_Guidelines_2013.pdf або Належна обачність щодо прав людини: Нові найкращі практики від організації Pacific Community Ventures щодо найкращих практик в інвестиційній діяльності та належної обачності щодо прав людини, яка доступна за посиланням: <https://www.pacificcommunityventures.org/2019/07/02/impact-due-diligence-emerging-best-practices/>

ДОДАТОК L. ОГЛЯД КІЛЬКОХ НАЦІОНАЛЬНИХ МЕХАНІЗМІВ РЕГУЛЮВАННЯ ОBOB'ЯЗКОВОГО ЗАСТОСУВАННЯ ПРИНЦИПУ НАЛЕЖНОЇ ОБАЧНОСТІ ЩОДО ПРАВ ЛЮДИНИ СЕРЕД КРАЇН-ЧЛЕНІВ ЄС

Франція була першою країною ЄС, яка запровадила національне законодавство про належну обачність у 2017 році. Це був Закон про обов'язкову обачність⁵⁴⁸. Він охоплює великі підприємства з кількістю працівників більше, ніж 5000, ґрунтується на стандартах прав людини та Керівних принципах і вимагає від компаній дотримуватись належної обачності: створювати та виконувати річний план обачності (на основі Керівних принципів) і публікувати цей план у річній звітності компанії. Звіт, опублікований кількома громадськими організаціями через два роки після впровадження закону, показав досить погані результати, не так багато підприємств дотримувалися навіть цих мінімальних, встановлених законом, вимог. До того ж уряд Франції вживав мало заходів для забезпечення його дотримання⁵⁴⁹.

Забезпечення виконання Закону про обов'язкову обачність покладається виключно на суди, оскільки «будь-яка зацікавлена особа» може вимагати від суду наказати компанії (включно під загрозою штрафу) виконувати зобов'язання (Стаття L. 225-102-4 II Французького Господарського кодексу), або вимагати виплату компенсацій за шкоду, завдану через брак обачності (Стаття L. 225-102-5). Відносно низьку кількість судових позовів, порушених проти компаній, які не виконали свої зобов'язання, можна пояснити, серед іншого, труднощами доступу до інформації, яка є у компанії та яка є важливою для того, щоб заявити про відсутність обачності або встановити причинно-наслідковий зв'язок (назви постачальників, вжиті запобіжні заходи тощо). Ані публікація нефінансової звітності, ані публікація планів належної обачності наразі не можуть виправити цей брак інформації⁵⁵⁰. Такий стан речей призвів до потреби подальшого обговорення на національному рівні у Франції питання щодо внесення змін до Закону про обов'язкову належну обачність з метою створення механізмів доступу третіх сторін до інформації, яку мають компанії. Ці механізми, як і у випадку доступу до адміністративних документів, можуть у разі відмови призвести до судового розгляду та перевірки відповідальності за невиконання, до особливого режиму цивільно-правової відповідальності та кримінальної відповідальності материнських компаній⁵⁵¹.

За відсутності державного реєстру організації CCFD-Terre Solidaire та Sherpa за підтримки Центру з питань бізнесу та прав людини запустили вебсайт⁵⁵², щоб ідентифікувати компанії, на які поширюється дія закону, та надати доступ до тих планів належної обачності, які були опубліковані.

Як успішний приклад великого французького бізнесу, який намагається дотримуватися Закону про обов'язкову належну обачність (і демонструвати приклад іншим), варто розглянути компанію L'Oréal та її співпрацю з Данським інститутом з прав людини (ДІПЛ). У 2019 році компанія підписала партнерську угоду з ДІПЛ для проведення аналізу недоліків, щоб визначити сфери, які необхідно покращити в програмі L'Oréal з прав людини. Мета полягала в тому, щоб використати загальноновизнаний досвід та знання ДІПЛ для посилення роботи L'Oréal у сфері дотримання прав людини та звітності щодо обов'язкової належної обачності⁵⁵³. Також L'Oréal співпрацює з мережею Fair Wage Network. Ця громадська організація надає компанії вичерпну та актуальну базу даних, яку можна використовувати для визначення, побудови та впровадження стратегії забезпечення прожиткового мінімуму протягом діяльності компанії, як для співробітників компанії L'Oréal, так і її постачальників⁵⁵⁴.

548 France's loi de vigilance, 2017. Business and Human Rights Resource Center. URL: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/frances-loi-de-vigilance/>

549 France's 'Rana Plaza' law delivers few results, 2019. URL: <https://www.euractiv.com/section/development-policy/news/french-law-on-multinationals-responsibility-for-workers-abroad-achieves-few-results/>

550 Creating a Public Authority to Enforce the Duty of Vigilance Law: A Step Backward? URL: <https://media.business-humanrights.org/media/documents/2021.05-Position-Paper-DV-Public-Enforcement.pdf>

551 Там само.

552 New website launched to identify companies covered by French duty of vigilance law, 2019. Business and Human Rights Resource Center. URL: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/new-website-launched-to-identify-companies-covered-by-french-duty-of-vigilance-law/>

553 Див. річний звіт компанії з обов'язкової належної обачності за 2020 тут: https://www.loreal-finance.com/system/files/2021-03/L%27Oréal_Plan%20de%20Vigilance%202020_VA_0.pdf

554 Human Rights – a key issue. L'Oréal 2019 Annual Report. URL: <https://www.loreal-finance.com/en/annual-report-2019/ethics-1-3-0/human-rights-a-key-issue-1-3-2/>

У 2019 році **Нідерланди** прийняли «Закон про належну обачність щодо дитячої праці»⁵⁵⁵, який набув повної чинності з 2022 року (щоб надати компаніям період для адаптації та навчитися застосовувати новий закон). Цей закон зобов'язує компанії досліджувати, чи були їхні товари або послуги виготовлені або надані з використанням дитячої праці, а також розробляти план запобігання дитячій праці в ланцюгах поставок. Закон накладає адміністративні штрафи, кримінальні санкції за невиконання вимог, а також вимагає звітування спеціально створеному регулятору та поширюється на всі компанії, які продають або постачають товари чи послуги голландським споживачам, незалежно від того, де розташована чи зареєстрована компанія, без винятків для юридичних форм або розмірів компанії.

Ключовою особливістю цього Закону є створення спеціального регулятора, який буде здійснювати нагляд за виконанням і дотриманням. Однак замість того, щоб активно розслідувати чи ініціювати виконання закону, регулятор покладається на постраждалих і зацікавлених сторін, які мають звертати його увагу на порушення. Скаржник подає скаргу компанії-порушнику, вимагаючи відповіді та доручаючи компанії вирішити проблему. Якщо компанія не вирішує питання протягом шести місяців, посередником виступає голландський регулятор. Якщо голландський регулятор визначить, що компанія порушила Закон про належну обачність щодо дитячої праці, регулятор винесе юридично обов'язкове для виконання компанією рішення. Невиконання якого або невикористання ситуації в зазначений строк, призведе до штрафів або додаткових покарань для компанії-порушника⁵⁵⁶.

Хоча сам Закон охоплює лише одну конкретну сферу – запобігання дитячій праці в ланцюгах постачання, він дав початок подальшому обговоренню в країні та призвів до того, що кілька партій подали пропозиції голландського Законопроекту про відповідальну бізнес-поведінку⁵⁵⁷, який слід застосовувати до компаній, що зареєстровані або проводять діяльність на території Нідерландів та з кількістю співробітників більше, ніж 250 осіб. Проект базується на підході ОЕСР до принципу запровадження належної обачності щодо прав людини і вимагає від компаній публікувати річні звіти відповідно до Керівництва ОЕСР. Він також передбачає створення державного регулятора з функцією розслідування скарг, накладання штрафів і містить положення про кримінальну відповідальність для директорів компаній за повторне невиконання протягом 5 років для того, щоб зупинити діяльність, яка спричиняє або сприяє негативному впливу, або надати засоби правового захисту.

В **Німеччині** у 2021 році був прийнятий Закон про ланцюжок поставок⁵⁵⁸. Процес реалізації НПД в країні протягом останніх кількох років зводився до створення сприятного середовища та збору зацікавлених сторін спочатку для обговорення, а потім для розробки Закону. Закон набуде повної чинності у 2024 році для компаній з кількістю співробітників менше 1000. Однак перший етап застосування закону набуде чинності в 2023 році для компаній з кількістю співробітників більше 500. Подібно до своїх сусідів, Німеччина надає час адаптації для бізнесу, щоб підготуватися до повних наслідків забезпечення заходів належної обачності щодо прав людини⁵⁵⁹. Незважаючи на ґрунтовне обговорення того, що має охоплювати такий закон і наскільки суворими мають бути правила, остаточно прийнята редакція закону повністю стосується лише власної діяльності компаній (включаючи дочірні компанії) та прямих постачальників. Крім цього, компанії зобов'язані визначати ризики, пов'язані з непрямими постачальниками, а також запобігати та пом'якшувати ці ризики, якщо вони отримують «обґрунтовані відомості» про зловживання. Закон не передбачає створення нових підстав для цивільних позовів за невиконання. Однак він дає можливість потерпілим сторонам уповноважити німецькі профспілки та ГО вести цивільні процеси в Німеччині від їхнього імен⁵⁶⁰.

Хоча ОГС та науковці висловили певну критику⁵⁶¹ щодо остаточної версії німецького закону, він має кілька дуже важливих аспектів, які варті ретельно вивчити й оцінити, коли Закон набуде повної чинності:

- Закон охоплює всі аспекти ризиків у сфері прав людини, з якими може зіткнутися компанія: примусова праця, дитяча праця, дискримінація, порушення свободи об'єднання, проблемне працевлаштування і умови праці, а також шкода довкіллю;

555 *Wet Zorgplicht Kinderarbeid*; Закон про комплексну перевірку праці дітей Нідерландів <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/dutch-senate-votes-to-adopt-child-labour-due-diligence-law/>

556 Human Rights Due Diligence Legislation in Europe – Implications for Supply Chains to India and South Asia, by Dr Daniel Sharma LL.M, 26 March 2021. URL: <https://www.dlapiper.com/en/middleeast/insights/publications/2021/03/human-rights-due-diligence-legislation-in-europe/>

557 A bill introduced by the members VoordeWind, Alkaya, Van den Hul and Van den Nieuwenhuijzen providing for rules regarding due diligence in value chains to combat violations of human rights, labour rights and the environment in the conduct of foreign trade (the Responsible and Sustainable International Business Conduct Act (Wet verantwoord en duurzaam internationaal ondernemen)). URL: <https://www.mvoplatform.nl/en/wp-content/uploads/sites/6/2021/03/Bill-for-Responsible-and-Sustainable-International-Business-Conduct-unofficial-translation-MVO-Platform.pdf>

558 Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten. URL: <https://dserver.bundestag.de/btd/19/286/1928649.pdf>

559 Цей Закон ґрунтується на поєднанні Керівних принципів і позиції ОЕСР.

560 Corporate due diligence laws and legislative proposals in Europe. Comparative table, June 2021. URL: <https://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2021/07/Corporate-due-diligence-laws-and-legislative-proposals-in-Europe-June-2021.pdf>

561 Дивіться обговорення в рамках Сесії III – Початок комплексної перевірки у сфері прав людини в ЄС та державах-членах: Наслідки для Східної Європи та Центральної Азії в рамках Форуму з питань бізнесу та прав людини у Східній Європі та Центральної Азії, відео доступне тут <https://www.facebook.com/UNDP Eurasia/videos/2949482128649499>

- Компанія зобов'язана виявляти та оцінювати ці ризики принаймні один раз на рік та повідомляти їх внутрішньо всім відповідним особам, які приймають рішення;
- Ця оцінка також повинна включати аналіз екологічних ризиків щодо прав людини прямих постачальників компанії, якщо в ході такого аналізу виявлено ризик, керівництво має прийняти політику щодо своєї стратегії у сфері прав людини, щоб запобігти негативному впливу на права людини і довкілля;
- Компанія повинна вжити заходів для запобігання, мінімізації та усунення виявлених негативних впливів, вона може, наприклад, тимчасово призупинити контракт з постачальником, якщо буде виявлено будь-який ризик;
- Також існує зобов'язання щодо створення механізму подання скарг за порушення прав людини і екологічних стандартів, спричинене господарською діяльністю компанії або її прямих чи непрямих постачальників;
- Усі звіти мають бути оприлюдненими та доступними на вебсайті компанії.

Федеральне управління з питань економіки та експортного контролю⁵⁶² контролюватиме дотримання і проводитиме перевірки на місцях. Ця ж установа також розглядатиме скарги постраждалих. Якщо компанія не дотримується вимог належної обачності, Закон передбачає санкції у вигляді виплат на суму до 50 000 євро в адміністративному виконавчому провадженні та/або штрафи.

