



From
the People of Japan



ВІДПОВІДАЛЬНА ПОВЕДІНКА БІЗНЕСУ В ЧАСИ ВІЙНИ В УКРАЇНІ ДОСЛІДЖЕННЯ КОНТЕКСТУ

РЕЗЮМЕ
ДОСЛІДЖЕННЯ

2023

Відповідальна поведінка бізнесу в часи війни в Україні.

Дослідження контексту

© Програма розвитку ООН, 2023

Всі права захищені. Жодна частина цієї публікації не може бути відтворена, збережена в пошуковій системі або передана в будь-якій формі чи електронними, технічними, фотокопіюючими, записуючими чи іншими засобами, без попереднього дозволу.

Цей звіт було підготовлено в рамках Академії з бізнесу та прав людини (B+HR Academy), яка підтримується урядом Японії через проєкт «Належна обачність щодо прав людини в глобальних ланцюгах постачання: впровадження Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини для справедливого поновлення», що реалізується в Україні за фінансової підтримки Уряду Японії.

Дізнайтеся більше про B+HR Academy на www.undp.org/rolhr/БПЛ-academy.

Автори:

д-р Олена Уварова, к.ю.н., доцентка, Голова Міжнародної лабораторії бізнесу і прав людини Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (Харків, Україна); запрошена дослідниця Вагенінгенського університету.

Марина Саприкіна, консультантка з питань КСВ та бізнесу і прав людини, керівниця Центру розвитку КСВ, Executive MBA (Університет Шеффілда, провідна бізнес-школа Великобританії, маркетинг), сертифікована консультантка REAP (UNIDO), сертифікована тренерка (London International Academy).

Підтримка дослідження:

Світлана Колишко, керівниця ініціатив з прав людини, ПРООН в Україні

Олена Митник, PhD, спеціалістка з бізнесу та прав людини, ПРООН в Україні

Застереження:

Погляди, висловлені в цьому звіті, належать авторам і не обов'язково збігаються з поглядами уряду Японії, Організації Об'єднаних Націй, включаючи ПРООН, або держав-членів ООН.

ЗМІСТ



ПРО ЗВІТ	4
1. ОСНОВНІ ВИСНОВКИ	5
1.1. ДОВОЄННИЙ РОЗВИТОК КОНЦЕПЦІЇ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ В УКРАЇНІ	6
1.2. ПОРЯДОК ДЕННИЙ З БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ ПІД ЧАС ВІЙНИ В УКРАЇНІ	7
1.3. ВИКЛИКИ ТА ПРОБЛЕМИ ЩОДО ПРАВ ЛЮДИНИ	11
Досвід порушення прав людини з боку підприємств після 24 лютого 2022 року	11
Досвід порушення прав людини з боку підприємств після 10 жовтня 2022 року	13
Ризикові сектори	17
1.4. ПОГЛИБЛЕНА НАЛЕЖНА ОБАЧНІСТЬ ЩОДО ПРАВ ЛЮДИНИ	18
1.5. КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ВОЄННИЙ ЧАС	21
1.6. ВПЛИВ ВІДКЛЮЧЕНЬ ЕЛЕКТРОЕНЕРГІЇ ТА ПІДТРИМКА НА ПЕРІОД ВІДКЛЮЧЕНЬ	23
1.7. ДОСТУП ДО ЗАСОБІВ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ПІД ЧАС ВІЙНИ	25
1.8. ДЕРЖАВНІ ЗАСОБИ ЗАХИСТУ	28
Звернення до суду	28
Позасудові засоби захисту	28
Механізми розгляду скарг	29
2. РЕКОМЕНДАЦІЇ	31
Для держави	31
Для бізнесу	32
Для громадянського суспільства та правозахисників(ць)	32
ДОДАТОК 1. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ	32

ПРО ЗВІТ

Це резюме коротко описує результати контекстного дослідження ризиків та викликів щодо прав людини для компаній в часи повномасштабної війни в Україні. Ініціюючи дослідження, Програма розвитку ООН (ПРООН) ставила за мету ідентифікувати потенційні та реальні ризики для прав людини під час ведення бізнесу в умовах війни, а також виявити інструменти і шляхи для ефективного управління такими ризиками.

У звіті аналізується застосування концепції «Бізнес і права людини» (БПЛ) в Україні, з боку держави та підприємств під час вторгнення Росії в Україну. Звіт відображає правозахисний контекст компаній та їхній вплив як на носіїв прав, так і збройний конфлікт, ідентифікує наявні можливі рішення до вирішення проблем за допомогою інструментарію поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини (heightened Human Rights Due Diligence, hHRDD)¹.

У звіті також оцінюється ефективність державних і недержавних засобів правового захисту, зокрема механізмів розгляду скарг на оперативному рівні, для запобігання та захисту від порушень прав людини у бізнесі під час війни.

Дані для звіту були зібрані в ході двох хвиль дослідження: 1 хвиля охоплює період з 24 лютого 2022 року по вересень 2022; 2 хвиля охоплює період з 10 жовтня 2022 року (після початку масованих обстрілів критичної інфраструктури України) по лютий 2023 року. Польовий етап включав проведення репрезентативного всеукраїнського соціологічного опитування методом телефонного інтерв'ю, фокус-групових дискусій та інтерв'ю². До Звіту також включено окремі приклади діяльності компаній з точки зору бізнесу та прав людини.

Звіт містить рекомендації для держави, бізнесу, організацій громадянського суспільства та правозахисників(ць) щодо ефективного впровадження підходу з бізнесу та прав людини під час війни та в післявоєнний період.

¹ Детальніше про поглиблену процедуру належної обачності – див. Посібник ПРООН «Поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини для бізнесу за несприятливих обставин, спричинених конфліктом»: <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/pohlyblena-protsedura-nalezhoi-obachnosti-shchodo-prav-lyudyny-dlya-biznesu-za-nespryatylyvykh-obstavyn-sprychynenykh>

² Детальніше про методологію дослідження – див. Додаток 1 до цього Звіту.

1. ОСНОВНІ ВИСНОВКИ

Бізнес не є нейтральним під час війни. Міжнародні та українські компанії повинні застосовувати поглиблену корпоративну належну обачність щодо прав людини ще з 2014 року, коли розпочався збройний конфлікт, який переріс у повномасштабну війну у лютому 2022 року.

При цьому здатність компаній справлятися з проблемами бізнесу та прав людини залежить від кількох факторів:

- належність до галузі (постачальники послуг або виробництво),
- розмір (великі компанії з більшими ресурсами були більш ефективними, ніж малі та середні підприємства),
- розміщення виробничих потужностей або офісів (території поза контролем уряду України; райони, де відновлено контроль уряду України; зони активних бойових дій; або безпечніші регіони).

До повномасштабного вторгнення 24 лютого 2022 року багато великих компаній, як міжнародних, так і національних, почали приділяти увагу питанням прав людини, розробляючи політики прав людини та підписуючи документи міжнародних організацій, пов'язані з правами людини.

Водночас згідно з обговореннями фокус групових дискусій, проведеними в межах цього дослідження, більшість корпоративних політик були досить формальними та їх ефективність не була доведена, особливо серед компаній, які продовжили свою роботу в Росії.

Наразі деякі великі компанії проводять внутрішні дослідження, спрямовані на визначення реального стану дотримання прав людини в компанії та виявлення основних проблем з правами людини, включаючи дискримінацію та ефективність інструментів розгляду скарг.

Серед ключових висновків дослідження важливо виокремити такі:

1.1. ДОВОЄННИЙ РОЗВИТОК КОНЦЕПЦІЇ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ В УКРАЇНІ

1. Незважаючи на збройний конфлікт в Україні з 2014 року, який переріс у повномасштабну війну в лютому 2022 року, питання щодо можливого впливу бізнесу на конфлікт та відповідні викликані конфліктом ризики для прав людини не обговорювалися.

2. До війни більшості підприємств України бракувало належного розуміння концепції БПЛ, а отже, і навичок її практичного застосування. Українські підприємства не були обізнані щодо поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини і багато речей робили інтуїтивно. Низька поінформованість компаній про підхід БПЛ була критичним фактором із початком повномасштабного вторгнення Росії в Україну в лютому 2022 року, коли потреба у відповідальному веденні бізнесу та в здатності компаній виявляти, оцінювати та визначати пріоритети щодо прав людини стали життєво важливими.

3. Держава не надавала підприємствам достатніх рекомендацій щодо відповідального виходу із непідконтрольних уряду України територій / постраждалих від війни територій/ або щодо повернення на території, де уряд України відновив контроль, а також як працювати. у воєнний час.

1.2. ПОРЯДОК ДЕННИЙ З БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ ПІД ЧАС ВІЙНИ В УКРАЇНІ

4. Російське вторгнення збільшило ризики порушення прав людини та погіршило ситуацію, якщо порушення існували раніше. Одним із найбільш наскрізних питань прав людини, актуальних для всіх секторів, які перебувають у війні, є безпека працівників і споживачів.
5. Можливо виокремити чотири сценарії діяльності компаній в Україні в умовах війни: активні бойові дії; діяльність на територіях поза контролем уряду України; діяльність в інших постраждалих від війни районах та переміщення до безпечніших західних регіонів України чи за кордон; та діяльність на територіях, де було відновлено контроль урядом України.

Кожен із цих сценаріїв може бути пов'язаний із певним переліком ризиків для прав людини.

СЦЕНАРІЙ 1 – діяльність в умовах активних бойових дій та регулярних обстрілів території, на якій розташоване підприємство

Цей сценарій характеризується такими факторами:

- відсутність безпечних умов та переселення людей через це
- закриття міжнародних компаній через відсутність безпечних умов
- руйнування критичної інфраструктури та труднощі її відновлення
- порушення ланцюгів поставок
- продовження роботи місцевих підприємств через краще розуміння контексту та відсутність альтернативного плану, оскільки працівники не хочуть релокуватися
- продовження роботи комунальних і державних підприємств, часто з високим ризиком для безпеки їхніх працівників, наприклад у сфері забезпечення водо- чи газопостачання, або вивозу сміття навіть в умовах активного обстрілу чи проведення евакуації людей потягами.

«У перші дні повномасштабного вторгнення всі великі підприємства покинули місто, але одна маленька пекарня залишилася. Власники цієї пекарні мали три–чотири крамниці, в яких продавали свою продукцію. Усіх своїх працівників, які залишилися, переселили в підвальне бомбосховище. Перші два місяці пекарня безкоштовно забезпечувала харків'ян хлібом і платила своїм працівникам. Своїм працівникам пекарня надала автомобілі, щоб ті могли розвозити по місту свою продукцію та вивозити з Харкова сміття та найнеобхідніші речі» (Інна, учасниця фокус групи).

СЦЕНАРІЙ 2 – Діяльність на територіях поза контролем уряду України

Цей сценарій є найризикованішим з точки зору міжнародного гуманітарного права (МГП), загальновизнаного набору міжнародних правових норм, зокрема з точки зору рамок ведення бізнесу, застосовних до ситуацій збройного конфлікту. В Україні введено заборону на здійснення господарської діяльності на території, непідконтрольній уряду України; покарання за це може включати кримінальну відповідальність.³ Зокрема заборонені:

- співпраця з установами в районах поза контролем уряду України,
- здійснення платежів з території поза контролем уряду України та на неї,
- сплата податків до бюджету Росії, що за законодавством України
- кваліфікується як фінансування тероризму,
- ввезення / вивезення з території поза контролем уряду України, що
- призводить до неможливості ведення бізнесу,
- якщо договір укладається з суб'єктом, який знаходиться на території поза контролем уряду України, договір є недійсним, а ліцензії на ній вважаються нечинними.⁴

За вчинення таких дій передбачено покарання у вигляді позбавлення волі на строк від 3 до 5 років з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк від 10 до 15 років, з можливою конфіскацією майна.

З іншого боку, установи на територіях поза контролем уряду України часом позбавляють підприємства можливості працювати (наприклад, через блокування сигналу мобільного зв'язку) або встановлює фактичний контроль над підприємствами (зокрема, Чорнобильською, а потім Запорізькою АЕС).

Треті сторони також наклали санкції на будь-яку підприємницьку діяльність на територіях поза контролем уряду України, що чітко свідчить про те, що економічна діяльність на такі території вважається безвідповідальним веденням бізнесу. За таких умов транснаціональні компанії негайно припинили свою роботу; вітчизняні приватні компанії продовжували працювати до тих пір, поки це було можливо, щоб не вступати у співпрацю з установами в районах поза контролем уряду України (наприклад, зберіглася можливість розрахунків у гривні; були запаси ліків в аптеках, продуктів харчування в магазинах тощо).

З урахуванням роз'яснень, наданих Міністерством з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України, в районах поза контролем уряду України дозволено: проводити освітній процес за українськими освітніми програмами, забезпечення надання медичними закладами власних послуг населенню та здійснення заходів із ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій та пожежогасіння.⁵

3 Є приклади кримінальних справ «Фінансування тероризму» проти київських компаній, мережа аптек яких працює на території тимчасово окупованих територій і сплачує податки до бюджету невизнаних республік (див. <https://ssu.gov.ua/novyiny/sbu-vykryla-stolychnu-farmkompaniiu-na-finansuvanni-boiovykiv-dnr-cherez-aptechnyi-biznes-u-donetsku>)

4 Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1207-18#Text>

5 МВС: Будь-які органи, їх посадові та службові особи на тимчасово окупованій території та їх діяльність є незаконними, 26 травня 2022 року [Міністерство з внутрішніх Справи: Усіх органів, їх посадових осіб і посадових осіб в в тимчасово зайнятій території і їх діяльності є незаконно, 26 травня 2022], <https://www.kmu.gov.ua/news/mvs-bud-yaki-organi-yih-posadovi-ta-sluzhbovi-osobi-na-timchasovo-okupovanij-teritoriyi-ta-yih-diyalnist-ye-nezakonnimi>.

Великі українські компанії не бажали залишатися на територіях, непідконтрольних урядові України, і самотужки вивозили своїх робітників на підконтрольні Україні території. За лічені дні можливість продовжувати роботу на Херсонщині втратили навіть супермаркети. Щоб оживити економіку регіону та змусити її працювати на себе, установи в районах поза контролем уряду України передавали українське майно в управління «лояльним підприємцям». Деяким компаніям вдавалося певний час працювати на Херсонщині в районах поза контролем уряду України попри втрату логістичного зв'язку:

- *«Укрпошта» підтримала роботу відділень на територіях поза контролем уряду України для виплати пенсій та зарплат.*
- *Магазини «Епіцентр» продовжили роботу завдяки наявним запасам.*

СЦЕНАРІЙ 3 – Діяльність у безпечніших західних чи центральних областях України чи за кордоном

За сценарієм 3 бізнес працює більш-менш як зазвичай, за винятком переміщених підприємств. Хоча ці території не є безпечними, оскільки час від часу можливі ракетні обстріли окремих населених пунктів чи об'єктів критичної інфраструктури, бізнес продовжує там працювати.

В деяких районах спостерігалися дефіцит продуктів харчування і в окремих випадках значне зростання цін на продукти, брак готівки або проблеми з житлом (іноді ціни на оренду житла збільшилися на 200–300 відсотків, в результаті чого житло стало недоступним для багатьох людей, особливо для ВПО та особливо на початку війни). Вразливість у доступі до житла та продуктів харчування значно збільшує ризики несприятливого впливу діяльності підприємств.

Лише деякі транснаціональні компанії припинили роботу в безпечніших західних чи центральних областях, переважно через загальне рішення дочекатися завершення бойових дій.

Такі підприємства, як Ошадбанк та Укрзалізниця, допомогли компаніям з переїздом.

СЦЕНАРІЙ 4 – Діяльність на територіях, де було відновлено контроль урядом України

Після звільнення територій важливо забезпечити хоча б мінімальну безпеку такої діяльності. Ситуація на цих територіях складна, адже пошкоджені дороги та мости, немає світла та інтернету, заміновані офіси та землі.

Наприклад, нещодавно бригада Укрзалізниці проїжджала на міні, яка розірвалася в Херсонській області. На територіях поза контролем уряду України знаходиться близько 10% відділень української національної пошти, з них близько 30% відділень повністю зруйновані і не підлягають відновленню⁶.

6 <https://www.epravda.com.ua/rus/publications/2022/11/21/694076/>

<https://forbes.ua/war-in-ukraine/pershi-pislya-viyskovikh-yak-ukrposhta-povertaetsya-na-zvlneni-teritorii-02112022-9459>

***Приклад:** Відновленню роботи відділень Ощадбанку на територіях, де відновлено контроль урядом України, передує напружена робота: розмінування, ліквідація пошкоджень, планування та проведення відновлювальних робіт, перевірка функціонування каналів зв'язку, пошук персоналу, готового повернутися до роботи... Банк вже відновив роботу 63 відділень на територіях в Київській, Сумській та Чернігівській областях.*

Вивчаючи матеріали, дослідницька група не знайшла рекомендацій для бізнесу щодо повернення на території, де було відновлено контроль урядом України. З точки зору прав людини існує багато ризиків через міркування безпеки, психологічної підтримки, відшкодування збитків майну працівників, наявності дитячих закладів, та ін. Усі ці питання слід враховувати під час розробки стратегії відповідального повернення, особливо в контексті порушення компаніями міжнародного гуманітарного права.