562 Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle

ДОДАТОК М. ЯК КРАЇНИ-ЧЛЕНИ ЄС ВИРІШУЮТЬ ПРОБЛЕМНІ МОМЕНТИ ПОВ'ЯЗАНІ З ПРАВОСУДДЯМ – ПРИКЛАДИ

ТЯГАР ДОКАЗУВАННЯ

Основне занепокоєння багатьох правників і причина, чому потерпілі вирішують не повідомляти про зловживання з бізнесу щодо прав людини до суду, полягає у відсутності ефективних механізмів перенесення тягаря доказування в таких випадках⁵⁶³. Хоча загалом зрозуміло, що приватна особа, або колишній робітник, або клієнт загалом мають менше фінансових та експертних ресурсів для доказування і обґрунтування у суді своєї претензії, на практиці ефективні механізми перенесення тягаря доказування в різних судових процесах, які стосуються порушень у сфері бізнесу прав людини, все ще є проблемою, яка не ефективно та не достатньо широко обговорюється в країнах-членах ЄС.

Польща. Залежно від виду процедури правила щодо тягаря доказування різняться. Відповідно до Цивільного та Цивільно-процесуального кодексів (положення яких застосовуються у справах про права споживачів) особа, права якої були порушені, має довести зловживання/порушення своїх прав. У цивільному провадженні суд може розпорядитися надати необхідні документи у рамках провадження, але на стадії передачі справи до суду тягар доказування повністю лягає на потерпілу сторону. У цьому контексті також застосовуються стандартні правила компенсації. Клієнт повинен довести, що товар мав прихований дефект, щоб мати можливість вимагати відшкодування збитків, завданих цим товаром. Дещо інша ситуація склалася у випадках, що стосуються гарантійних випадків (пол. *rekojmia*). Згідно з Цивільним кодексом, якщо недолік товару виявлено протягом певного часу після його придбання, вважається, що недолік був присутній вже на момент придбання. У цьому випадку тягар доказування переноситься⁵⁶⁴.

Німеччина. Щоб детальніше розповісти про виклики, пов'язані з правилами про тягар доказування в контексті бізнесу і прав людини, респонденти посилалися на приклад людини, яка живе біля дороги, якою їздять автомобілі, що перевищують ліміт викидів. Якщо така особа має на меті ініціювати адміністративне провадження проти органів влади з метою дотримання лімітів викидів та вжиття заходів проти виробників автомобілів, буде застосовуватися концепція суб'єктивного правового захисту (*Subjektiver öffentlicher Rechtsschutz*). Це означає, що заявники повинні довести, що на них безпосередньо впливає перевищення ліміту викидів відповідних автомобілів (*unmittelbare Rechtsbetroffenheit*). У випадку для особи, яка проживає поблизу вищезгаданої дороги, це означає, що такій особі доведеться довести, що ліміти викидів були дійсно перевищені в місці, де вона проживає, а це складно, враховуючи, що заявники не обов'язково проживають по сусідству із вимірювальною станцією. Тому така особа, звісно, позитивно ставиться до того, що тепер екологічні асоціації можуть подавати позов до влади, не маючи необхідності доводити, що особи постраждали безпосередньо, але критикує той факт, що люди практично не можуть ініціювати такі процеси самостійно⁵⁶⁵.

Італія. Проблема доступу позивача до внутрішніх ділових документів, необхідних для судового розгляду, регулюється Законодавчим указом № 231 «Положення про адміністративну відповідальність юридичних осіб, компаній та об'єднань (у тому числі без статусу юридичної особи)» від 8 червня 2001 р. Відповідно до Статті 11 Закону № 300 від 28 вересня 2000 р.⁵⁶⁶ ця схема впроваджується компаніями та включає ризики, пов'язані з їхньою діяльністю, та заходи/дії, які необхідно вжити для зменшення таких ризиків і уникнення кримінального правопорушення. Схема поділена на дві частини: а) загальну частину, більш-менш однакову для всіх компаній, яка спрямована на звітування про дії, що здійснюються компанією з метою дотримання чинного законодавства; б) спеціальну частину, яка є різною для кожного підприємства та спрямована на звітування про дії, які компанія має здійснити, щоб уникнути переліку потенційних кримінальних правопорушень. Крім того, з моменту набрання чинності Законодавчого указу № 254 від 30 грудня 2016 року, впровадження Директиви 2014/95/ЄС Європейського парламенту та Ради від 22 жовтня 2014 року, яка вносить зміни до Директиви 2013/34/ЄС щодо розкриття нефінансової інформації та інформації про різноманіття певними великими підприємствами та групами⁵⁶⁷, в Італії був запроваджений підхід до нефінансової звітності: відповідно до указу, усі компанії, які перевищують поріг кількості працівників, повинні доповнити річний бюджет описом організаційно-управлінської схеми.

563 <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/business-human-rights-remedies>

564 Дослідження країни – Бізнес і права людини – Доступ до засобів правового захисту – Німеччина <https://fra.europa.eu/en/country-data/2020/business-and-human-rights-access-remedy-country-research>

565 Country research – Business and human rights – access to remedy – Germany. <https://fra.europa.eu/en/country-data/2020/business-and-human-rights-access-remedy-country-research>

566 Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, доступ за посиланням: www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/06/19/001G0293/sg

567 Decreto legislativo 30 dicembre 2016, n. 254, Attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni, доступ за посиланням: www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/01/10/17G00002/sg

Однак прозорості неможливо досягти за допомогою простого опису схеми. Ці дані повинні бути загальнодоступними, і має бути можливість використовувати їх як доказ проти компаній у судовому розгляді, якщо компанії не дотримуються заходів, передбачених організаційно-управлінською схемою, щоб уникнути вчинення кримінального правопорушення, такого як, наприклад, порушення екологічних прав⁵⁶⁸.

Велика Британія. Певні закони можуть перенести тягар доказування. Наприклад, згідно із Законом Великої Британії про хабарництво, у випадках, коли виявлено хабарництво, тягар переходить на компанію, щоб показати (за балансом ймовірностей), що, попри факт хабарництва, компанія все ж застосовувала об'єктивно достатні заходи для зниження ризику. Іншим спеціальним законом, який дозволяє перенесення, є Закон Великої Британії про рівність, тож у випадках, коли роботодавець зазнає звинувачень у дискримінації з боку своїх працівників, суди можуть застосовувати цей принцип⁵⁶⁹.

КОЛЕКТИВНЕ ВІДШКОДУВАННЯ

Загалом існує два види колективних судових засобів правового захисту: один – це механізми колективного відшкодування, а інший – колективний позов.

Груповий позов ініціює позивач – фізична особа чи об'єднання/ГО – з метою захисту інтересів певної категорії суб'єктів. Якщо позов буде офіційно визнаний судом чи іншим уповноваженим органом як колективний, усі інші споживачі, яким довелося мати справу з тією самою політикою, що призвела до порушення, мають можливість приєднатися до позову та отримати компенсацію.

Механізми колективного відшкодування – це судовий розгляд, ініційований декількома особами, які мають спільну мету або зазнали порушення однакових прав. Вони довіряють справу одному адвокату. Основна відмінність між цими двома процедурами полягає в наступному: колективний позов може бути ініційований та здійснений одним позивачем (окремим суб'єктом чи асоціацією/ГО), а інші суб'єкти, які приєднуються до позову, є його бенефіціарами; у механізми колективного відшкодування сторонами у справі є всі суб'єкти⁵⁷⁰.

Італія. До положень про колективні позови Закону № 31 від 12 квітня 2019 р. нещодавно було внесено зміни. Зміни передбачатимуть можливість того, що компетентний суд накладе на відповідну компанію обов'язок розкривати відповідні документи, якщо скарги зможуть продемонструвати, що така документація потрібна для прийняття рішення у справі. Ще один позитивний елемент цих законодавчих змін стосується можливості для потерпілих розділити витрати на провадження: це положення може перетворити групові позови на корисний інструмент у справах про порушення екологічних прав, які часто зачіпають громади чи великі групи. Нарешті, завдяки реформі, норми, які регулюють колективні позови, тепер включені до Цивільного процесуального кодексу, що передбачає можливість захисту не лише прав споживачів, а й усіх груп людей, чиї права були порушені однаковим чином⁵⁷¹.

Німеччина. Інструмент модельного позову у цивільному судочинстві надає визнаним організаціям із захисту прав споживачів право подавати цивільний позов проти компанії з метою визначення наявності чи відсутності юридичних і фактичних вимог, що тягнуть за собою позови про масові порушення прав споживачів. Споживачі можуть приєднатися до цієї претензії, зареєструвавшись у Федеральному управлінні юстиції (BfJ). Для тих, хто це зробить, строки позовної давності за їхніми індивідуальними вимогами зупиняються, доки не буде вирішено позов, поданий асоціацією. Щоб отримати фінансову компенсацію, споживач може подати індивідуальний позов на основі висновків [колективного] позову. Такий зразковий позов обмежений за своєю істотною сферою застосування. Він застосовується лише до питань, що стосуються споживачів. Поки що він застосовувався лише до питань, які стосуються права власності⁵⁷². Позов про судову заборону (Unterlassungsklage) – це цивільно-правовий інструмент, який, серед іншого, можна знайти в законі про судові заборони (UkLaG). Такий позов надає споживчим товариствам право звертатися до бізнесу з вимогою припинити шкідливі дії, а також подавати цивільний позов у разі відмови бізнесу. Бізнес, зі свого боку, може заявити про припинення діяльності шляхом декларації про припинення протиправних дій, що означає, що бізнес вступає у договірні відносини з асоціацією. Асоціація може вимагати фінансової компенсації, якщо бізнес не виконує свої договірні зобов'язання. Закон про судову заборону є інструментом, спрямованим на захист споживачів⁵⁷³.

568 Дослідження країни – Бізнес і права людини – Доступ до засобів правового захисту – Італія <https://fra.europa.eu/en/country-data/2020/business-and-human-rights-access-remedy-country-research>

569 Дослідження країни – Бізнес і права людини – Доступ до засобів правового захисту – Велика Британія https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/uk_country_report.pdf

570 Дослідження країни – Бізнес і права людини – Доступ до засобів правового захисту – Італія <https://fra.europa.eu/en/country-data/2020/business-and-human-rights-access-remedy-country-research>

571 Там само.

572 Дослідження країни – Бізнес і права людини – Доступ до засобів правового захисту – Німеччина https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/de_country_report.pdf

573 Там само.

Велика Британія. Велика Британія має дуже обмежені положення щодо позовів про колективне відшкодування за зловживання зі сторони підприємств. Вони обмежуються процедурами, які існують відповідно до Закону про права споживачів 2015 р. для діяльності, яка не є порушенням прав людини. Нинішній підхід Великої Британії передбачає представницькі позови та наказ про групові позови, кожен з яких вимагає від кожного окремого позивача заповнити позов, а від усіх позивачів вимагає згоди щодо головного позивача. Цей процес дуже витратний і тривалий⁵⁷⁴.

ТРАНСКОРДОННА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Транскордонне судочинство є особливо складним інструментом у справах про порушення прав людини, пов'язаних з бізнесом. Опитані експерти наголосили на кількох факторах:

- Складність процесу, особливо якщо йдеться про компанії, які базуються за межами ЄС, та/або про потерпілі та/або постраждалі громади, які перебувають за межами ЄС;
- Тривалість судового розгляду;
- Вартість судового розгляду (часто дуже висока для потерпілих), включаючи відстань і відсутність можливості особистої участі в певних справах;
- Організаційна сторона судового розгляду в таких справах, включаючи підтримання зв'язку з усіма сторонами та збір доказів;
- Мовні бар'єри, а також юридичні бар'єри (недостатність знань і розуміння складності процесу, що може знеохотити постраждалих).

У зв'язку з цим опитані експерти та попередні дослідження вказують на вирішальну роль ГО в таких випадках, адже ГО виступають посередником між потерпілими та громадами, юристами і юридичними компаніями, полегшують організаційний процес, усувають мовні бар'єри, заохочують і підтримують потерпілих тощо.

Ще одним важливим елементом є доступна або безоплатна правова допомога. Деякі німецькі юристи відзначали, що судові витрати в таких випадках вищі за нанесену шкоду. У той же час у Німеччині, як і в деяких інших країнах ЄС, для постраждалих існує мало можливостей отримати таку безоплатну правову допомогу.

Як передовий досвід Німеччини у транскордонних судових справах можна виділити такі аспекти:

- Якщо об'єктом позову є дії підприємств, які знаходяться в Німеччині, чи їхніх дочірніх компаній чи субпідрядників, громадяни третіх країн, як правило, мають право подати цивільний позов або подати скаргу до слідчих органів, які потенційно можуть закінчитися кримінальним провадженням у Німеччині;
- Громадяни третіх країн за законом можуть звертатися за юридичною допомогою;
- Еквівалент міжнародного права у сфері дотримання прав людини зазвичай легко визначити за кримінальним законодавством Німеччини;
- Цивільний процесуальний кодекс Німеччини (Zivilprozessverordnung) дозволяє суду їздити до консульства для заслуховування свідків або консулу відповідати за опитування свідків⁵⁷⁵.

Іншою важливою особливістю судового процесу в ЄС, що полегшує судові процеси між країнами-членами, є загальна система, яка вирішує транскордонну відповідальність на основі судової співпраці, існування Суду Європейського Союзу та взаємного визнання юрисдикцій держав-членів ЄС. Ця стандартна процедура полегшує споживачам розуміння функціонування самої процедури, а також змушує правників дотримуватися легшого та більш стислого способу розгляду скарг, який значно відрізняється від італійського. Крім того, система повідомлень також є набагато плавнішою, оскільки всі повідомлення, що стосуються провадження, передані сторонам компетентного канцлера. Однак варто наголосити, що позасудова система розгляду скарг ЄС може застосовуватися лише до справ про компенсацію, яка не перевищує поріг 2000 євро (так звана «Європейська процедура дрібних позовів», ESCP)⁵⁷⁶.

Ще одним хорошим прикладом правової гармонії ЄС є Європейська рада із захисту даних, до якої мають бути спрямовані всі транскордонні справи щодо захисту даних. Іншим прикладом є Європейський центр споживачів, де відповідна підтримка надається, наприклад, польським споживачам, на права яких мали вплив компанії з ЄС. І хоча цей процес відбувається з виключенням судового шляху і, крім того, не було проведено оцінки його ефективності, існує переконання, що ця система працює досить добре⁵⁷⁷. Але вона не ефективна, коли претензії стосуються компаній, що знаходяться за межами ЄС.

574 Дослідження країни – Бізнес і права людини – Доступ до засобів правового захисту – Велика Британія https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/uk_country_report.pdf

575 https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/de_country_report.pdf

576 <https://fra.europa.eu/en/country-data/2020/business-and-human-rights-access-remedy-country-research>

577 <https://fra.europa.eu/en/country-data/2020/business-and-human-rights-access-remedy-country-research>

ДОДАТОК N. КРАЩІ ПРАКТИКИ НІПЛ У ВСЬОМУ СВІТІ, ЯКІ МОЖУТЬ БУТИ КОРИСНИМИ УКРАЇНІ

НІПЛ можуть сприяти діалогу між різними зацікавленими сторонами (постраждалими громадами та бізнесом) на ранній стадії й таким чином запобігти перетворенню порушень у серйозні конфлікти. НІПЛ також можуть створити механізм раннього попередження, як це зробили НІПЛ Колумбії⁵⁷⁸ та Перу⁵⁷⁹. Аналогічно, НІПЛ Чилі⁵⁸⁰ розробило карту конфліктів, пов'язаних із підприємницькою діяльністю. Такий активний або попереджувальний підхід з боку НІПЛ, а не реакція на зловживання, має бути корисним для всіх сторін. У Таїланді НІПЛ провела внутрішнє дослідження раніше отриманих скарг щоб ретроспективно розглянути претензії у сфері бізнесу і прав людини, після того, як було проведено внутрішнє навчання щодо виявлення порушень, пов'язаних зі сферою бізнесу і прав людини⁵⁸¹. У багатьох країнах⁵⁸² НІПЛ проводили публічні розслідування системних порушень прав людини, таким чином даючи право голосу численним потерпілим таким системних проблем, а також стимулюючи громадське обговорення. Такі звіти з публічних розслідувань також можуть надавати рекомендації всім зацікавленим сторонам щодо подальших дій і стати додатковим інструментом адвокації.

НІПЛ може притягнути до відповідальності державні органи, якщо вони не в змозі захистити людей від порушень прав людини зі сторони бізнесу, представляючи потерпілих у судах або беручи участь у судовому розгляді як третя сторона⁵⁸³ або виступаючи неупередженим представником у конкретній справі⁵⁸⁴.

Інша дуже важлива непряма функція НІПЛ – допомога у процесі навчання бізнесу й надання йому вказівок і підтримки в зусиллях щодо виконання зобов'язань за Керівними принципами. Наприклад, корейська НІПЛ розробила посібник для державних підприємств, щоб надати їм практичні рекомендації для виявлення, запобігання і усунення негативного впливу на права людини⁵⁸⁵.

Нещодавно в Таїланді за підтримки ПРООН був прийнятий змішаний підхід до дослідження й подальшого навчання. Спочатку місцева НІПЛ запустила пілотний проєкт із просування роботи з кадрами у туристичному секторі, який складався з двох частин. Перша частина – дослідження, друга – освіта.

Враховуючи, що готельно-туристична індустрія є однією з ключових галузей бізнесу в Таїланді, НІПЛ розпочала пілотний проєкт зі сприяння впровадження належної обачності щодо прав людини в туристичному секторі. Цей проєкт також став відповіддю на звіт, наданий мережею Schystresande and Fair Action у 2015 році, в якому розглядалися умови роботи бірманських мігрантів у готелях, з якими уклали договори три великі туроператори Швеції, а також постачальники готелів. Звіт оприлюднив інформацію про те, що готелі, з якими було укладено договори, так само як і їхні постачальники, не дотримувалися національного трудового законодавства і не дотримувались принципу належної обачності щодо прав людини відповідно до Керівних принципів за межами своїх постачальників першого рівня.

Згодом НІПЛ замовила дослідження про дотримання належної обачності щодо прав людини, яке було зосереджене на туристичній індустрії та діяльності готелів. Проконсультувавшись із готелями, НІПЛ підготувала «Посібник із дотримання принципу належної обачності щодо прав людини та контрольний список для готельної індустрії». Посібник включає пояснення належної обачності щодо прав людини, процесу, питань прав людини в готельній індустрії, переваг дотримання принципу належної обачності щодо прав людини для бізнесу, а також контрольний список, який допоможе готелям запровадити таку роботу⁵⁸⁶.

578 https://f5355d0a-667b-4461-bfa1-e12600732440.filesusr.com/ugd/134a42_4bbf8ab7ea51413cbf4b3ace3542b9a1.pdf

579 Див. https://www.defensoria.gob.pe/areas_tematicas/paz-social-y-prevencion-de-conflictos/.

580 <https://www.indh.cl/indh-presenta-mapa-de-conflictos-socioambientales-en-chile-y-anuncia-recurso-de-proteccion-en-favor-de-habitantes-de-quintero/>

581 Див. https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelses/hrd_2020/nhri_case_stories/thailand_nhri_bhr_case_stu_dy_2020.pdf

582 Див. наприклад, розслідування сексуальних домагань, проведене Австралійською комісією з прав людини Повага на роботі: Національний звіт про розслідування сексуальних домагань (2020) та деякі інші приклади звітів РГ ООН.

583 Див., наприклад, справу Клініка правової допомоги Стелленбошського університету проти Міністра юстиції та виправних послуг 2016 (6) SA 596 (CC); Національний кредитний регулятор проти банку ПАР Standard Bank of South Africa Limited [2019] ZAGPJHC 182 або Подання Національної комісії з прав людини, Бангладеш: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Remedy/NHRC_Bangladesh.pdf.

584 Наприклад, так зробили НІПЛ Колумбії, Індії, Непалу та Грузії. Див., наприклад, заяву неупередженого представника, подану у справі Hidroeléctrica La Vega I, <http://biblioteca.oj.gob.gt/library/index.php?title=48603&query=@title=Special:GSMSearchPage@process=@field1=encabezamiento@value1=DERECHOS%20HUMANOS%20%20GUATEMALA%20%20%20@mode=advanced&recnum=16>.

585 Національна комісія з прав людини Кореї, «Посібник з управління правами людини для підприємств державної власності» (2018), https://www.humanrights.go.kr/site/program/board/basicboard/view?menuid=002003003002&pagesi_ze=10&boardtypeid=7019&boardid=7603529

586 Детальніше тут https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelses/hrd_2020/nhri_case_stories/thailand_nhri_bhr_case_study_2020.pdf

Схожий досвід має НІПЛ у Північній Ірландії, яка у 2019 році у партнерстві з Департаментом фінансів підготувала інструкцію щодо закупівель: «Права людини у державних закупівлях». Інструкція щодо закупівель визнає, що рішення, прийняті в процесі державних закупівель, можуть мати наслідки для реалізації прав людини, і встановлює рекомендації для прийняття підходу, що ґрунтується на правах людини. Ця інструкція також визначає юридичні зобов'язання підрядників враховувати права людини під час здійснення закупівель і включає заходи щодо запобігання порушенням прав людини та їх пом'якшення. НІПЛ продовжує співпрацювати з Департаментом фінансів над впровадженням цієї Інструкції⁵⁸⁷.

НІПЛ також може побудувати систему передачі справ про порушення прав людини, пов'язаних із бізнес-діяльністю, до судів, інших механізмів правового захисту, до національного контактного пункту ОЕСР тощо. Наприклад, в Україні НІПЛ може допомогти потерпілим отримати доступ до засобів правового захисту, передавши справи до Системи безоплатної правової допомоги. Загалом співпраця між двома суб'єктами та розвиток їхнього потенціалу на основі знань про сферу бізнесу та прав людини є дуже бажаною.

І нарешті, у деяких країнах НІПЛ мають потенціал для просування Керівних принципів і галузі бізнесу і прав людини на національному рівні й контролю за розвитком впровадження НІД, як це роблять, наприклад, подібні інституції у Франції⁵⁸⁸, Іспанії чи Данії⁵⁸⁹.

Іншими важливими висновками, на яких наголосила РГ ООН, що їх Україна може взяти до уваги, є виклики, з якими зазвичай стикаються НІПЛ під час активного просування сфери бізнесу і прав людини на всіх трьох рівнях⁵⁹⁰. Ці виклики пов'язані з:

□ Конкретними повноваженнями НІПЛ і тим, чи включають ці повноваження можливість боротьби з порушеннями у сфері бізнесу і прав людини.

Навіть за відсутності чітких повноважень щодо боротьби з порушеннями прав людини, пов'язаними з бізнесом, деякі НІПЛ інтерпретували свої повноваження досить творчо. Наприклад, хоча Омбудсмен у Польщі може займатися лише зловживаннями з боку державних органів, Омбудсмен широко тлумачить поняття «державного органу», дозволяючи ініціювати цивільні судові позови проти приватних підприємців, які фінансуються державою. Так само, хоча повноваження Громадського захисника Грузії (за винятком випадків дискримінації) обмежуються діями чи актами органів державної влади та місцевого самоврядування, державних установ та посадових осіб, які порушують права і свободи⁵⁹¹, він контролює державні послуги, що надаються приватними компаніями.

□ Інший виклик пов'язаний зі знанням співробітників НІПЛ про порушення прав людини, пов'язаних з бізнесом.

Існує потреба інвестувати у внутрішній послідовний розвиток потенціалу персоналу НІПЛ щодо того, як розглядати скарги, пов'язані з порушеннями у сфері бізнесу і прав людини, та ефективно реагувати на них і передавати їх до інших установ чи суду, якщо це необхідно.

- Ключовими у таких випадках також є питання політичної волі та незалежності НІПЛ⁵⁹², його спроможності працювати прозоро і вільно;**
- В ідеалі НІПЛ також повинні приділяти значну увагу своїй внутрішній незалежності та неупередженості, включаючи додатковий розвиток навичок персоналу на основі підходів участі та забезпечення тісного діалогу з постраждалими громадами;**
- В умовах конфліктів, криз чи пандемій, таких як COVID-19, у деяких НІПЛ можуть виникнути потреби запропонувати «керівництво державам щодо забезпечення відповіді на пандемію з дотриманням прав людини» і працювати «на захист груп в уразливих ситуаціях»⁵⁹³.**

НІПЛ мають потенціал для вивчення подальшої співпраці з іншими державними та недержавними суб'єктами щодо сфери бізнесу і прав людини. Це питання також досліджували РГ ООН і згадували ключові інформанти, з якими були проведені інтерв'ю.

587 Детальніше тут <https://nihrc.org/our-work/other-sites/business-human-rights>

588 https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/nhri_conference_report_and_case_studies_2019.pdf

589 <https://www.humanrights.dk/our-work/business/working-companies>

590 <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G21/161/50/PDF/G2116150.pdf?OpenElement>

591 Там само.

592 <http://ennhri.org/news-and-blog/category/nhris-under-threat/>

593 Детальніше тут: УВКПЛ, GANHRI (Глобальний альянс національних установ зі сприяння та захисту прав людини) та ПРООН, COVID-19 та Національні інституції з прав людини, примітка 100, 9.

НІПЛ повинні співпрацювати з усіма відповідальними національними державними суб'єктами, щоб усіма можливими способами посилити доступ до засобів правового захисту у справах, пов'язаних із правами людини. Як зазначалося вище, у певних ситуаціях НІПЛ можуть брати участь у судовому розгляді та/або навчати судову владу з питань, пов'язаних зі сферою бізнесу і прав людини.