- 6. Розмір і афілійованість компанії відіграють важливу роль у тому, як компанія буде вирішувати проблеми з правами людини, наприклад, велика компанія, особливо міжнародна, має більше ресурсів для переведення людей на інше підприємство в безпечнішому регіоні, на відміну від МСП. Географія показала, що чимало викликів бізнесу та прав людини для компаній було на територіях поза контролем уряду України та територіях, де ведуться бойові дії. У районах, де було відновлено контроль урядом України, залишаються труднощі через повні руйнування, завдані воєнними діями.**

1.3. ВИКЛИКИ ТА ПРОБЛЕМИ ЩОДО ПРАВ ЛЮДИНИ

7. І експерти, і учасники фокус-груп погоджуються, що російське вторгнення збільшило ризики порушення прав людини та погіршило ситуацію, якщо порушення існували раніше.
8. Одним із найбільш наскрізних питань прав людини, актуальних для всіх секторів і всіх сценаріїв, є безпека працівників і споживачів, а найбільш уразливими групами людей під час війни є люди з інвалідністю, люди з сімейними обов'язками та доглядом та передпенсійного віку.
9. Зловживання у трудовій сфері є найбільш поширеними під час війни, і нормативно-правові акти створюють більш сприятливі умови для існування ризиків таких зловживань в умовах воєнного стану з боку роботодавців. Серед поширених порушень прав людини – здоров'я та безпека на робочому місці, незаконне звільнення, неоплачувана відпустка, зниження обсягу роботи та винагороди, невивплата зарплати або зарплата в «конвертах».

◆ ДОСВІД ПОРУШЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ З БОКУ ПІДПРИЄМСТВ ПІСЛЯ 24 ЛЮТОГО 2022 РОКУ

- Після 24 лютого 2022 року 6.5% респондентів стикалися з якими-небудь порушеннями своїх прав з боку компаній. З них 4% стикалися з порушеннями з боку свого роботодавця, 2% – з боку компаній / підприємств, які надавали послуги, 1% – з боку компаній / підприємств, які працюють у місці проживання респондента. Натомість 83% респондентів стверджують, що жодних порушень їх прав не було в цей період.
- Дещо частіше стикалися з такими порушеннями ВПО, жителі півдня і сходу, чоловіки, респонденти у віці 30-49 років, і респонденти з низьким доходом;
- Респонденти, які стикалися з порушенням прав з боку роботодавця, у першу чергу говорили про припинення доплат до зарплат, невивплату зарплат і зменшення зарплат;
- Респонденти, які стикалися з порушенням прав як споживачі в першу чергу говорили про те, що не було надано оплачений товар / послугу, надали неякісний товар / послугу або те, що кошти були частково внесені, а товар / послуги – не отримані.



ДОСВІД ПОРУШЕННЯ ПРАВ ПІСЛЯ 24 ЛЮТОГО 2022 РОКУ

Чи стикалися Ви з порушенням Ваших прав з боку компаній / підприємств після 24 лютого 2022 року? (респондент міг обрати декілька відповідей)

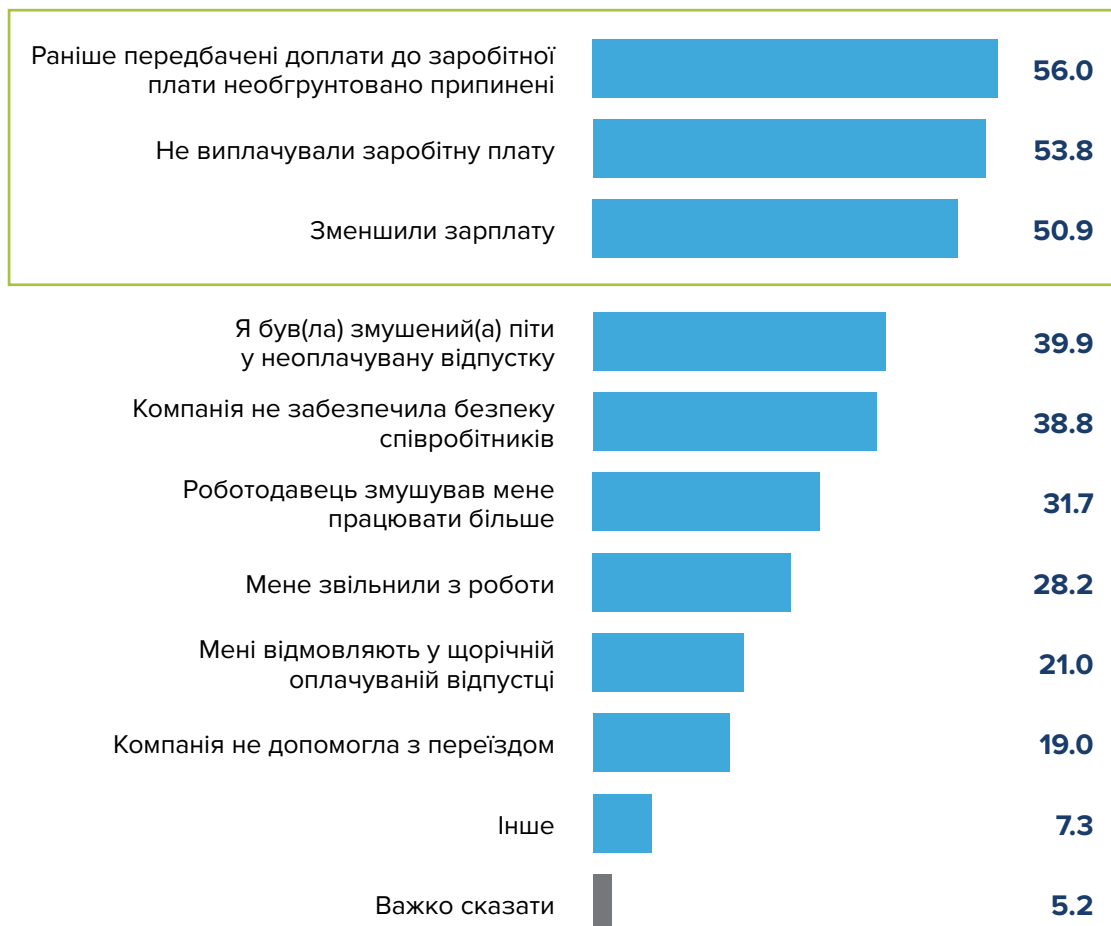


База: Усі респонденти, Україна в цілому – 2000.



ЯКІ ПРАВА БУЛИ ПОРУШЕНІ З БОКУ РОБОТОДАВЦЯ

Які трудові права з цього переліку були порушені роботодавцем? (респондент міг обрати декілька відповідей)



База: Респонденти, які стикалися з порушенням прав з боку роботодавця – 94.



ЯКІ ПРАВА СПОЖИВАЧА БУЛИ ПОРУШЕНІ

Які права споживача з цього переліку були порушені компанією/підприємством?
(респондент міг обрати декілька відповідей)



База: Респонденти, які стикалися з порушенням прав, коли їм надавали послуги, або з боку місцевої компанії / підприємства – 66.



ДОСВІД ПОРУШЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ З БОКУ ПІДПРИЄМСТВ ПІСЛЯ 10 ЖОВТНЯ 2022 РОКУ

- У період після 10 жовтня 2022 року, тобто після початку обстрілів енергетичної інфраструктури, 6% респондентів стикалися з якими-небудь порушеннями своїх прав з боку компаній. З них 3% стикалися з порушеннями з боку підприємств, які надавали послуги, 2% – з боку свого роботодавця, 1% – з боку підприємств, які працюють у місці проживання респондента.

Для порівняння – у період після 24 лютого 2022 року до вересня 2022 року 6.5% респондентів стикалися з порушеннями прав.

- Натомість 65.5% респондентів стверджують, що жодних порушень їх прав не було в цей період, а ще 25% не впевнені, чи можна вважати ситуацію порушенням прав.



Чи стикалися Ви з порушенням Ваших прав компаніями/підприємствами після 10 жовтня 2022 року, коли почались обстріли енергетичної інфраструктури?
(респондент міг обрати декілька відповідей)



Чи стикалися Ви з порушенням Ваших прав компаніями/підприємствами?

	1 хвиля (24 лютого – вересень 2022 року)	2 хвиля (10 жовтня 2022 року – лютий 2023 року)
Так, з порушеннями з боку мого роботодавця	4.3	1.8
Так, з порушеннями з боку компанії/ підприємства, яка надавала мені/моїй родині послуги/виконувала роботи	1.8	3.0
Так, з порушеннями з боку компанії/ підприємства, що працює за місцем мого проживання	1.0	1.4
Ні, випадків порушення моїх прав з боку компаній/підприємств за цей період не було	82.8	65.5
Не впевнений (а), чи можна вважати ситуацію порушенням моїх прав	6.9	25.3
Важко сказати / не знаю	2.3	3.2

ТРУДОВІ ПРАВА

Респонденти, які стикалися з порушенням прав з боку роботодавця, у першу чергу говорили про зменшення зарплат, припинення виплат раніше передбачених зарплат, відсутність допомоги з світлом/інтернетом, але з вимогою результату, примус піти в неоплачувану відпустку, незабезпечення безпеки працівників.

Які трудові права з цього переліку були порушені роботодавцем?