Якщо є інші суб'єкти, які займаються питаннями прав людини, пов'язаними з бізнесом, наприклад, інші державні інституції⁵⁹⁴ чи недержавні органи, НІПЛ має прагнути до співпраці з ними. Наприклад, настійно рекомендується співпраця між НІПЛ та НКП. Австралійська комісія з прав людини, яка входить до багатосторонньої керівної та консультативної ради Австралійського НКП, надала зворотний зв'язок щодо запропонованих оновлень процедур НКП, щоб забезпечити доступність (у тому числі для вразливих скаржників) і незалежність НКП⁵⁹⁵. Німецький інститут з прав людини також «взяв участь у експертній оцінці» німецького НКП і «визначив можливості для покращення»⁵⁹⁶.

Останнім, але не менш важливим моментом для подальшої уваги й можливого залучення НІПЛ у світлі складного характеру порушень у сфері бізнесу і прав людини, є залучення НІПЛ до справ про транскордонні або транснаціональні справи. Хоча НІПЛ не має чітких повноважень на участь у таких справах, є приклади того, як інституція може сприяти діалогу і підтримувати постраждалих у постраждалих країнах, обмінюючись знаннями та стежачи за такими випадками або підписуючи меморандуми про взаєморозуміння⁵⁹⁷.

В ідеалі державні позасудові засоби правового захисту повинні мати додатковий характер, а не замінювати собою судові засоби. Позасудові засоби повинні доповнювати судові та надавати додаткову підтримку потерпілим і постраждалим громадам. Іншою додатковою цінністю державних позасудових засобів правового захисту, яку варто розвивати та посилювати, на якій наголошували багато опитаних, є потенціал державних позасудових засобів правового захисту у просуванні проблематики сфери бізнесу і прав людини та багатьох форм, яких вона може набувати, а також доступності для потерпілих і цілих громад. Державні позасудові засоби правового захисту також є ключовим інструментом для швидкого процесу оцінки кожного окремого випадку. Вони створюють платформу для посередництва й можуть використовуватися як лабораторії для тестування нових інструментів і підходів.

594 Уряд Великої Британії також фінансує позасудові механізми відшкодування, які діють за межами уряду, наприклад, ініціативу етичної торгівлі. Ініціатива етичної торгівлі (eti) – це багатостороння ініціатива у Великій Британії, у якій беруть участь компанії, профспілки та ГО. Вона зосереджена на покращенні умов праці в ланцюгах постачання бізнесу. eti нараховує ряд процесів для реагування на звинувачення в порушенні кодексу eti, включаючи: процес розслідування ймовірних порушень кодексу, нагляд за механізмами подання скарг, якими керують компанії-члени або їхні постачальники, і (за певних обставин) розробка програм, які реагують на певні моделі порушень. Детальніше тут <https://corporateaccountabilityresearch.net/njm-report-ii-redress-in-the-uk>

595 Подання Азіатсько-Тихоокеанського форуму національних інституцій з прав людини <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/nhris/asia-pacific-nhri-network.pdf>; Подання Австралійської комісії з прав людини <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Remedy/AustralianHumanRightsCommission%20.pdf>

596 Подання Німецького інституту з прав людини: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Remedy/German_Institute_for_Human_Rights_Germany.pdf.

597 Дивіться, наприклад, меморандум про взаєморозуміння між НІПЛ Катару та Непалу щодо захисту прав людини трудових мігрантів, детальніше тут http://nhrcnepal.org/nhrc_new/doc/newsletter/295903891Nepal_NHRC_Chair_Anup_Speech_MoU_Sign_QatarNHRC_Eng_18Dec2016.pdf.

ДОДАТОК О. РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ПРАКТИКИ УКРАЇНИ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ МІЖВІДОМЧОГО ОРГАНУ (НАЦІОНАЛЬНОГО КЕРІВНОГО КОМІТЕТУ ЧИ РОБОЧОЇ ГРУПИ З ПИТАНЬ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ ТОЩО), ЩО ВІДПОВІДАТИМЕ ЗА НПД

1. На першій фазі процесу НПД (ініціювання) варто створити Міжвідомчий орган (МВО) за участю всіх відповідних державних установ, НІПЛ та експертів.
2. Члени МВО мають офіційно узгодити його структуру, компетенцію, робочі процедури та план-графік роботи. Робота МВО повинна бути прозорою.
3. На самому початку процесу слід узгодити, яка установа або організація буде очолювати роботу МВО. Цій установі/організації слід надати необхідні повноваження, ресурси та фінансові засоби для скликання нарад, керівництва внутрішніми та зовнішніми консультаціями, у тому числі із зацікавленими сторонами, та координації процесу розроблення проекту НПД. У цій установі/організації може бути створений виконавчий секретаріат МВО для забезпечення його роботи.
4. МВО має визначити коло/скласти карту зацікавлених сторін, яких варто залучати до процесів НПД, та узгодити план взаємодії з ними, який необхідно оприлюднити. Члени МВО можуть визначити конкретні питання для різних категорій зацікавлених сторін.
5. МВО має доручити зовнішньому консультанту/експерту або дослідницькій установі чи НІПЛ проведення незалежного аналізу недоліків і прогалин у поточному впровадженні Керівних принципів ООН (настійно рекомендується провести Національне оцінювання базових показників (НОБП)).
6. МВО має провести широкі консультації із зацікавленими сторонами. Консультації можна проводити шляхом співпраці з окремим багатостороннім неурядовим органом (напр., Міжсекторальною платформою з питань бізнесу та прав людини, Консультативною групою з питань бізнесу та прав людини тощо), очолюваною НІПЛ за ресурсної підтримки ряду, міжнародних організацій та інших донорів, що мають добросесні наміри. Цей формат участі повинен передбачати проведення заходів з підвищення обізнаності на початку діяльності, консультацій, публічних діалогів, глибинних інтерв'ю, письмових запитів щодо надання інформації тощо. Застосування комбінації різних методів буде корисним.
7. МВО має брати участь в аналізі (внутрішньому картографуванні) діяльності Уряду, яка стосується впровадження Керівних принципів ООН (зокрема, визначення позитивних рис узгодженості політики в різних галузях та виявлення очевидних прогалин і недоліків).
8. У результаті внутрішнього картографування діяльності Уряду, незалежного аналізу наявних недоліків (НОБП) та консультацій із зацікавленими сторонами члени МВО повинні спільно узгодити каталог сфер політики, які мають бути враховані на етапі розроблення НПД.
9. МВО має співпрацювати із залученими ним науковцями, яким може бути доручено надання матеріалів для аналізу становища/внутрішнього картографування; опрацювання відповідних матеріалів реагування/відповідей, отриманих від зацікавлених сторін, а також участь у процесі розроблення НПД, його подальшому оцінюванні та оновленні.
10. МВО має забезпечити розроблення НПД на основі Керівництва Робочої групи ООН щодо НПД з урахуванням специфічного контексту нашої держави. Слід провести консультації з неурядовими зацікавленими сторонами стосовно початкового НПД.
11. Для розроблення НПД необхідно відвести достатній період часу; МВО слід проявляти гнучкість у рамках початково узгодженого плану-графіку своєї роботи.
12. МВО повинен продовжувати роботу й після прийняття НПД, щоб координувати його виконання, співпрацювати з неурядовими зацікавленими сторонами та зовнішніми консультантами/експертами, проводити регулярний моніторинг НПД із залученням зацікавлених сторін і періодично розробляти його оновлення.

ДОДАТОК Р. БІБЛІОГРАФІЯ

Список досліджень, звітів, інструментів щодо бізнесу та прав людини та Керівних принципів ООН:

1. Addressing the gender dimensions of business and human rights: a Summary Report from three thematic gender learning exchanges on the digital transition, national action plans and feminist approaches. The Danish Institute for Human Rights, 2020. URL: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/Addressing_the_Gender_Dimensions_of_Business_and_Human_Rights_2020_English_accessible.pdf
2. Back to Basics – How to Make Stakeholder Engagement Meaningful for Your Company. Business for Social Responsibility, 2012. URL: [https://www.bsr.org/pdfs/events/Back%20To%20Basics%20-%20How%20to%20Make%20SHE%20Meaningful%20for%20your%20Company\(1\).pdf](https://www.bsr.org/pdfs/events/Back%20To%20Basics%20-%20How%20to%20Make%20SHE%20Meaningful%20for%20your%20Company(1).pdf)
3. Barraja, M., Thim, A. & Reza, V, Making Women Workers Count A Framework for Conducting Gender-Responsive Due Diligence in Supply Chains, BSR, 2019, https://www.bsr.org/reports/BSR_Gender_Data_Impact_Framework_Report.pdf
4. Best corporate practices to respect human rights: international experience and Ukrainian context. Report on the results of the round table, June 14, 2021. URL: <https://rm.coe.int/report-al-eng-/1680a2ffca>
5. Bringing a Human Rights Lens to Stakeholder Engagement. Shift, 2013: URL: <https://www.hks.harvard.edu/sites/default/files/centers/mrcbg/programs/crj/files/Shift-Workshop-Report-3-Bringing-a-Human-Rights-Lens-to-Stakeholder-Engagement.pdf>
6. Business and human rights – access to remedy – Country research, 2020 FRA. URL: <https://fra.europa.eu/en/country-data/2020/business-and-human-rights-access-remedy-country-research>
7. Business and Human Rights – Access to Remedy. Report of the European Union Agency for Fundamental Rights, 2020. URL: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-business-human-rights_en.pdf
8. Business and Human Rights : key challenges for new democracies : collection of papers / Ed. by Olena Uvarova, Kharkiv, 2019, 130 p. ISBN 978-966-937-778-4 (in Ukrainian).
9. Business and Human Rights in Central and Eastern Europe: Rebuilding trust for new social contract, Session of the UN Forum on Business and Human Rights, November 18, 2020. URL: <https://2020unforumbhr.sched.com/event/fD4b/business-and-human-rights-in-central-and-eastern-europe-rebuilding-trust-for-new-social-contract>; https://static.sched.com/hosted_files/2020unforumbhr/c7/CEE%20session_2020_FINAL%20Rus%20revised.pdf
10. Business and Human Rights in Europe. International Law Challenges. Ed. by Angelica Bonfanti. Routledge, 2020. URL: <https://www.routledge.com/Business-and-Human-Rights-in-Europe-International-Law-Challenges/Bonfanti/p/book/9780367586034>
11. Business and Human Rights Litigation in Europe and Canada: The Promises of Forum of Necessity Jurisdiction. By Lucas Roorda and Cedric Ryngaert, Utrecht. Mohr Siebeck, 2016. URL: <http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/350521>
12. Business and Human Rights Resource Centre company dashboard. URL: https://www.business-humanrights.org/en/companies/?company_name=§or=&headquarters=&has_dashboard=on&letter=#company_index_form
13. Business and Human Rights. A handbook for legal practitioners. By Claire Methven O'Brien. Council of Europe, 2018. URL: <https://rm.coe.int/business-and-human-rights-a-handbook-of-legal-practitioners/168092323f>
14. Business and Human Rights. National Baseline Assessment, 2019. Available at: <https://minjust.gov.ua/files/gener-al/2019/07/10/20190710170813-19.pdf>
15. Business and Human Rights: Dilemmas and Solutions. Ed. by Rory Sullivan, Mary Robinson. Routledge, 2003. URL: <https://www.routledge.com/Business-and-Human-Rights-Dilemmas-and-Solutions/Sullivan-Robinson/p/book/9781874719816?source=igodigital>
16. Business and Human Rights: From Principles to Practice. By Dorothee Baumann-Pauly, Justine Nolan. Routledge, 2016. URL: <https://www.routledge.com/Business-and-Human-Rights-From-Principles-to-Practice/Baumann-Pauly-Nolan/p/book/9781138833562?source=igodigital>
17. Business, human rights and conflict-affected regions: towards heightened action (A/75/212). Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. UN General Assembly, 21 July 2020. URL: <https://undocs.org/en/A/75/212>
18. Businesses' responsibilities for human rights in a changing world, press release by Vigeo-eiris, press release, Paris, 22nd of February 2017. URL: https://www.vigeo-eiris.com/wp-content/uploads/2017/02/20170222_PR_HR_study_EN-def.pdf

19. Business-related human rights abuse reported in the EU and available remedies. FRA Focus. URL: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-business-and-human-rights-focus_en.pdf
20. Civil Society Participation in the Development of a Business and Human Rights National Action Plan in Peru. By Alvaro F. Amaya. The Danish Institute for Human Rights and Diakonia. July 2021 URL: https://apidiakoniase.cdn.triggerfish.cloud/uploads/sites/4/2021/09/A4_Peru_Civil-society-participation_EN_V4.pdf
21. Commentary: The Second Revised Draft keeps human rights due diligence & legal liability separate, rightly so. Business and human rights Resource Centre. URL: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/commentary-the-second-revised-draft-keeps-human-rights-due-diligence-legal-liability-seperate-rightly-so/>
22. Commission guidelines on non-financial reporting. URL: https://ec.europa.eu/info/publications/non-financial-reporting-guidelines_en
23. Community-Based Human Rights Impact Assessment: The Getting it Right Tool. Training Manual. Oxfam and the International Federation for Human Rights (FIDH), 2011. URL: https://s3.amazonaws.com/oxfam-us/www/static/media/files/COBHRA_Training_Manual_-_English.pdf
24. Corporate Accountability for Human Rights Abuses A Guide for Victims and NGOs on Recourse Mechanisms 3rd edition, FIDH. URL: https://www.fidh.org/IMG/pdf/corporate_accountability_guide_version_web.pdf
25. Corporate due diligence laws and legislative proposals in Europe. Comparative table, June 2021. URL: <https://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2021/07/Corporate-due-diligence-laws-and-legislative-proposals-in-Europe-June-2021.pdf>
26. Corporate Human Rights Benchmark. Across sectors: Agricultural products, Apparel, Automotive manufacturing, Extractives & ICT manufacturing. 2020 key findings. URL: <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2020/11/WBA-2020-CHRB-Key-Findings-Report.pdf>
27. Corporate Human Rights Claims under the ECHR. By Turkuler Isiksel. URL: <https://www.law.georgetown.edu/public-policy-journal/wp-content/uploads/sites/23/2019/12/17-S-Isiksel.pdf>
28. Corporate liability for gross human rights abuses. Towards a fairer and more effective system of domestic law remedies. A report prepared by Dr. Jennifer Zerk for the Office of the UN High Commissioner for Human Rights. URL: <https://www.ohchr.org/documents/issues/business/domesticlawremedies/studydomesticlawremedies.pdf>
29. Corporate Social Responsibility, Human Rights and the Law. By Stéphanie Bijlmakers. Routledge, 2019. URL: <https://www.routledge.com/Corporate-Social-Responsibility-Human-Rights-and-the-Law/Bijlmakers/p/book/9780367459055?source=igodigital>
30. Country research – Business and human rights – access to remedy – Germany. URL: <https://fra.europa.eu/en/country-data/2020/business-and-human-rights-access-remedy-country-research>
31. Country research – Business and human rights – access to remedy – Italy. URL: <https://fra.europa.eu/en/country-data/2020/business-and-human-rights-access-remedy-country-research>
32. Country research – Business and human rights – access to remedy – Poland. URL: <https://fra.europa.eu/en/country-data/2020/business-and-human-rights-access-remedy-country-research>
33. Country research – Business and human rights – access to remedy – UK. URL: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/uk_country_report.pdf
34. COVID-19, бизнес и права человека: вызовы и стратегии поведения (аналитическая записка) 30 марта 2020 г. Екатерина Дейкало, Олег Гулак (in Russian).
35. Creating a Public Authority to Enforce the Duty of Vigilance Law: A Step Backward? Sherpa. URL: <https://media.business-humanrights.org/media/documents/2021.05-Position-Paper-DV-Public-Enforcement.pdf>
36. Dafina Gercheva, Nicolaj Sonderbye. Responsible business conduct accelerates social and economic development, <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/blog/2021/responsible-business.html>
37. Defensor del Pueblo, Colombia, Doctrina Defensorial En Derechos Humanos Y Empresas (2018). URL: https://f5355d0a-667b-4461-bfa1-e12600732440.filesusr.com/ugd/134a42_4bbf8ab7ea51413cbf4b3ace3542b9a1.pdf
38. Developing National Action Plans on Business and Human Rights. By Andreas Graf. Swiss Peace Foundation, Essential 04/2013. URL: https://www.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/Media/Publications/Essentials/Essential_4_2013.pdf
39. DIHR and ICAR, 'National Action Plans on Business and Human Rights: A Toolkit for the Development, Implementation, and Review of State Commitments to Business and Human Rights Frameworks' (2014).
40. Doing Business With Respect for Human Rights' Guide. The Global Compact Network Netherlands, Oxfam and Shift. Chapter 3.7. Understanding stakeholder engagement. URL: <https://www.businessrespecthumanrights.org/en/page/348/stakeholder-engagement>

41. ECCJ Position Paper, June 2018. Key Features of Mandatory Human Rights Due Diligence Legislation. URL: http://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2021/04/eccj-position-paper-mhrdd-final_june2018_3.pdf
42. ECHR fact sheet on environmental cases within different article of the Convention. URL: https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Environment_ENG.pdf
43. ECHR fact sheet with case law overview on legal professional privilege that fall under the article 8. URL: https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Legal_professional_privilege_ENG.pdf and surveillance at the workplace. URL: https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Workplace_surveillance_ENG.pdf
44. ECHR fact sheet with case law overview. URL: https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Forced_labour_ENG.pdf
45. Enforcing the State Duty to Protect Under the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Strasbourg Views by Marco Fasciglione, January 2018. URL: https://www.researchgate.net/publication/322578050_Enforcing_the_State_Duty_to_Protect_Under_the_UN_Guiding_Principles_on_Business_and_Human_Rights_Strasbourg_Views
46. Engaging communities The Shell Sustainability Report, 2019. URL: <https://reports.shell.com/sustainability-report/2019/contribution-to-society/social-performance/engaging-communities.html>
47. Engaging Stakeholders on Children's Rights. A Tool for Companies. UNICEF, 2014: URL: https://sites.unicef.org/csr/css/Stakeholder_Engagement_on_Childrens_Rights_021014.pdf
48. ENNHRI, "NHRIs under Threat". URL: <http://ennhri.org/news-and-blog/category/nhris-under-threat/>
49. Establishing Multi-Stakeholder Bodies in ICAT Stakeholder Participation Guidance. Guidance to support stakeholder participation in design, implementation and assessment of policies and actions. May 2018. URL: <https://climateactiontransparency.org/wp-content/uploads/2018/05/ICAT-SP-Ch-6-How-to-establish-multi-stakeholder-bodies.pdf>
50. EU Due Diligence Law Proposal Delayed, CSR Europe. URL: <https://www.csreurope.org/newsbundle-articles/eu-due-diligence-law-proposal-delayed>
51. European Papers Insight Corporate Human Rights Responsibility, States' Duty to Protect and UN GPs' National Action Plans: Some Thoughts After the UK 2016 NAP Update by Marco Fasciglione, 2016. URL: https://www.researchgate.net/publication/307647235_European_Papers_Insight_Corporate_Human_Rights_Responsibility_States%27_Duty_to_Protect_and_UN_GPs%27_National_Action_Plans_Some_Thoughts_After_the_UK_2016_NAP_Update
52. Evidence for mandatory Human Rights and Environmental Due Diligence legislation, background note, January 2021, ECCJ. URL: <http://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2021/03/evidence-for-mhredd-january-2021-.pdf>
53. Evolving Relationship of Business and Human Rights, American Bar Association 2021. URL: https://www.americanbar.org/groups/business_law/publications/blt/2021/02/business-human-rights/
54. Finland's Call to Action on Business and Human Rights Echoes Loud and Clear by Alva Bruun & Dr Kent Wilska, Ministry for Foreign Affairs of Finland. URL: https://media.business-humanrights.org/media/documents/BHRRRC_EUPresidency_mHREDD_Compendum_11-2020.pdf
55. FRA report Business and human rights, access to remedy, 2020. URL: <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/business-human-rights-remedies>
56. Fragility and Conflict: On the Front Lines of the Fight against Poverty. The World Bank publication, February 27, 2020. URL: <https://www.worldbank.org/en/topic/poverty/publication/fragility-conflict-on-the-front-lines-fight-against-poverty>
57. France's 'Rana Plaza' law delivers few results, 2019 Euractiv. URL: <https://www.euractiv.com/section/development-policy/news/french-law-on-multinationals-responsibility-for-workers-abroad-achieves-few-results/>
58. France's loi de vigilance, BHRRRC. URL: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/frances-loi-de-vigilance/>
59. From Words to Action – The Stakeholder Engagement Manual – Volume 2: The Practitioner's Handbook on Stakeholder Engagement. AccountAbility/UNEP, 2006: URL: <https://stakeholderresearch.com/publications/from-words-to-action-volume-2-the-practitioners-handbook-on-stakeholder-engagement/>
60. Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights. Report. The United Nations Development Programme (UNDP) and the United Nations Working Group on Business and Human Rights. URL: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/BookletGenderDimensionsGuidingPrinciples.pdf>
61. Gender Lens to the UN Treaty on Business and Human Rights, Christian Aid, 2019, URL: <https://www.christanaid.org.uk/sites/default/files/2019-10/Gender-lens-UN-Treaty-on-Business-and-Human-Rights-gender-briefng-oct2019.pdf>
62. Gender, Business & Human Rights, Business & Human Rights Resource Centre. URL: <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/gender-business-human-rights/>
63. Global Conflict Tracker. US Council on Foreign Relations. URL: <https://www.cfr.org/global-conflict-tracker/?category=usConflictStatus>

64. Global solutions to global problems: why EU legislation and Un instrument on corporate accountability must be complementary, October 2021. URL: <https://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2021/10/Briefing-Why-EU-legislation-and-a-UN-instrument-on-corporate-accountability-must-be-complementary.pdf>
65. Golden opportunity for EU to take global lead on human rights in business – UN expert. URL: <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=27431&LangID=E>
66. Good Practice Guidelines on Conducting Third-Party Due Diligence by Partnering Against Corruption Initiative (PACI) and World Economic Forum. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_PACI_ConductingThirdPartyDueDiligence_Guidelines_2013.pdf
67. Götzmann, N., Wrzoncki, E., Kristansson, L. & Heydari, E., Women in Business and Human Rights: A Mapping of Topics for State Attention In United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights Implementation Processes, Danish Institute for Human Rights, 2018. URL: <https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/women%20in%20business.pdf>
68. Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights. UN Working Group on Business and Human Rights (Geneva, November 2016). URL: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf
69. Human Action in Business. Praxiological and Ethical Dimensions. Ed. by Wojciech W. Gasparski. Routledge, 2018. URL: <https://www.routledge.com/Human-Action-in-Business-Praxiological-and-Ethical-Dimensions/Gasparski/p/book/9781138510692?source=igodigital>
70. Human Rights Due Diligence Legislation in Europe – Implications for Supply Chains to India and South Asia, 2021 Dr. Daniel Sharma LL.M. URL: <https://www.dlapiper.com/en/middleeast/insights/publications/2021/03/human-rights-due-diligence-legislation-in-europe/>
71. Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox, The Danish Institute for Human Rights (DIHR). URL: <https://www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox>
72. Human Rights in Business. Removal of Barriers to Access to Justice in the European Union. Ed. by Juan José Álvarez Rubio, Katerina Yiannibas. Routledge, 2018. URL: <https://www.routledge.com/Human-Rights-in-Business-Removal-of-Barriers-to-Access-to-Justice-in-the/Rubio-Yiannibas/p/book/9780367025168?source=igodigital>
73. Human Rights-Compatible International Investment Agreements. Virtual Consultation for Central and Eastern Europe and the Central Asia region. April 21st, 2021. URL: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ConceptNote_EN.pdf; https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ZMscdOadeKgJ:https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/2021_06_05_CEE_CA_Consultations_HR-Compliant_IAs_Summary.docx+&cd=1&hl=ru&ct=clnk&gl=ua
74. ICAR Partners with LHRC, CHR, & Khulumani to Support the Development of National Action Plans on Business & Human Rights in Tanzania & South Africa by Khulumani Support Group, November 28, 2014. URL: <https://khulumani.net/statements/icar-partners-with-lhrc-chr-khulumani-to-support-the-development-of-national-action-plans-on-business-human-rights-in-tanzania-south-africa/2014/11/28/>
75. Ihor Konopka “Getting hard to resist. Prospect of mandatory human rights due diligence in Ukraine”, JAMM07 Master Thesis International Human Rights Law. URL: <https://gcs-ukraine.com/en/due-diligence-ukraine/>
76. Impact Due Diligence: Emerging Best Practices by Pacific Community Ventures on BP in investment and HRDD. URL: <https://www.pacificcommunityventures.org/2019/07/02/impact-due-diligence-emerging-best-practices/>
77. Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights Study. The European Parliament Directorate-General for External Policies (February, 2017) URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU\(2017\)578031_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU(2017)578031_EN.pdf)
78. INDH presenta Mapa de conflictos socioambientales en Chile y anuncia recurso de protección en favor de habitantes de Quintero” (5 September 2018). URL: <https://www.indh.cl/indh-presenta-mapa-de-conflictos-socioambientales-en-chile-y-anuncia-recurso-de-proteccion-en-favor-de-habitantes-de-quintero/>
79. ISO 26000. URL: <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>
80. Judicial Analysis on the Corporate Social Responsibility Act, EY. URL: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162411>
81. Key features of mandatory human rights due diligence legislation. ECCJ Position Paper, June 2018. URL: http://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2021/04/eccj-position-paper-mhrdd-final_june2018_3.pdf
82. Konopka Ihor, Getting hard to resist. Prospect of mandatory human rights due diligence in Ukraine. JAMM07 Master Thesis; Lund University; Supervisor: Radu Mares, Spring 2021 <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=9058731&fileId=9058751> (last accessed 04 August 2021).