	1 хвиля (24 лютого – вересень 2022 року)	2 хвиля (10 жовтня 2022 року – лютий 2023 року)
Заробітна плата не виплачувалася	53.8	31.9
Заробітна плата була зменшена	50.9	64.2
Компанія не забезпечила безпеку працівників	38.8	42.8
Компанія не допомогла з переїздом	19.0	21.1
Мене звільнили з роботи	28.2	16.1
Мене змусили піти в неоплачувану відпустку	39.9	43.5
Безпідставно припинили виплату раніше передбаченої заробітної плати	56.0	54.6
Роботодавець змусив мене працювати більше	31.7	31.5
Мені відмовлено в наданні щорічної оплачуваної відпустки	21.0	14.2
Мене змушують ходити на роботу, незважаючи на існуючу небезпеку	-	18.9
Компанія не допомогла з приміщенням зі світлом та інтернетом, а результати вимагала після ракетних обстрілів інфраструктури	-	46.9
Інше	7.3	14.1
Важко сказати / не знаю	5.2	0.0
Відмова відповідати	0.0	0.0

ПРАВА СПОЖИВАЧА

Респонденти, які стикалися з порушенням прав як споживачі в першу чергу говорять про те, що компанія не вживає заходів із забезпечення безпеки у випадку ракетної загрози, що було надано неякісний товар / послугу, що не було надано оплачений товар / послугу.

При цьому, у більшості випадків після 10 жовтня 2022 року мова йшла про енергетичну галузь.

Які права споживачів з цього переліку були порушені компанією/підприємством?

	1 хвиля (24 лютого – вересень 2022 року)	2 хвиля (10 жовтня 2022 року – лютий 2023 року)
Я повинен платити за оренду житла, хоча я там не живу/не працюю	3.1	17.7
Мені надали неякісну послугу/неякісний товар і не повернули гроші	27.3	26.8
Я зробив передоплату за послуги/товари, але мене просять заплатити більше	7.9	17.5
Я зробив передоплату за послуги/товари, але послуги не були надані, а кошти не повернули	18.0	17.4
Мені не надали оплачену послугу або товар	32.0	26.0
Компанія, яка надає послуги / товари, не вживає заходи із забезпечення безпеки споживачів у випадку ракетної загрози	-	33.2
Інше	50.0	30.3
Важко сказати / не знаю	2.7	6.7

Ключову роль під час війни та конфлікту відіграють компанії, які надають необхідні послуги та товари споживачам. Під час війни несуттєві послуги та товари можуть стати основними, якщо надання несуттєвих послуг переривається на час, потрібний для загрози «життю, особистій безпеці чи здоров'ю всього чи частини населення». Серед товарів першої необхідності під час війни – доступ до Інтернету та зв'язку, банківські послуги, постачальники продуктів харчування.

**РИЗИКОВІ СЕКТОРИ**

Якщо були порушення з боку компанії/підприємства, то в якому секторі працює ця компанія/підприємство? (Можливо декілька варіантів відповіді)

	1 хвиля (24 лютого – вересень 2022 року)	2 хвиля (10 жовтня 2022 року – лютий 2023 року)
Аграрний сектор	2.5	10.3
Будівництво	7.7	7.3
Відпочинок та/або розваги	2.3	9.2
Гірничодобувна промисловість	2.2	4.1
Водопостачання та водовідведення	15.4	18.6
Готельний бізнес та/або громадське харчування	3.6	10.8
Енергетична галузь	7.7	59.7
Інформаційні та/або телекомунікаційні послуги	8.7	16.3
Лісове господарство	0.0	7.4
Оптова та роздрібна торгівля	12.8	16.4
Освіта	7.5	13.9
Охорона здоров'я	14.7	7.6
Реклама	0.0	2.8
Переробна промисловість	6.9	3.4
Поштові та/або кур'єрські послуги	8.8	13.4
Транспорт	19.2	7.3
Туризм	0.0	2.7
Фінансові послуги та/або страхові послуги	18.6	10.4
Юридичні послуги	2.9	3.9
Інше	23.6	8.9
Важко сказати / не знаю	6.8	3.9

1.4. ПОГЛИБЛЕНА НАЛЕЖНА ОБАЧНІСТЬ ЩОДО ПРАВ ЛЮДИНИ

Війна може суттєво змінити масштаб корпоративної відповідальності за дотримання прав людини та висвітлити роль бізнесу у вирішенні проблем із правами людини, які створює конфлікт. Щоб запобігти та зменшити загрози правам людини з високим ступенем ризику під час конфлікту/війни, компанії повинні застосовувати «поглиблену» належну обачність щодо прав людини.

Традиційна належна обачність щодо прав людини⁹ допомагає підприємствам «знати та показати», як уникнути або мінімізувати ризики щодо прав людини¹⁰.

Поглиблена належна обачність щодо прав людини¹¹ покращує розуміння контексту, в якому працюють підприємства, і, визначаючи спалахи, потенційні тригери та/або сили, які спричиняють конфлікт, гарантує, що їхня діяльність не сприяє насильству.

Оскільки ризик грубих порушень прав людини в умовах конфлікту зростає, підприємствам слід визначити та оцінити не лише їхні фактичні чи потенційні несприятливі наслідки для прав людини, але й їхні фактичні чи потенційні негативні наслідки для конфлікту¹², а також докласти усіх можливих зусиль для запобігання або мінімізації негативного впливу конфлікту на права людини (іншими словами, забезпечення прав людини).

10. Дослідження показало, що компанії в Україні не знали про поглиблену належну обачність щодо прав людини і багато чого робили інтуїтивно.

- У великих компаніях або компаніях з іноземним капіталом часто існують письмові політики щодо прав людини, які охоплюють низку різних аспектів. Респонденти по-різному ставляться до ефективності формального регулювання, оскільки багато залежить від менеджменту, але встановлення ключових принципів і політики є потужним способом нормалізації роботи компанії. У малих і середніх компаніях колективний договір і правила внутрішнього трудового розпорядку часто є основними документами, які регулюють права людини на підприємстві.

9 Детальніше про належну обачність щодо прав людини – див. Посібник ПРООН: <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/navchalnyy-posibnyk-z-nalezhnoyi-obachnosti-shchodo-prav-lyudyny>

10 Поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини для бізнесу за несприятливих обставин, спричинених конфліктом, ПРООН, 2022 р., с. 10. <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/pohlyblena-protsedura-nalezhnoyi-obachnosti-shchodo-prav-lyudyny-dlya-biznesu-za-nespryvatlyvykh-obstavyn-sprychynenykh>

11 Детальніше про поглиблену процедуру належної обачності – див. Посібник ПРООН «Поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини для бізнесу за несприятливих обставин, спричинених конфліктом»: <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/pohlyblena-protsedura-nalezhnoyi-obachnosti-shchodo-prav-lyudyny-dlya-biznesu-za-nespryvatlyvykh-obstavyn-sprychynenykh>

12 Там само, с. 13.

- Підприємства намагаються забезпечити мінімальну безпеку для своїх працівників, зокрема шляхом організації укриттів і переміщення виробництва та інших об'єктів у безпечніші регіони. Водночас не завжди дотримуються офіційні інструкції з безпеки, в тому числі поведінки під час попереджень про повітряний наліт. Такі правила часто ігноруються не через тиск роботодавця, а через небажання обох сторін реагувати на, на їхню думку, низький рівень небезпеки.

11. Серед найкращих інструментів поглибленої належної обачності щодо прав людини можна виокремити такі:

- Підготовка **Плану безперервності бізнесу** з акцентом на безпеку співробітників і клієнтів
- Налаштування **внутрішньої групи з кризового менеджменту** для реагування на небезпеку
- Створення **інструментарію з інструкціями для співробітників з різноманітними параметрами підтримки**
- Створення **гарячої лінії** з екстрених питань та двічі на добу спілкування з працівниками для забезпечення їх безпеки
- Запуск **Програми допомоги працівникам** для медичного та психічного здоров'я працівників та їхніх сімей
- Провести детальну **оцінку потреб співробітників**
- Надання **фінансової допомоги та допомоги при переїзді**.

12. Деякі роботодавці організували окремі тренінги для своїх працівників, щоб підготувати їх до умов воєнного часу.

Ірина, учасниця фокус групи: «Хоча ми працюємо дистанційно, за ці 6 місяців у нас було кілька онлайн-тренінгів. Це тренінги з надання першої допомоги. Також відбулися тренінги щодо того, як поводитись у разі повітряної тривоги, яких правил потрібно дотримуватися та інші, що стосуються саме воєнного стану. У нас вже було 3-4 тренінги.»

13. Загалом у перші дні та місяці війни для компаній були важливі такі питання: безпека працівників; стабільне працевлаштування та матеріальне забезпечення (заробітна плата та премії), домедична допомога, проблеми психічного здоров'я.

Безпека працівників: деякі компанії забезпечили релокацію працівників та їхніх родин та надали додаткову фінансову підтримку для переїзду в безпечніші місця, наприклад, 10% річної зарплати наперед¹³. Міжнародні компанії допомогли своїм співробітникам евакуюватись за кордон і працевлаштуватися в інших країнах, тоді як національні компанії здебільшого релокували своїх співробітників та їхні родини, в тому числі маломобільних людей, у безпечніші регіони України.

Таміла, учасниця фокус групи: «У нас був єдиний складний випадок – це була Буча, коли ми евакуювали нашу працівницю, ми найняли спецкомпанію, це були військові в минулому, які евакуювали нашу працівницю з її хворою мамою з Бучі, коли вона була поза контролем уряду України.»