83. L'oreal 2020 Vigilance plan. URL: https://www.loreal-finance.com/system/files/2021-03/L%27Oréal_Plan%20de%20Vigilance%202020_VA_0.pdf and Human rights report. URL: <https://www.loreal-finance.com/en/annual-report-2019/ethics-1-3-0/human-rights-a-key-issue-1-3-2/>
84. Lessons Learned in Building Better National Action Plans on Business & Human Rights. Kenya, 2016. The Institute for Human Rights and Business. URL: <https://www.ihrb.org/focus-areas/kenya/submission-building-better-national-action-plansbusiness-human-rights>
85. Letnar Čerňič, Jernej. Contours of National Action Plans on Business and Human Rights in Central and Eastern Europe, Philosophy of Law and General Theory of Law 1/2021.
86. Mapping Business and Human Rights in Central and Eastern Europe. By Letnar Čerňič, Jernej. Cambridge Core Blog, December 11, 2020. URL: <https://www.cambridge.org/core/blog/2020/12/11/mapping-business-and-human-rights-in-central-and-eastern-europe/>
87. Nasdaq ESG Reporting Guide 2.0 A Support Resource for Companies. URL: <https://www.nasdaq.com/docs/2019/11/26/2019-ESG-Reporting-Guide.pdf>
88. National Action Plan on Business and Human Rights. Lessons from State Best Practices in Protecting Citizens from the Impact of Businesses. Executive summary. By Ahsinin A., Muttaqien A., Busyrol M., Ratu F., Nafisah D. (2020). URL: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2021/03/elsam-bhrrc-report-on-bhr-naps-2020.pdf>
89. National Action Plans on Business and Human Rights Toolkit. The Danish Institute for Human Rights, tHE International Corporate Accountability Roundtable, 2017 Edition. URL: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/01/national-action-plans-on-business-and-human-rights-toolkit-2017-edition.pdf>
90. National Action Plans on Business and Human Rights. A Toolkit for the Development, Implementation, and Review of State Commitments to Business and Human Rights Frameworks. The Danish Institute for Human Rights (DIHR), The International Corporate Accountability Roundtable (ICAR), June 2014. URL: https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/DIHR_-_ICAR_National_Action_Plans_NAPs_Report.pdf
91. National Action Plans on Business and Human Rights: A Guidance for the mid-term review. HRIC (2020 edition). URL: https://docs.wixstatic.com/ugd/6c779a_f05f97959ce040f9a777fd356512a52c.pdf
92. National Baseline Assessment (NBA) Template. The International Corporate Accountability Roundtable, the Danish Institute for Human Rights (Road-testing version – June 2018). URL: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/06/dihr-icar-national-baseline-assessment-template-june-2018-road-testing-version.pdf>
93. National Human Rights Commission of Korea, "Human Rights Management Manual for State Owned Enterprises" (2018). URL: <https://www.humanrights.go.kr/site/program/board/basicboard/view?menuid=002003003002&pagesize=10&boardtypeid=7019&boardid=7603529>
94. National Human Rights Commission of Thailand – Business and Human Rights Work, 2019. The Danish Institute for Human Rights. URL: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hrd_2020/nhri_case_stories/thailand_nhri_bhr_case_study_2020.pdf
95. New mechanisms of accountability for corporate violations of human rights. By Stéfanie Khoury and David Whyte. Published February 2015 by the University of Liverpool. URL: <https://livrepository.liverpool.ac.uk/3001783/1/New%20mechanisms%20of%20accountability%20for%20corporate%20violations%20of%20human%20rights.pdf>
96. New website launched to identify companies covered by French duty of vigilance law, 2019 BHRRC. URL: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/new-website-launched-to-identify-companies-covered-by-french-duty-of-vigilance-law/>
97. Nicola Jägers, "UN Guiding Principles at 10: permeating narratives or yet another silo?," Business and Human Rights Journal, vol. 6, No. 2 (2021)
98. Non-judicial grievance mechanisms as a route to remedy – an unfulfilled opportunity, briefing 2020 the Forest People Programme. URL: https://www.forestpeoples.org/sites/default/files/documents/Non-Judicial-Grievance-ENG-v04_0.pdf
99. Non-state based non-judicial grievance mechanisms (NSBGM): An exploratory analysis A report prepared for the Office of the UN High Commissioner for Human Rights – Manchester, 13 July 2018. URL: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ARP/ManchesterStudy.pdf>
100. OECD Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector (2017). URL: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/stakeholder-engagement-extractive-industries.htm>
101. OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018). URL: <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>

102. OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas (2016). URL: <https://mneguidelines.oecd.org/mining.htm>
103. OECD Guidelines for Multinational Enterprises. (2011). URL: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>
104. OECD-FAO Guidance for Responsible Agricultural Supply Chains (2016). URL: <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-FAO-Guidance.pdf>
105. Oxfam submission to the UN Working Group on Business and Human Rights in the context of the “UNGPs 10+ / Next Decade BHR” consultation, 2021. URL: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/oxfam.pdf>
106. Power, Procedure, Participation and Legitimacy in Global Sustainability Norms. A Theory of Collaborative Regulation. By Karin Buhmann. Routledge, 2019. URL: <https://www.routledge.com/Power-Procedure-Participation-and-Legitimacy-in-Global-Sustainability/Buhmann/p/book/9780367273453>
107. Redress for Transnational Business-Related Human Rights Abuses in the UK, By May Miller-Dawkins, Dr. Shelley Marshall and Dr. Kate Macdonald. URL: <https://corporateaccountabilityresearch.net/njm-report-ii-redress-in-the-uk>
108. Reform of the EU Non-financial Reporting Directive, joint position Alliance for corporate transparency. URL: http://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2021/03/reform_nfrd_joint_position_alliance_for_corporate_transparency_final-49dd752b7c4b60a78445a7552004d2d3a3bced19ad48c3072961f9b1eccad53a.pdf
109. Remedy in Business and Human Rights Cases. The Role of National Human Rights Institutions, 2019. The Danish Institute for Human Rights. URL: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/nhri_conference_report_and_case_studies_2019.pdf
110. Report on Due Diligence for Responsible Corporate Lending and Securities Underwriting, launched at the 6th OECD Forum on Green Finance and Investment (October 2021). URL: <https://mneguidelines.oecd.org/rbc-financial-sector.htm>
111. Report Status of Human Rights Performance of Finnish Companies. URL: <https://www.hanken.fi/en/departments-and-centres/department-management-and-organisation/ccr/research/projects/sihti-project>
112. Research Handbook on Human Rights and Business. Ed. by Surya Deva, David Birchall. Edward Elgar Publishing, 2020. URL: <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781786436399/9781786436399.xml>
113. Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law. Ed. by Janice R. Bellace and Beryl ter Haar. Edward Elgar Publishing, 2019. URL: <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781786433107/9781786433107.xml?rskey=D5YICs&result=2>
114. Russell, R., Gender as A Catalyst for Corporate Reform, Cambridge Handbook of Corporate Law, Corporate Governance and Sustainability, 2019. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3383566
115. Sanchenko, Alla. About the System of Remedies for Rights Protection in the Context of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, Economics and Law. 2020, № 1 (in Ukrainian).
116. Seeking a “SMART MIX”: Multi-Stakeholder Initiatives and Mandatory Human Rights Due Diligence. White Paper By Dorothée Baumann-Pauly, Isabelle W. Glimcher. Geneva Center for Business and Human Rights, Geneva School of Economics and Management, 2021. URL: <https://gcbhr.org/insights/2021/10/seeking-a-smart-mix-multi-stakeholder-initiatives-and-mandatory-human-rights-due-diligence>
117. SMEs Digital Transformation in the EaP countries in COVID-19 Time: Challenges and Digital Solutions EaP CSF COVID-19 Policy Paper / Olena Uvarova, Eastern Partnership Civil Society Forum, 2021, 67 p.
118. Stakeholder Engagement – A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets. International Finance Corporation, 2007. URL: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_handbook_stakeholderengagement_wci_1319577185063
119. Stakeholder Engagement & Due Diligence in Extractive Industries, A User Guide. OECD, 2014: URL: <https://mneguidelines.oecd.org/global-forum/GFRBC-2014-extractive-sector-document-1.pdf>
120. Stakeholder Engagement and Consultation. In Introduction to Professional Communications in the Technical Fields, By Suzan Last. University of Victoria. 2019 URL: <https://pressbooks.bccampus.ca/technicalwriting/chapter/stakeholderengagement/>
121. Stakeholder engagement in human rights due diligence: A business guide. Global Compact Network Germany and twentyfifty Ltd. (2014). URL: https://www.globalcompact.de/migrated_files/wAssets/docs/Menschenrechte/stakeholder_engagement_in_humanrights_due_diligence.pdf
122. Stakeholder Participation Guidance. Guidance to support stakeholder participation in design, implementation and assessment of policies and actions, ICAT Second Draft, May 2018. URL: https://www.researchgate.net/publication/330754216_Stakeholder_Participation_Guidance_Guidance_to_support_stakeholder_participation_in_design_implementation_and_assessment_of_policies_and_actions

123. State Commitment in Implementing the UNGPs and the Emerging Regime of National Action Plans: A Comparative Analysis by Marta Bordington. Human Rights & International Legal Discourse No. 1 Volume 10, 2016, p. 116-138. Intersentia. URL: <https://www.hrild.org/en/journal/hrild/10-1/state-commitment-in-implementing-the-ungps-and-the-emerging-regime-of-national-action-plans-a-compar/index.html#page/117/search/>
124. State of Remedy 2020 Understanding community- and civil society-led complaints concluded in 2020 through the lens of remedy, OECD Watch. URL: <https://www.oecdwatch.org/wp-content/uploads/sites/8/2021/06/OECD-W-State-of-Remedy-2020.pdf>
125. State Responsibilities to Regulate and Adjudicate Corporate Activities under the European Convention on Human Rights. Submission to the Special Representative of the United Nations Secretary General (SRSG) on the issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises. By Daniel Augenstein, 2011. URL: <https://media.business-humanrights.org/media/documents/9b7d88557de08aa2aad4d2b2428d4abcd0f1b35c.pdf>
126. Stop the War on Children: Killed and Maimed. Save the Children Fund. URL: <https://www.savethechildren.org/us/charity-stories/worst-conflict-affected-countries-to-be-a-child>
127. Study on due diligence requirements through the supply chain, 2020 by British Institute of International and Comparative Law, Civic Consulting, Directorate-General for Justice and Consumers (European Commission) and LSE. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>
128. Summary of the discussions from the consultation on Human Rights-Compatible International Investment Agreements. Report from for Central and Eastern Europe and the Central Asia region held on April 21st, 2021, Polish Institute for Human Rights and Business and Yaroslav Mudryi National Law University, https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/2021_06_05_CEE_CA_Consultations_HR-Compliant_IAs_Summary.docx (last accessed 04 August 2021).
129. Sustainable Development Through Human Rights Due Diligence: Gender Discrimination, Danish Institute for Human Rights. URL: <https://biz.sdg.humanrights.dk/salient-issue/gender-discrimination>
130. Sustainable finance fact sheet, the European Commission <https://ec.europa.eu/environment/enveco/pdf/6.%20Sustainable%20finance.pdf>
131. Sustainable finance package. URL: https://ec.europa.eu/info/publications/210421-sustainable-finance-communication_en#csrd
132. Sustainable Public Procurement under EU Law. New Perspectives on the State as Stakeholder, Edited by Beate Sjøfjell and Anja Wiesbrock. Cambridge University Press, December 2015. URL: <https://www.cambridge.org/core/books/sustainable-public-procurement-under-eu-law/EE5E73A2CF3B8068252839DAAF769544#fndtn-information>
133. The Business of Human Rights. Best Practice and the UN Guiding Principles. By Alex Newton Routledge, 2019. URL: <https://www.routledge.com/The-Business-of-Human-Rights-Best-Practice-and-the-UN-Guiding-Principles/Newton/p/book/9781783537150>
134. The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide, OHCHR, 2012. URL: https://www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2_en.pdf
135. The Enforcement of Corporate Human Rights Due Diligence: From the UN Guiding Principles on Business and Human Rights to the Legal Systems of EU Countries by Marco Fasciglione. Human Rights & International Legal Discourse No. 1 Volume 10, 2016, p.94-116. Intersentia. URL: <https://www.hrild.org/en/journal/hrild/10-1/the-enforcement-of-corporate-human-rights-due-diligence-from-the-un-guiding-principles-on-business-a/index.html>
136. The Risk of Returning Home. Violence and Threats against Displaced People Reclaiming Land in Colombia. Human Rights Watch Report (2013). URL: <https://www.hrw.org/report/2013/09/17/risk-returning-home/violence-and-threats-against-displaced-people-reclaiming-land>
137. The Role of national human rights institutions in facilitating access to remedy for business-related human rights abuses, UN WG on the issues Human Rights and Transnational Corporations and other Business Enterprises report. URL: <https://digitallibrary.un.org/record/3929864?ln=en>
138. The UNGP Reporting Framework and its implementation guidance. Glossary. URL: <https://www.ungpreporting.org/glossary/stakeholder/>
139. The Women's Empowerment Principles Gender Gap Analysis Tool, United Nations Global Compact, United Nations Women, the Multilateral Investment Fund of the IDB, and IDB Invest. URL: <https://weeps-gapanalysis.org/>
140. Towards Democratic and Sustainable Business: Possibilities for Corporate Governance Reform (Policy Report for Labour Business, 2020) by Chris Rees and David Offenbach. URL: https://www.academia.edu/45297847/Towards_Democratic_and_Sustainable_Business_Possibilities_for_Corporate_Governance_Reform_Policy_Report_for_Labour_Business_2020_email_work_card=title

141. Towards EU Mandatory Due Diligence Legislation Perspectives from Business, Public Sector, Academia and Civil Society, Federal Ministry for Economic Cooperation and Development, 2020. URL: https://media.business-humanrights.org/media/documents/BHRRC_EUPresidency_mHREDD_Compendum_11-2020.pdf and *Civil Society*
142. Transnational corporations, socio-economic change and recurrent crisis. By Stephen Ackroyd and Jonathan Murphy. Emerald Group Publishing Limited, 2013. URL: https://www.academia.edu/57969781/Transnational_corporations_socio_economic_change_and_recurrent_crisis?email_work_card=title
143. University of Stellenbosch Legal Aid Clinic v Minister of Justice and Correctional Services 2016 (6) SA 596 (CC); National Credit Regulator v Standard Bank of South Africa Limited [2019] ZAGPJHC 182 or Submission of the National Human Rights Commission, Bangladesh. URL: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Remedy/NHRC_Bangladesh.pdf
144. Uvarova, Olena. Business and Human Rights in Conflict: An Interdisciplinary Search for a New Concept, Philosophy of Law and General Theory of Law 1/2019. DOI: <https://doi.org/10.21564/2227-7153.2019.1.186454> (in Ukrainian); (last accessed 20 April 2021).
145. Uvarova, Olena. Business and human rights in times of COVID-19, 2020.
146. Uvarova, Olena. Business and Human Rights in Times of Global Emergencies: Comparative Perspective, Comparative Law Review, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.12775/CLR.2020.009>
147. Uvarova, Olena. Business and Human Rights: Key Questions for the Theory of Law, Philosophy of Law and General Theory of Law 1/2021 (in Ukrainian).
148. Uvarova, Olena. Corporate Responsibility to Respect Human Rights in Times of Internal Displacement: the Gender Component, 2020 (in Ukrainian).
149. Uvarova, Olena. National Baseline Assessment on Business and Human Rights in Ukraine (in Ukrainian, summary in English), 2019
150. Uvarova, Olena; Buryakovska, Kateryna. Business and Human Rights; training manual for law students, 2019 (in Ukrainian).
151. Vier Jahre Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) Schattenbericht der Zivilgesellschaft, prepared by CorA-Netzwerk für Unternehmensverantwortung, Forum Menschenrechte, and VENRO, August 2021. URL: https://germanwatch.org/sites/default/files/Schattenbericht_2021_NAP.pdf
152. Wet Zorgplicht Kinderarbeid; Dutch Due Diligence Act <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/dutch-senate-votes-to-adopt-child-labour-due-diligence-law/>
153. What do fundamental rights mean for people in the EU? – Fundamental Rights Survey, 2020 FRA. URL: <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/fundamental-rights-survey-trust>
154. What National Action Plans Say on Gender and Women's Rights. URL: <https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/>
155. Workers and Minorities Bear the Brunt of Abuse. Business & Human Rights in Eastern Europe & Central Asia. Regional Briefing by Business & Human Rights Resource Centre, May 2014. URL: <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/media/documents/eeca-regional-briefing-may-2014.pdf>
156. Working with Stakeholder Dialogues – Key Concepts and Competencies for Achieving Common Goals. Collective Leadership Institute, 2011. URL: <http://www.stakeholderdialogues.net/learning/publications/>
157. Зміцнення засад у сфері бізнесу та прав людини: драйвери для України: збірник науково-практичних матеріалів міжнародного проекту. Наук. ред. В.А. Устименко. – Київ : НАН України, Інститут економіко-правових досліджень, 2019. – 200 с. http://www.iepd.kiev.ua/wp-content/uploads/2019/05/Drayveri_block_200str_100ekz.pdf
158. Просування поваги прав людини у сфері бізнесу в контексті імплементації Цілей сталого розвитку в Україні: зб. наук.-практич. матер./ за наук. ред. В. А. Устименка. – Київ : НАН України, Інститут економіко-правових досліджень, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, 2020. – 248 с. http://www.iepd.kiev.ua/wp-content/uploads/2020/07/%D0%9A%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B0-%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%81%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%B3%D0%B8-%D0%9F%D0%9B_%D0%A6%D0%A1%D0%A0.pdf
159. Санченко А.Є. Просування міжнародних та європейських політико-правових надбань щодо прав людини у сфері підприємництва для ефективного відновлення Донбасу / Економіко–правові засоби стимулюючого впливу на розвиток Донбасу: монографія / під заг. ред. В.А. Устименка. – Київ : НАН України, Інститут економіко-правових досліджень, 2019. С. 110-120. http://www.iepd.kiev.ua/wp-content/uploads/2021/06/%D0%9F%D0%BB-%D0%9F%D1%96%D0%B4%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%94%D0%BC%D0%BD_%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB-%D0%94%D0%BE%D0%BD%D0%B1%D0%B0%D1%81%D1%83.pdf

160. Токунова А.В. Імплементація Керівних принципів ООН у сфері бізнесу і прав людини в рамках відновлення та розбудови миру в східних регіонах України / Право та державне управління : збірник наукових праць / [за ред. О. В. Покатаєвої]. У 2-х томах. – Запоріжжя: КПУ, 2019. – № 2 (35). – Т. 2. – С. 28-33. http://www.iepd.kiev.ua/wp-content/uploads/2021/06/21-Rozbudova_miru_Tokunova.pdf
161. Токунова А.В. Керівні принципи ООН у сфері бізнесу і прав людини як правовий інструмент забезпечення сталого розвитку країни / Підприємництво, господарство і право. – 2018. – № 12. – С. 125-129. http://www.iepd.kiev.ua/wp-content/uploads/2021/06/20-Staliy_rozvitok_Tokunova.pdf

Міжнародно-політичні та правові акти, документи, інші офіційні джерела

1. 1st National Action Plan on Business and Human Rights (2019-2022), Rights and Liberties Protection Department, Ministry of Justice, Thailand. URL: <https://mk0globalnapshvllfq4.kinstacdn.com/wp-content/uploads/2017/11/nap-thailand-en.pdf>
2. A European Green Deal. Striving to be the first climate-neutral continent, adopted by the European Commission on 14 July 2021. URL: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en
3. A Renewed EU Strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Brussels, 25.10.2011 COM(2011) 681 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52011DC0681>
4. Business and human rights – towards a decade of global implementation“. Key messages from the UNGPs10+/NextDecadeBHR project launch and first global multi-stakeholder consultation, UN Working Group on Business and Human Rights (7 July 2020). URL: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsbHRnext10/UNPGs10plus_Launch_report.pdf
5. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52011DC0681>
6. Council of Europe Parliamentary Assembly Recommendation 1936 (2010) “Human Rights and Business”, adopted by the Assembly on 6 October 2010 (32nd Sitting). URL: <https://pace.coe.int/en/files/17904/html>
7. Council of Europe Parliamentary Assembly Resolution 1757 (2010) Human Rights and Business, adopted by the Assembly on 6 October 2010 (32nd Sitting). URL: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17903&lang=en>
8. Decreto legislativo 30 dicembre 2016, n. 254, Attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni, www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/01/10/17G00002/sg
9. Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/06/19/001G0293/sg
10. Decreto Supremo N° 009-2021-JuS que aprueba el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025. URL: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2021/06/plan-nacional-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos-2021-2025pdf.pdf>
11. Directive 2014/95/EU of the European Parliament and of the Council of 22 October 2014 amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0095>
12. Directive 2014/95/EU of the European Parliament and of the Council of 22 October 2014 amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups Text with EEA relevance. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0095>
13. ESG Performance by the Ministry of Finance of Ukraine. URL: https://mof.gov.ua/en/esg_performance-426
14. EU Action Plan on Human Rights and Democracy (2015-2019). Joint Communication by the European Commission and the High Representative of the European Union for Foreign Affairs and Security Policy “Keeping human rights at the heart of the EU agenda”. JOIN(2015) 16 final, Brussels, 28.4.2015. URL: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/action-plan-human-rights-and-democracy-2015-2019_en

15. EU Action Plan on Human Rights and Democracy 2020-2024. European Commission Joint Communication to the European Parliament and the Council. Brussels, 25.3.2020 JOIN(2020) 5 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020JC0005>
16. European Commission Sector Guides on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. URL: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/european-commission-sector-guides-implementing-un-guiding-principles-business-and-human-rights-0_en
17. European Parliament resolution of 10 March 2021 with recommendations to the Commission on corporate due diligence and corporate accountability. Recommendations for drawing up a directive of the European Parliament and of the Council on corporate due diligence and corporate accountability. URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0073_EN.html#top
18. Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights. United Nations Working Group Report and Guidance note, 2019. URL: <https://www.undp.org/publications/gender-dimensions-guiding-principles-business-and-human-rights>
19. Good Business: Implementing the UN Guiding Principles on Business & Human Rights. HM Government Action Plan Presented to Parliament by the Secretary of State for Foreign and Commonwealth Affairs by Command of Her Majesty, September 2013. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236901/BHR_Action_Plan_-_final_online_version_1_.pdf
20. Guiding Principles on Business and Human Rights at 10: taking stock of the first decade. Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises to the United Nations Human Rights Council Forty-seventh session 21 June–9 July 2021 (par. 115) p. 22. URL: <https://undocs.org/A/HRC/47/39>
21. Human rights and transnational corporations and other business enterprises. UN Human Rights Council Resolution 26/22 of 15 July 2014 URL: <https://undocs.org/A/HRC/RES/26/22>
22. Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises. OIGWG Chairmanship Third Revised Draft of 17.08.2021. URL: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/LBI3rdDRAFT.pdf>
23. Les 20 actions concrètes du PAN 2. Ministère des Affaires étrangères et européennes, Luxembourg. URL: <https://maee.gouvernement.lu/fr/directions-du-ministere/affaires-politiques/droits-de-l-homme/entreprises-droits-de-l-homme/1/pan-2.html>
24. Linea De Crédito Para Las Empresas De Víctimas Del Conflicto Armado Interno En Colombia, 6 de agosto de 2020. URL: <https://www.bancoldex.com/soluciones-financieras/lineas-de-credito/linea-de-credito-para-las-empresas-de-victimas-del-conflicto-armado-interno-en-colombia-3752>
25. Monitoring zum Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte, Auswärtiges Amt (13.10.2020). URL: <https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/themen/aussenwirtschaft/wirtschaft-und-menschenrechte/monitoring-nap/2124010>
26. National Action Plans for Implementing the Guiding Principles. A Discussion Paper prepared by the UNWG for the States Pre-Forum Meeting, Second Annual UN Forum on Business and Human Rights (December 2. 2013). URL <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/2013FBHRDocumentation.aspx>
27. National Baseline Assessment. Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte Erstellt für die Steuerungsgruppe im Prozess der Erarbeitung des Nationalen Aktionsplans zu Wirtschaft und Menschenrechten. Deutschen Institut für Menschenrechte (Stand 30.04.2015). URL: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Weitere_Publikationen/National_Baseline_Assessment_Umsetzung_der_UN-Leitprinzipien_fuer_Wirtschaft_und_Menschenrechte.pdf
28. NextGenerationEU. Make it Real. URL: https://europa.eu/next-generation-eu/index_en#ecl-inpage-36
29. Next steps for a sustainable European future: European action for sustainability. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Strasbourg, 22.11.2016 COM(2016) 739 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2016%3A739%3AFIN>
30. Outcome of the seventh session of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. (A/HRC/WG.12/7/1), February 2014. URL: https://www.ohchr.org/A/HRC/WG.12.7.1_en.doc
31. Recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers of the Council of Europe to member States on human rights and business (Adopted by the Committee of Ministers on 2 March 2016 at the 1249th meeting of the Ministers' Deputies). URL: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c1ad4