Деяких правил безпеки під час війни суворо не дотримуються, іноді, але не завжди, через небажання працівників дотримуватися рекомендацій щодо безпеки.

Віталій, учасник фокус групи: «Після початку війни ми відновили роботу, і у замовника була вимога, щоб під час повітряної тривоги люди, які працюють, у тому числі кранівник, йшли в бомбосховище. Але поблизу немає бомбосховища, і робітникам доводиться йти в підвал. Але в принципі цих вимог майже ніхто не дотримується.»

Фінансова підтримка: Велика кількість українських компаній відповідально підійшли до кризових процесів, і 63% з них¹⁴ продовжують виплачувати працівникам повну заробітну плату, а 45% роблять це доплатами або авансами. Більшість компаній не проводили скорочення персоналу, а коли воно і відбувалося, то намагалися зробити це в мінімальних обсягах. Що стосується МСП, то лише 22% МСП надавали фінансову підтримку працівникам та їхнім родинам. Щоб підтримати своїх працівників, 68% виплатили зарплату на місяць і більше наперед, 29% компенсували витрати колективу на переїзд, 23% орендували житло в Західній Україні чи за кордоном, 1% запровадили страхування для тих, хто продовжує їздити на роботу¹⁵. Більшість малих і середніх підприємств знизили зарплату, а деякі відправили своїх працівників у неоплачувану відпустку чи відпустку¹⁶. Міжнародні компанії мають більше можливостей виплачувати повну заробітну плату.

Психічне здоров'я: За даними МОЗ, близько 15 млн українців у майбутньому потребуватимуть психологічної підтримки, з них близько 3-4 млн потребуватимуть призначених ліків. Крім того, кожен десятий українець може зіткнутися з наслідками захворювання середнього або важкого ступеня. Цікаво, що більшу увагу цьому питанню приділили компанії ІТ-сфери, а також міжнародні компанії чи компанії з іноземним капіталом.

Наталя, учасниця фокус групи: «...наша підтримка психологічного та психічного здоров'я – це те, на що ми витратили наші зусилля, але традиційно нафтогазовий сектор, виробничий сектор та інші великі виробники є галузями, у яких підтримка психологічного та психічного здоров'я ще не настільки поширена та затребувана, як в інших галузях, як-от ІТ або роздрібна торгівля.»

Домедична допомога: Великі компанії організували курси парамедичної допомоги для співробітників, щоб вони могли надати першу медичну допомогу.

Приклад: Компанія «Кернел» організувала теоретичне та практичне навчання з парамедичної допомоги. Перед тренінгом учасники отримують онлайн-курс та додаткові відеоматеріали згідно протоколу MARCH. Основним завданням практичних занять є формування навичок зупинки кровотечі за 45 секунд, адже саме цей вид поранень є найпоширенішим на полі бою. У навчальну програму також входять засоби для роботи з вибуховими травмами та проникаючими пораненнями.

¹⁴ <https://eba.com.ua/pidtrymuyut-komandy-ta-armiyu-yak-pratsyuye-biznes-v-umovah-vijny/>.

¹⁵ Там само.

¹⁶ Там само.

1.5. КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ВОЄННИЙ ЧАС

14. Прагнення компаній бути соціально відповідальними під час війни представлено тісно взаємопов'язаними діями, які можна розглядати як корпоративну соціальну відповідальність у вузькому розумінні (закупівля та забезпечення товарів для потреб місцевих громад, лікарень тощо); благодійні внески, надання гуманітарної допомоги тощо) і корпоративна відповідальність за дотримання прав людини, коли компанії (часто інтуїтивно, а не на основі попередньо розроблених політик і процедур) намагаються визначити потенційний і реальний вплив своїх дій на права людини, враховувати можливі сценарії розвитку бойових дій, запобігати або мінімізувати можливі негативні наслідки для своїх працівників, споживачів, жителів територіальних громад.

Багато респондентів під час дискусій у фокус-групах не розмежовували поняття КСВ і концепцію бізнесу та прав людини.

На відміну від дій відповідно до концепції з бізнесу та прав людини, де компанії діють більш інтуїтивно і рідше, заходи з КСВ впроваджувалися часто. І якщо спочатку це була спеціальна діяльність, пізніше вона перетворилася на окрему бізнес-операцію.

15. Серед поширених соціально відповідальних практик можна назвати наступне: допомога міжнародним та місцевим НУО, волонтерство, допомога громадам та безкоштовне надання послуг і товарів, зміна продукції, що випускається компаніями.

Надання продуктів і послуг на безоплатній основі та допомога громадам: Харківський волонтерський продовольчий кластер складався з близько чотирьох десятків кафе, які дарували продукти, своїх кухонь та інших приміщень для приготування їжі для військових, лікарень, пологових будинків, харків'ян у бомбосховищах. Компанія «Антошка», яка займається виробництвом дитячого одягу, передала підгузки та дитяче харчування на суму 250 тис. грн.

Зміни у виробництві продукції: косметичний бренд VESNA з Бучі Київської області почав випускати фронтові набори для військових (300 лікувальних мазей і кремів для рук відправлено на фронт). Бучанцям роздали продукцію зі свого екомагазину. На допомогу армії та громаді витратили понад 800 тисяч гривень.

Сплата податків авансом: на початку війни багато великих компаній сплачували податки наперед, що було значною підтримкою для української економіки. Згідно з каталогом внеску бізнесу в перемогу, загальна сума авансового внеску склала 10 млрд грн.

Волонтерство: багато співробітників виступили волонтерами. 84% керівників малого та середнього бізнесу вважають, що волонтерство та допомога армії змогли підвищити командний дух компанії у важкий період¹⁷.

Ірина, учасниця фокус групи: «Деякі співробітники нашої компанії навіть заснували власні благодійні фонди. Інші співробітники долучилися до благодійності як волонтери. Ми проводили різні зустрічі. Вони також співпрацювали з міжнародними організаціями та доставляли гуманітарну допомогу на території поза контролем уряду України. В основному ми працюємо в напрямках Луганської та Харківської областей. Зараз ми надаємо гуманітарну допомогу лише раз на тиждень людям, які звертаються до нашої благодійної організації. І ми їм передаємо певні гуманітарні пакунки»

Підтримка постачальників: були випадки, коли суб'єкти господарювання спеціально підвищували закупівельні ціни у постачальників залежно від них, щоб підтримати партнерів у складній ситуації.

- Серед учасників фокус-груп немає єдиної позиції щодо того, який бізнес є більш соціально відповідальним в умовах війни. Частина учасників вважає, що міжнародний бізнес часто має усталені практики роботи з персоналом і намагається їх дотримуватися під час кризи. З іншого боку, український бізнес часто більше заангажований у внутрішні українські питання, має патріотичний характер і працює на перемогу у війні та збереження людського потенціалу, наскільки це можливо. Відповідно, це питання залишається дискусійним.

16. Думки щодо того, чи може місцева влада щось зробити для стимулювання соціально відповідального бізнесу, різні. З одного боку, деякі представники місцевої влади вважають, що надання місцевою владою будь-яких преференцій для бізнесу має великі корупційні ризики. З іншого боку, у більш стабільних ситуаціях деякі респонденти з органів місцевого самоврядування готові розглядати можливість поглиблення співпраці, якщо центральна влада сформує конкретні правила: які пільги та преференції можна надавати, і де це не можна трактувати як корупційні дії.

1.6. ВПЛИВ ВІДКЛЮЧЕНЬ ЕЛЕКТРОЕНЕРГІЇ ТА ПІДТРИМКА НА ПЕРІОД ВІДКЛЮЧЕНЬ

Більшість респондентів, які відчули вплив відключень електроенергії (61%), стверджують, що деякі або більшість компаній поруч із ними дозволяють користуватися електроенергією в періоди відключень, і лише 13% респондентів відповіли, що всі компанії не дозволяють це робити (ще 26% не змогли відповісти на запитання).