32. Recommendation of the OECD Council on Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas of 25.05.2011 amended on 17.07.2012. URL: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0386>
33. Regulation (EU) 2017/821 of the European Parliament and of the Council of 17 May 2017 laying down supply chain due diligence obligations for Union importers of tin, tantalum and tungsten, their ores, and gold originating from conflict-affected and high-risk areas. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32017R0821>
34. Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises to the UN Human Rights Council Twenty-third session. A/HRC/23/32 of 14 March 2013. URL: <https://undocs.org/A/HRC/23/32>
35. Responsible Business Alliance Code of Conduct (version 6.0 (2018)). Responsible Business Alliance. URL: https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct6.0_English.pdf
36. Statement from the United Nations on Common Understanding of Human Rights-Based Approaches to Development Cooperation and Programming (2003); See also, The Human Rights Based Approach to Development Cooperation: Towards a Common Understanding Among UN Agencies, HUM. RTS. BASED APPROACH PORTAL, URL: <http://hrbaportal.org/the-humanrights-based-approach-to-development-cooperation-towards-a-common-understanding-among-un-agencies>
37. Statusbericht des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte der Bundesregierung zur Umsetzung des Nationalen Aktionsplans "Wirtschaft und Menschenrechte", 2021. URL: <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2476592/169c6c24c564c6b85da96d33099bcf3c/nap-statusbericht-2021-barrierefrei-data.pdf> Submission of the German Institute for Human Rights. URL: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Remedy/German_Institute_for_Human_Rights_G_ernany.pdf Submission to the review of the UK National Action Plan on implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, The Institute for Human Rights and Business (IHRB), July 2015. URL: https://www.ihrb.org/uploads/submissions/2015-07%2C_IHRB_Submission%2C_Review_of_the_UK_National_Action_Plan_on_Business_Human_Rights.pdf
38. The amicus brief filed in the case of Hidroeléctrica La Vega I. URL: <http://biblioteca.oj.gob.gt/library/index.php?title=48603&query=@title=Special:GSMSearchPage@process=@field1=encabezamiento@value1=DERECHOS%20HUMANOS%20%20GUATEMALA%20%20%20@mode=advanced&recnum=16> The Dutch Responsible Business Conduct Bill, unofficial translation https://docs.google.com/document/d/1egm_X5G8Lib8woSI040Vj0ZdwAZP2Dj90KMx9_zwVw/edit#
39. The European Parliament resolution of 13 March 2008 on the EU Code of Conduct on Arms Exports – Failure of the Council to adopt the Common Position and transform the Code into a legally binding instrument. URL: <https://www.seesac.org/f/img/File/Res/EU-Documents/EU-Code-of-Conduct-on-Arms-Exports-512.pdf>
40. The International Code of Conduct for Private Security Service Providers. URL: <https://icoca.ch/the-code/>
41. The June 2013 Accounting Directive, factsheet. URL: https://www.accountancyeurope.eu/wp-content/uploads/Factsheet_2013_Accounting_Directive_with_NFI_1411.pdf
42. The memorandum of understanding between the NHRIs of Qatar and Nepal to protect the human rights of migrant workers. URL: http://nhrcnepal.org/nhrc_new/doc/newsletter/295903891Nepal_NHRC_Chair_Anup_Speech_MoU_Sign_QatarNHRC_Eng_18Dec2016.pdf
43. The Montreux Document on private military and security companies (2008), signed by Ukraine in 2008. URL: <https://www.icrc.org/en/publication/0996-montreux-document-private-military-and-security-companies>
44. The Supply Chain Law, Germany 2021. URL: <https://dserver.bundestag.de/btd/19/286/1928649.pdf>
45. The Voluntary Principles on Security and Human Rights (2000). URL: <https://www.voluntaryprinciples.org/>
46. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. UN General Assembly Resolution 70/1 of 25 September 2015. URL: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
47. Working methods of the Working Group on Business and Human Rights. URL: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WorkingMethods.aspx>
48. Working Paper on Advancing National Action Plans, Regional Action Plans, and Twinning on Women, Peace and Security prepared by the Civil Society Advisory Group to the UN on Women, Peace, and Security (2009). URL: <https://www.peacewomen.org/content/working-paper-advancing-national-action-plans-regional-action-plans-and-twinning-women-pea-0>

Законодавство України:

1. Закон України «Про медіацію» № 1875-IX від 16.11.2021. Доступно за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>
2. Закон України Про Державний бюджет України на 2022 рік. Доступно за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1928-20?lang=uk#Text>
3. Наказ Міністерства економічного розвитку та сільського господарства України від 08.05.2020 № 845 «Про затвердження Положення про державну установу «Управління з питань Сприяння експорту України» <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v089> Текст
4. Національна стратегія безбар'єрного середовища в Україні до 2030 року, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text>
5. План заходів з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на 2021-2023 роки, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 червня 2021 р. № 756-р, <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-planu-dij-z-realizaciyi-nacionalnoyi-strategiyi-u-sferi-prav-lyudini-na-20212023-roki-i230621-756>
6. Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96 «Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Текст>
7. Постанова Кабінету Міністрів України від 12 грудня 2018 р. № 1110 «Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті Міністерству фінансів для забезпечення функціонування Фонду інноваційного розвитку» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1110-2018-%D0%BF#Текст>
8. Постанова Кабінету Міністрів України від 12 травня 2021 р. № 516 «Про утворення Міжвідомчої робочої групи з оцінки ходу реалізації Національної стратегії у сфері прав людини» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/516-2021-%D0%BF#Текст>
9. Постанова Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 2019 р. № 885 «Деякі питання діяльності Міністерства культури та інформаційної політики» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/885-2019-%D0%BF#Текст>
10. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 липня 2019 р. № 650 «Про утворення робочої групи з перекодифікації (оновлення) цивільного законодавства України» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/650-2019-%D0%BF#Текст>
11. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 лютого 2021 р. № 124 «Деякі питання діяльності центральних органів виконавчої влади» (Положення про Міністерство аграрної політики та продовольства України) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/124-2021-%D0%BF#n960>
12. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 423 «Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF#Текст>
13. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2020 р. № 507 «Про затвердження Положення про Міністерство енергетики України» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/507-2020-%D0%BF#Текст>
14. Постанова Кабінету Міністрів України від 18 вересня 2019 р. № 856 «Питання Міністерства цифрової трансформації» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/856-2019-%D0%BF#Текст>
15. Постанова Кабінету Міністрів України від 19 квітня 2017 р. № 275 «Про затвердження Положення про Державну екологічну інспекцію України» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/275-2017-%D0%BF#Текст>
16. Постанова Кабінету Міністрів України від 2 вересня 2015 р. № 667 «Про затвердження Положення про Державну службу України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/667-2015-%D0%BF#Текст>
17. Постанова Кабінету Міністрів України від 2 липня 2014 р. № 220 «Про затвердження Положення про Міністерство молоді та спорту України» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/220-2014-%D0%BF#Текст>
18. Постанова Кабінету Міністрів України від 2 липня 2014 р. № 228 «Про затвердження Положення про Міністерство юстиції України» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/228-2014-%D0%BF#Текст>
19. Постанова Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 р. № 375 «Про затвердження Положення про Міністерство фінансів України» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/375-2014-%D0%BF#Текст>
20. Постанова Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 р. № 459 «Питання Мінекономіки» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/459-2014-%D0%BF#Текст>
21. Постанова Кабінету Міністрів України від 25 червня 2020 р. № 614 «Деякі питання Міністерства охорони навколишнього природного середовища та природних ресурсів» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/614-2020-%D0%BF#Текст>
22. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 р. № 878 «Про затвердження Положення про Міністерство внутрішніх справ України» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/878-2015-%D0%BF#n10>

23. Постанова Кабінету Міністрів України від 3 березня 2021 р. № 179 «Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2021-%D0%BF#n25>
24. Постанова Кабінету Міністрів України від 4 жовтня 2017 р. № 759 «Про Урядовий офіс з координації європейської та євроатлантичної інтеграції» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/759-2017-%D0%BF#n111>
25. Постанова Кабінету Міністрів України від 7 вересня 2020 р. № 819 «Деякі питання Міністерства стратегічних галузей України» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/819-2020-%D0%BF#Text>
26. Постанова Кабінету Міністрів України від 7 лютого 2018 р. № 65 «Питання утворення Експортно-кредитного агентства» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/65-2018-%D0%BF#Text>
27. Постанова Кабінету Міністрів України від 7 червня 2017 р. № 390 «Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF#Text>
28. Постанова Кабінету Міністрів України від 8 червня 2016 р. № 376 «Деякі питання діяльності Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/376-2016-%D0%BF#Text>
29. Про забезпечення створення в Україні безбар'єрного середовища, Указ Президента України № 533/2020 від 03.12.2020. Доступно за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/533/2020#Text>
30. Про затвердження Концепції Державної цільової соціальної програми протидії торгівлі людьми на період до 2025 року, розпорядження Кабінету Міністрів України № 800-р від 14.07.2021. Доступно за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2021-%D1%80#Text>
31. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах, наказ Мінсоцполітики України від 29.01.2020 № 56. Доступно за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#Text>
32. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо Методичних рекомендацій щодо проведення гендерних аудитів підприємствами, установами та організаціями, наказ Мінсоцполітики України від 09.08.2021 № 448. Доступно за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text>
33. Про затвердження Національного плану дій з реалізації Конвенції про права інвалідів на період до 2025 року № 285-р, 07.04.2021. Доступно за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/285-2021-%D1%80#Text>
34. Про затвердження Національного плану дій щодо виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм Дискримінація жінок до 2021 року, Розпорядження Кабінету Міністрів України, № 634-р, 05.09.2018. Доступно за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80#Text>
35. Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року, Постанова Кабінету Міністрів України № 179 від 03.03.2021. Доступно за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2021-%D0%BF#n25>
36. Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року Розпорядження Кабінету Міністрів України № 1396-р від 24.12.2019. Доступно за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019-%D1%80#Text>
37. Про затвердження Плану заходів щодо реалізації Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року, розпорядження Кабінету Міністрів України № 216-р, 03.03.2020. Доступно за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/216-2020-%D1%80#Text>
38. Про затвердження Стратегії екологічної безпеки та адаптації до зміни клімату на період до 2030 року, розпорядження Кабінету Міністрів України № 1363-р від 20.10.2021. Доступно за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1363-2021-%D1%80#Text>
39. Про затвердження Стратегії інтеграції внутрішньо переміщених осіб та виконання середньострокових рішень щодо внутрішнього переміщення на період до 2024 року, розпорядження Кабінету Міністрів України № 1364-р від 28.10.2021. Доступно за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1364-2021-%D1%80#Text>
40. Про затвердження Стратегії сприяння реалізації прав і можливостей осіб, які належать до ромської національної меншини в українському суспільстві на період до 2030 року, розпорядження Кабінету Міністрів України № 866-р від 28.07.2021. Доступно за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/866-2021-%D1%80#Text>
41. Про Національну стратегію сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2021-2026 роки, Указ Президента України від 27.09.2021 № 487/2021. Доступно за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/487/2021#Text>
42. Статут Фонду розвитку підприємництва, затверджений наказом Міністерства фінансів України від 18 лютого 2021 р. № 108 <https://bdf.gov.ua/statut-25-08-2021.pdf>
43. Указ Президента України «Про Національну стратегію у сфері прав людини» від 24 березня 2021 р. № 119/2021 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021#Text>

Інші джерела, які можуть бути корисними для контексту та аналізу проблеми:

1. Business and Human Rights Resource Centre, Business & human rights challenges in Eastern Europe & Central Asia, 2015, <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/eeca-regional-briefing-february-2016.pdf> (last accessed 20 April 2021); Business and Human Rights Resource Centre, Workers and Minorities Bear the Brunt of Abuse,
2. Business & Human Rights in Eastern Europe & Central Asia, May 2014, <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/media/documents/eeca-regional-briefing-may-2014.pdf>;
3. Business and Human Rights in the Central and Eastern Europe: Kharkiv Forum's Summary, September 23-25, 2020;
4. Uvarova, Olena. Rights as Usual Blog: Implementing the UNGPs in Eastern Europe: Is Ukraine the Example to Follow?, March 29, 2021;
5. Report on the Results of the Round Table "Best corporate practices to respect human rights: international experience and Ukrainian context", June 14, 2021;
6. Business and Human Rights in Central and Eastern Europe: Rebuilding trust for new social contract, Session of the UN Forum on Business and Human Rights organized by the UN Working Group on Business and Human Rights in collaboration with the Business and Human Rights Lab at the Yaroslav Mudryi National Law University in Ukraine and the Polish Institute for Human Rights and Business, November 18, 2020;
7. International Investment Agreements (IIAs) and Human Rights: Summary of the discussions from the consultation for the Eastern Europe and Central Asia, 21 April 2021;
8. Letnar Černej, Jernej. Business and Human Rights Journal's Blog: Mapping Business and Human Rights in Central and Eastern Europe, December 11, 2020;
9. Migration and Forced Labour: Building an Effective Response in Eastern Europe and Central Asia: Concept Note of the Side event for the 1st Regional Forum on Business and Human Rights in Eastern Europe and Central Asia "Making human rights a priority for business", November 25, 2020.