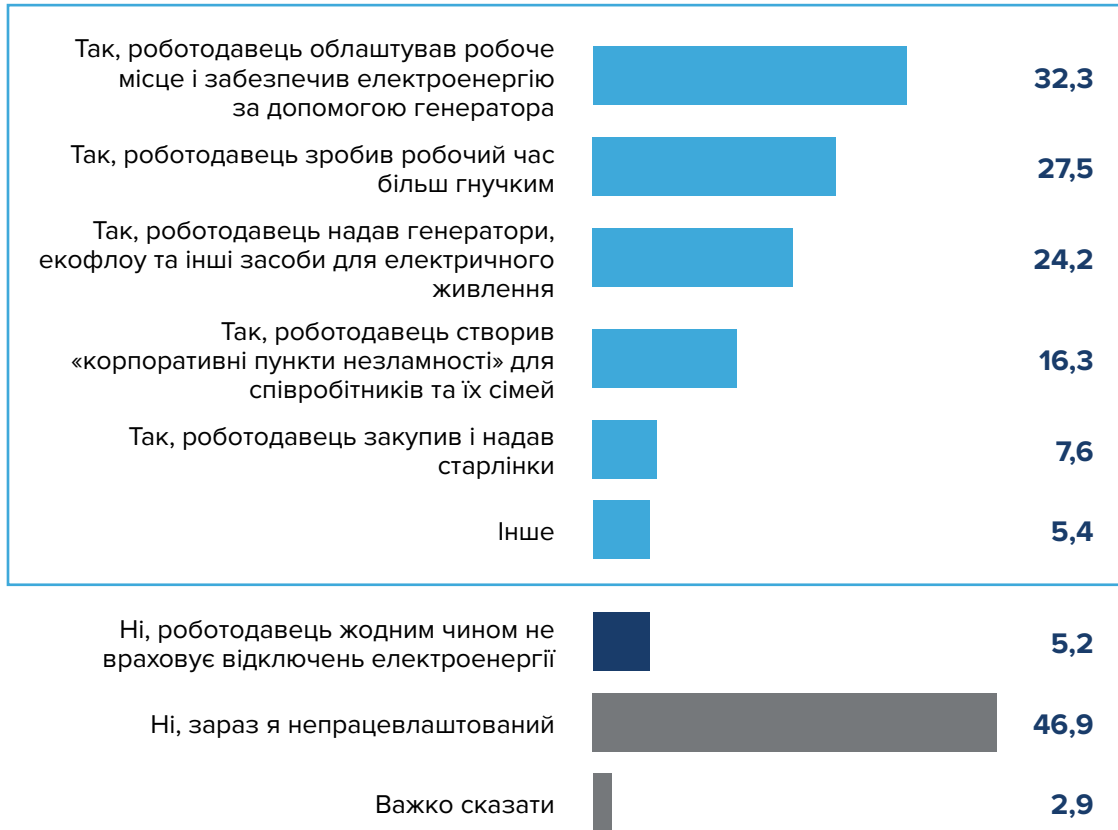
Скажіть, будь ласка, компанії поряд з місцем Вашого проживання (мова йде про супермаркети, магазини роздрібної торгівлі, поштові відділення, пункти видачі замовлень, кафе, ресторани тощо) дозволяють чи не дозволяють користуватися їх електроенергією в періоди її відключення? (% серед респондентів, які відчули вплив відключень електроенергії, n=1112)



Серед респондентів, які відчули вплив відключень електроенергії, 50% за їх словами зараз працевлаштовані і з них 45% отримували допомогу від роботодавця для мінімізації негативного впливу відключень електроенергії. Тобто серед працевлаштованих, які відчули вплив, 90% отримували допомогу. Топ-форми допомоги – облаштування робочого місця з електроенергією, більш гнучкий робочий час, надання генераторів тощо для електричного живлення.



Скажіть, будь ласка, Ви зараз працевлаштовані? Чи отримали Ви підтримку щодо мінімізації такого негативного впливу на Вас з боку Вашого роботодавця?
(респондент міг обрати декілька відповідей, % серед респондентів, які відчули вплив відключень електроенергії)



1.7. ДОСТУП ДО ЗАСОБІВ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ПІД ЧАС ВІЙНИ

17. Доступ до ефективних засобів правового захисту є ключовим компонентом Керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини, що надає жертвам зловживань можливість вимагати відшкодування від компанії, яка спричинила або сприяла зловживанням. Для компаній доступ до засобів правового захисту є частиною процесу належної обачності.
18. Під час війни більшість українців не скористалися державними засобами захисту своїх прав, хоча використовували корпоративні механізми подання скарг.

СПРОБИ ЗАХИСТУ СВОЇХ ПРАВ

У випадку найбільш серйозного порушення 66% респондентів намагалися захистити свої права, хоча з них повністю чи частково вдалося це 23%, а натомість 37% стверджують, що захист був безуспішним. Ще 6% в процесі процедури захисту. Решта респондентів і не намагалися захистити свої права.

Для порівняння: у період після 24 лютого 2022 року і до вересня 2022 року 58% респондентів, які стикалися з порушенням прав, намагалися їх захистити, в т.ч. про принаймні частковий успіх говорили 14% респондентів.

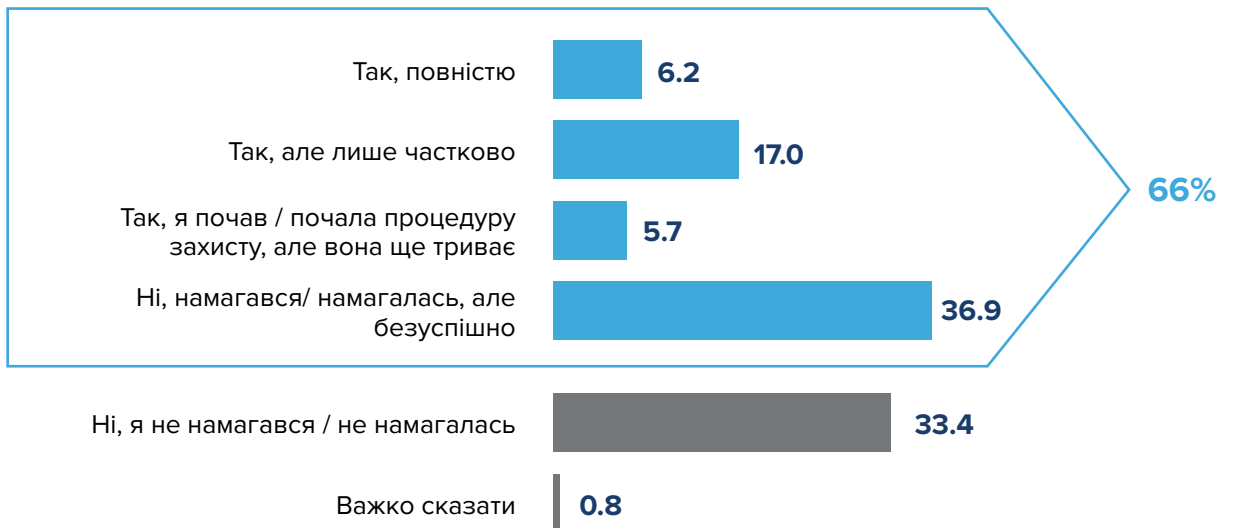
Серед тих, хто намагався захистити свої права (успішно чи ні), 75% зверталися до керівництва компанії. До контролюючого органу – 34%, до громадських активістів – 20%. Інші способи використовували менше респондентів.

Для порівняння: у період після 24 лютого 2022 року і до вересня 2022 року серед тих, хто намагався захистити свої права (успішно чи ні), 65% зверталися до керівництва компанії. До контролюючого органу – 29.5%, до громадських активістів – 15%. Інші способи використовували менше респондентів.

У великих компаніях часто існують ефективні механізми подання скарг для захисту прав працівників, які реалізуються через гарячі лінії та інші формальні способи повідомлення про порушення. Таким чином, працівники частіше зверталися до своїх роботодавців у разі порушення прав людини, ніж до державних чи інших недержавних механізмів.



Згадайте будь ласка, випадок найбільш серйозного порушення таких прав.
Чи змогли Ви захистити свої порушені права? (% серед респондентів, які стикалися з порушенням прав, n=126)



Вкажіть, будь ласка, випадок найбільш серйозного порушення таких прав.
Чи змогли Ви захистити свої порушені права? (Одна відповідь)

	1 хвиля (24 лютого – вересень 2022 року)	2 хвиля (10 жовтня 2022 року – лютий 2023 року)
Так, повністю	7.4	6.2
Так, але лише частково	6.5	17.0
Так, я розпочав/розпочала процедуру захисту, але вона ще триває	11.4	5.7
Ні, я намагався/намагалася, але безуспішно	33.1	36.9
Ні, я не намагався/не намагалася	40.2	33.4
Важко сказати / не знаю	1.4	0.8



В який спосіб Ви захищали свої права? (респондент міг обрати декілька відповідей, % серед респондентів, які стикалися з порушенням прав і які намагалися їх захистити, n=80)



Як Ви захищали свої права? (Можливо декілька варіантів відповіді)

	1 хвиля (24 лютого – вересень 2022 року)	2 хвиля (10 жовтня 2022 року – лютий 2023 року)
Звертався/зверталася до керівництва підприємства	65.1	75.3
Звертався/зверталася до профспілки	9.4	4.7
Звертався/зверталася до контролюючого державного органу	29.5	34.2
Звертався/зверталася до суду	8.1	9.7
Звертався/зверталася до громадських активістів та/або ЗМІ, щоб привернути увагу до ситуації	15.1	20.3
Інше	13.4	7.9
Важко сказати / не знаю	11.3	2.9

1.8. ДЕРЖАВНІ ЗАСОБИ ЗАХИСТУ

ЗВЕРНЕННЯ ДО СУДУ

19. Конституційне право на доступ до правосуддя не було обмежено, і всі суди, де це можливо, якщо вони не мають значних технічних чи інституційних пошкоджень, працюють¹⁸. Хоча через безпекову ситуацію досить часто використовується режим відеоконференції, якщо для цього наявні технічні можливості.
20. Аналіз судової практики свідчить про велику кількість трудових спорів у період дії воєнного стану, частина з них пов'язана із застосуванням Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» в Україні. Суди відмовляють у задоволенні позовів таких працівників щодо застосування законодавства, зокрема положення про призупинення трудового договору, не ставлячи під сумнів відповідність закону міжнародним стандартам прав людини¹⁹.

ПОЗАСУДОВІ ЗАСОБИ ЗАХИСТУ

21. Серед позасудових засобів захисту можна виокремити роль Держпраці України, Секретаріату Уповноваженого ВРУ з прав людини – щодо порушень прав людини, Національного банку України – у частині фінансових зловживань та Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг – в розрізі несправедливих відключень електроенергії.

І в інспекції праці, і в Секретаріаті Уповноваженого ВРУ з прав людини зазначають, що «основними питаннями, з якими звертаються громадяни, є порушення роботодавцями трудового законодавства. Це, зокрема, невивплата та нарахування заробітної плати, звільнення, робота без оформлення трудових відносин, неналежне оформлення трудових відносин. За час воєнного стану додалися такі питання, як призупинення трудових відносин, недоплата грошей, непопередження про істотну зміну умов праці»²⁰.

22. Під час фокус-груп представники органів місцевого самоврядування наголошували на конструктивній ролі системи безоплатної правової допомоги щодо можливих зловживань трудовим законодавством. Така система передбачає консультації на місці або через Skype. З початком війни в Україні працюють різноманітні мобільні бригади безоплатної допомоги, до складу яких входять соціальні працівники, психологи та юристи.

18 Під час воєнного стану згідно зі статтею 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» повноваження судів не можуть бути припинені.

19 Єдиний державний реєстр судових рішень <https://reyestr.court.gov.ua/>.

20 <https://suspiilne.media/315348-za-simejnim-receptom-ziteli-prikarpatskogo-sela-radca-prigotuvani-na-front-priblizno-piv-tisaci-banok-masnih-strav/>.

◆ МЕХАНІЗМИ РОЗГЛЯДУ СКАРГ

23. До війни великі компанії розробили офіційні механізми захисту прав працівників, які реалізовувалися через політику інформаторів, анонімні гарячі лінії та інші офіційні способи повідомлення про порушення. Компанії після отримання таких дзвінків і скарг вивчали, перевіряли їх і надавали рішення. Респонденти фокус групових дискусій підтвердили, що такі дослідження були актуальними та ефективними, особливо для покращення умов праці.
24. Під час фокус групових дискусій дослідницька група не отримала жодного підтвердження щодо механізмів подання скарг на малих і середніх підприємствах. Більшість респондентів фокус групових дискусій були впевнені, що майже завжди можна відновити порушені права, особливо в рамках чинного законодавства про працю, але люди цього не роблять. Хоча працівники, які не були офіційно працевлаштовані, перебували в особливо вразливому становищі, оскільки не мали право на отримання державної підтримки. А низький рівень правової культури і значно більше – страх іти проти команди і керівництва – зазначалися як бар'єри для людини щодо доступу механізмів розгляду скарг для захисту порушених прав.
25. У найскладнішому становищі опинилися працівники(ці), споживачі та жителі громад, які залишилися на територіях поза контролем уряду України. Вони фактично позбавлені гарантій доступу до засобів правового захисту.

2. РЕКОМЕНДАЦІЇ

Суспільства, які стикаються з війною чи збройним конфліктом, повинні докладати особливих зусиль для підвищення обізнаності про вплив бізнесу на права людини та на саму ситуацію збройного конфлікту. Тому важливо, щоб права людини сприймалися як наскрізний стандарт для всієї бізнес діяльності як під час, так і після закінчення війни.

Особливо слід відзначити важливість розвитку нормативно-правової бази на державному рівні. Держави повинні чітко повідомляти про свої очікування щодо відповідального ведення бізнесу та надавати підтримку, на яку бізнес може розраховувати, щоб просувати повагу до прав людини та запобігати їх порушенням. Держави мають розробити рекомендації для бізнесу щодо можливих ризиків, пов'язаних з відповідними видами господарської діяльності, а також з урахуванням контексту війни.

У ситуації війни, що триває, важко спланувати постконфліктний процес перехідного правосуддя. Але важливо вивчати досвід інших країн, особливо процедури та процеси правового захисту, описані у звіті Робочої групи ООН « Впровадження третьої опори: уроки правосуддя перехідного періоду»²¹. Зокрема, у Звіті **подано огляд різних форм відшкодування, визнаних міжнародним правом, і показано міжнародні стандарти відшкодування, які мають застосовуватися до порушення прав людини підприємцями, скоєні в періоди збройних конфліктів. За таких умов дуже важливо**, щоб держава усвідомлювала необхідність розслідування та виявлення порушень прав людини бізнесом під час конфлікту, наприклад через комісії з встановлення правди. І в цьому питанні, як і в багатьох інших аспектах, держава, інститути громадянського суспільства та бізнес повинні бути в змозі домовитися та координувати зусилля, щоб уникнути дублювання.

● ДЛЯ ДЕРЖАВИ:

1. Держава має надати корпоративному сектору орієнтири щодо встановлення пріоритетів у питаннях прав людини, визначення типу допомоги, що надається, впровадження процедур запобігання негативному впливу на права людини та захисту прав людини в ситуаціях війни та збройного конфлікту.
2. Держава має розробити чіткі вказівки для компаній щодо того, як діяти відповідально чи здійснювати вихід з територій поза контролем уряду України та/або територій, що постраждали від війни.
3. Державі необхідно переглянути законодавство, прийняте під час воєнного стану, з точки зору бізнесу та прав людини, включно з трудовим законодавством.
4. Держава повинна гарантувати доступ до засобів захисту та підвищувати правову грамотність людей, щоб вони могли захистити свої права за будь-яких умов.

21 Доповідь Робочої групи з питань прав людини та транснаціональних корпорацій та інших бізнес-підприємств «Впровадження третьої опори: уроки з керівництва Робочою групою у сфері правосуддя перехідного періоду» <https://daccess-ods.un.org/tmp/31384.0620219707.html>

◆ ДЛЯ БІЗНЕСУ:

1. Компанії повинні розуміти, коли і де застосовуються принципи міжнародного гуманітарного права²² і проводити тренінги для своїх співробітників, працівників служби безпеки та керівництва, а також для своїх постачальників, включаючи малий і середній бізнес.
2. Компанії повинні інтегрувати поглиблену належну обачність у сфері прав людини у свою роботу, використовувати підхід, що враховує контекст збройного конфлікту, аналізувати свій вплив та взаємодіяти з громадами, особливо з тими, які перебувають у вразливих ситуаціях²³. Компанії повинні ретельно оцінювати наслідки для прав людини припинення (призупинення) діяльності, залишення відповідної території (включно з територіями, на яких здійснюється діяльність і дії), а також наслідки для прав людини від перебування компанії на відповідних територіях.
3. Бізнес-асоціації та асоціації ключових секторів, включаючи ІТ, сільське господарство, роздрібну торгівлю та інші, повинні вивчати передовий досвід і розробляти політики та методи, щоб допомогти компаніям діяти відповідально в контексті бізнесу та прав людини під час війни. Особливо існує потреба в інструкціях для окремих секторів та секторів з високим рівнем неформальної зайнятості – роздрібна торгівля, будівництво тощо – які були змушені припинити свою діяльність. Такі дії негативно вплинули на працівників та постачальників товарів і послуг першої необхідності.
4. У ситуаціях перехідного правосуддя «бізнес мають відповідальність виправити свою минулу поведінку». Таким чином, компанії повинні зрозуміти чотири стовпи правосуддя перехідного періоду (правда, справедливість, відшкодування та гарантії неповторення), переглянути свої дії під час війни та вплив на права людини та сам конфлікт, а також у разі виявлення зловживань та/ або порушення «повинні залучатися до відповідних процесів правосуддя перехідного періоду та сприяти встановленню правди, відшкодуванню та гарантіям неповторення, де це доречно»²⁴.

ДЛЯ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА ТА ПРАВОЗАХИСНИКІВ(ЦЬ)

- # Правозахисники та громадські організації повинні вивчати найкращі практики ведення бізнесу та прав людини компаній під час війни в Україні та за кордоном та розробляти відповідні рекомендації для компаній щодо того, як діяти відповідально під час війни.
- \$ Правозахисники та ОГС повинні підвищувати правову грамотність, допомагати людям захищати свої права як на національному, так і на корпоративному рівнях, заохочувати людей використовувати державні та недержавні інструменти правового захисту.
- % Правозахисники повинні фіксувати зловживання та порушення прав людини бізнесом, збирати докази та надавати цю інформацію **основним механізмам правосуддя перехідного періоду, таким як комісії правди, кримінальні переслідування, програми відшкодування та гарантії неповторення.**

22 Рекомендації Австралійського Червоного Хреста щодо бізнесу та МГП.

23 ECCJ Corp належна обачність у збройних конфліктах https://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2022/09/ECCJ_Due-Diligence_in_Armed_Conflict_v03.pdf

24 Доповідь Робочої групи з питань прав людини та транснаціональних корпорацій та інших бізнес-підприємств «Впровадження третьої опори: уроки з керівництва Робочою групою у сфері правосуддя перехідного періоду» <https://daccess-ods.un.org/tmp/31384.0620219707.html>

ДОДАТОК 1.

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

МЕТОЮ ДОСЛІДЖЕННЯ Є:

- 1) Скласти карту та проаналізувати правозахисний контекст компаній (включаючи МСП) та їхній вплив на носіїв прав через військові дії та наслідки, а також у рамках відновлення та постконфліктного примирення. Особливу увагу приділено потребам, ризикам і бар'єрам уразливих груп під час війни, таких як члени постраждалих від конфлікту громад, їхні сім'ї, люди з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи, етнічні меншини, жінки, молодь і діти.
- 2) На основі відображення ризиків для прав людини визначити та відобразити наявні підходи та рішення у вирішенні викликів стосовно поглибленої належної обачності щодо прав людини бізнесом і громадами, сформулювати рекомендації щодо розширення можливостей носіїв прав, підвищити обізнаність про Керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини та надати носіям прав необхідні інструменти та знання.
- 3) Оцінити ефективність державних і недержавних засобів правового захисту, зокрема механізмів подання скарг на оперативному рівні, для запобігання та захисту від порушень прав людини у бізнесі під час війни.

ДОСЛІДЖЕННЯ ОЦІНЮЄ КОНТЕКСТ ЧЕРЕЗ ТАКІ ПРИЗМИ:

А. Галузь / ринок в центрі уваги:

- Поведінка постачальників критичних послуг і товарів під час війни;
- Сектори ІТ, роздрібною торгівлі та сільського господарства: ці сектори вивчалися в попередньому дослідженні ПРООН (2021), а у цьому дослідженні буде проведено порівняльний аналіз ведення бізнесу в мирний і воєнний час.

Усі галузі та сектори були проаналізовані з урахуванням відмінностей у поведінці великих компаній і МСП, міжнародних і місцевих підприємств, приватних і державних (муніципальних) організацій, компаній, які були змушені переїхати, і компаній, які працюють без змін місця їх розташування.

В. Точка зору носіїв прав охоплює вразливі групи під час війни, такі як члени постраждалих від конфлікту громад, їхні сім'ї, люди інвалідністю, внутрішньо переміщені особи, люди страшого віку, етнічні меншини, молодь і діти. Врахування гендерного аспекту є наскрізним елементом дослідження.

Потреби, ризики та бар'єри вразливих груп у воєнний час проаналізовано в контексті таких можливих ситуацій: 1) тривалий активний конфлікт/надзвичайна ситуація; 2) територія поза контролем уряду України; 3) інші (відносно безпечні) зони конфлікту; 4) релокація в межах території України або за кордон.

ПРОВЕДЕНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ БАЗУЄТЬСЯ НА:

1. Кабінетному огляді, який охоплює:

- аналіз національного та міжнародного права, з особливим акцентом на міжнародне право прав людини, міжнародне гуманітарне право та законодавче регулювання в Україні під час війни
- секторний і ринковий аналіз шляхом аналізу статистики, бізнес-опитувань, даних бізнес-асоціацій, а також аналіз бізнес-політики та практики через веб-сайти та соціальні канали компаній, а також аналіз ЗМІ
- визначення кращих практик ведення бізнесу.

Дослідницька група використала основні висновки Дослідження ПРООН (2021)²⁵ та Звіту «Відповідальна бізнес-поведінка під час війни: наслідки для постачальників основних товарів і послуг в Україні» (2022)²⁶, а також інші джерела.

2. Обговорення у фокус-групах з ключовими носіями прав:

- співробітники компаній (некерівні працівники, які мали досвід роботи на відносно безпечних територіях / територіях, що постраждали від військових дій / територіях поза контролем уряду України)
- особи, які приймають рішення в компаніях, які відповідають за розробку політики, у тому числі політики під час війни
- внутрішньо переміщені особи, які покинули свої громади через війну, постраждали від війни та були змушені інтегруватися в нові громади, включаючи пошуки роботи
- представники місцевих рад, які в партнерстві з компаніями надають підтримку у воєнний час
- профспілки, організації громадянського суспільства та волонтери, які працюють у партнерстві з компаніями, щоб надати підтримку під час війни.

У фокус-групи входили люди з інвалідністю та жінки як потенційно більш уразливі групи. Фоку групи також охоплювали працівників приватних компаній, ДП і МНС, місцевих компаній і міжнародних компаній, великих компаній і МСП. Загалом було проведено 12 фокус-груп.

Дослідницькі питання та критерії відбору експертів і представників фокус-груп мали такі розміри:

- a) Безпечний географічний вимір, включаючи території, де не ведуться військові дії, території, де тривають бойові дії та території поза контролем уряду України
- b) Рівень компаній: національні, міжнародні компанії та їхні постачальники
- c) Розмір компаній: малі, середні та великі
- d) Вплив війни на компанії: переміщені компанії, компанії, які працюють у безпечних районах і компанії, які багато втратили під час війни
- e) Галузевий вимір, включаючи компанії в сфері ІТ, агробізнесу та роздрібної торгівлі – ті самі сектори були проаналізовані до війни під час Дослідження ПРООН (2021),²⁷ тому для цих сфер аспекти прав людини будуть продемонстровані в процесі розробки.

25 <https://www.undp.org/ukraine/publications/business-and-human-rights-ukraine-accelerating-sustainable-and-equitable-development-through-implementation-un-guiding>.

26 <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/new-study-responsible-business-conduct-in-time-of-war-implications-for-essential-goods-services-providers-in-ukraine/>.

27 <https://www.undp.org/ukraine/publications/business-and-human-rights-ukraine-accelerating-sustainable-and-equitable-development-through-implementation-un-guiding>.

- 3. Ключові інтерв'ю з експертами з питань бізнесу та прав людини**, включаючи представників профспілок, бізнес-асоціацій, організацій, що представляють права та інтереси людей з інвалідністю, громадських організацій та волонтерів, які залучені до надання гуманітарної допомоги постраждалим. війною; місцева влада. Загалом 14 напівструктурованих інтерв'ю.
- 4. Експертна дискусія з регіональними представниками Уповноваженого з прав людини в Україні.** Були представлені всі регіони України. Регіональні представники працюють безпосередньо з місцевими жителями, в тому числі з переселенцями, приймають їхні звернення, постійно з ними спілкуються. Під час обговорення особливу увагу було приділено таким актуальним питанням прав людини: незаконні звільнення під час війни, зменшення зарплати при збереженні обсягу роботи, навантаження без винагороди, відсутність бомбосховищ та навчання працівників поведінці в умовах надзвичайної ситуації; підвищена загроза примусової праці; дискримінація ВПО, особливо в тих районах, куди прибуло багато ВПО, та ін.
- 5. Всеукраїнське опитування «Думки та погляди населення України» (Омнібус).** Опитування було проведене Київським міжнародним інститутом соціології в рамках регулярного «Омнібусу».

ОПИТУВАННЯ ПРОВОДИЛОСЯ У ДВІ ХВИЛІ:

1 хвиля: польовий етап тривав з 7 до 13 вересня 2022 року. 2 хвиля: польовий етап тривав з 6 лютого до 1 березня 2023 року.

Опитування здійснювалося методом телефонних інтерв'ю з використанням комп'ютера (computer-assisted telephone interviews, CATI) на основі випадкового генерування мобільних телефонних номерів. У Луганській та Донецькій області опитування проводилося тільки на території, яка контролюється українською владою. Загалом опитування проводилося лише з респондентами, які на момент інтерв'ю проживали на території України.

Всього було опитано 2002 респонденти, які проживають у всіх областях України та в м. Києві (крім АР Крим).

Вибірка репрезентативна для України в цілому та для окремих 4 макрорегіонів:

- Захід – Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Рівненська, Тернопільська, Хмельницька і Чернівецька області ,
- Центр – Вінницька, Житомирська, Кіровоградська, Київська, Полтавська, Сумська, Чернігівська області та м. Київ,
- Південь – Дніпропетровська, Запорізька, Миколаївська, Одеська і Херсонська області,
- Схід – Донецька, Луганська і Харківська області.

Статистична похибка вибірки (з імовірністю 0.95 і з дизайн-ефектом 1.1) для звичайних обставин не перевищує 2.4%.

Обговорення попередніх результатів дослідження відбулося 20 вересня 2022 року в рамках Панельної дискусії «Ведення відповідального бізнесу в умовах війни та післявоєнного відновлення: оцінка ризиків, пошук рішень та інструментів» за участі²⁸ представників Секретаріату Уповноваженого ВРУ з прав людини, профспілкові організації, представники Державної регуляторної служби України з питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій та цифровізації, Торгово-промислової палати України, UkraineInvest, Європейської Бізнес Асоціації, академічної спільноти., громадські організації.

28 Відеотрансляція у ФБ: <https://www.facebook.com/UNDPUkraine/videos/411554764421413>, Youtube: https://www.youtube.com/watch?v=RNs_IFapobQ

