



ВІДПОВІДАЛЬНА ПОВЕДІНКА БІЗНЕСУ В ЧАСИ ВІЙНИ В УКРАЇНІ ДОСЛІДЖЕННЯ КОНТЕКСТУ

2023



From
the People of Japan



Відповідальна поведінка бізнесу в часи війни в Україні

Дослідження контексту



From
the People of Japan



Відповідальна поведінка бізнесу в часи війни в Україні. Дослідження контексту

© Програма розвитку ООН, 2023



From
the People of Japan

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 проект «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

РЕЗЮМЕ.....	5
ВСТУП.....	7
Контекст.....	7
Рекомендації та настанови для компаній, які працюють в умовах війни	7
Концепція поглибленої належної обачності щодо прав людини.....	8
Обсяг, завдання та методологія дослідження	11
1. ДОВОЄННИЙ РОЗВИТОК БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ	12
2. ПОРЯДОК ДЕННИЙ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ ПІД ЧАС ВІЙНИ В УКРАЇНІ.....	15
2.1. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СИТУАЦІЯ В УКРАЇНІ.....	17
2.2. БІЗНЕС І ПРАВА ЛЮДИНИ НА НАЦІОНАЛЬНОМУ РІВНІ.....	19
2.3. ВПЛИВ ВІЙНИ НА БІЗНЕС В УКРАЇНІ.....	21
2.4. КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В ЧАСИ ВІЙНИ	25
2.5. АНАЛІЗ ПРАКТИЧНИХ ПРИКЛАДІВ ЗА ГАЛУЗЯМИ.....	27
Галузь: сільське господарство.....	28
Галузь: роздрібна торгівля.....	29
Галузь: ІТ сектор.....	30
2.6. ТОВАРИ ТА ПОСЛУГИ ПЕРШОЇ НЕОБХІДНОСТІ	31
Доступ до Інтернету та цифрові права.....	32
Доступ до їжі та продуктів.....	33
Фінансові послуги та банки.....	34
3. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ.....	36
3.1. УРАЗЛИВІСТЬ ЛЮДЕЙ ТА ПРОБЛЕМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ	37
3.2. ПИТАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ.....	39
3.3. ПИТАННЯ ЕКОЛОГІЧНИХ ПРАВ.....	42
3.4. ДОСТУП ДО ЕНЕРГЕТИКИ.....	43

4. ПОГЛИБЛЕНА НАЛЕЖНА ОБАЧНІСТЬ ЩОДО ПРАВ ЛЮДИНИ.....	44
4.1. ПЛАН БЕЗПЕРЕРВНОСТІ БІЗНЕСУ	46
Контрольний список ПБД ЄБА:	46
4.2. РЕЛОКАЦІЯ.....	48
4.3. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ЛЮДЕЙ.....	49
4.4. ВІДПОВІДАЛЬНИЙ ВИХІД.....	51
4.5. ВІДПОВІДАЛЬНЕ ПОВЕРНЕННЯ.....	52
5. ДОСТУП ДО ЗАСОБІВ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ПІД ЧАС ВІЙНИ	53
5.1. ДЕРЖАВНІ ЗАСОБИ ЗАХИСТУ	54
5.2. ПОЗАСУДОВІ ЗАСОБИ ЗАХИСТУ	55
5.3. МЕХАНІЗМИ РОЗГЛЯДУ СКАРГ НА ОПЕРАЦІЙНОМУ РІВНІ.....	57
6. ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ	58
Довоєнний розвиток сфери бізнесу та прав людини.....	59
Порядок денний бізнесу та прав людини під час війни в Україні	59
Проблеми та виклики	59
Належна обачність щодо прав людини під час війни	60
Відповідальне ведення бізнесу під час війни.....	61
Рекомендації.....	61
ДОДАТОК 1. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	63
ДОДАТОК 2. АНКЕТИ ТА РЕЗУЛЬТАТИ ВСЕУКРАЇНСЬКОГО РЕПРЕЗЕНТАТИВНОГО СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ (ОМНІБУС)	67
ДОДАТОК 3. МЕТОДИКА ПРОВЕДЕННЯ ФОКУС-ГРУПОВИХ ДИСКУСІЙ.....	76

РЕЗЮМЕ

У звіті аналізується застосування концепції «Бізнес і права людини» (БПЛ) в Україні, з боку держави та підприємств під час повномасштабного російського вторгнення 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. Результати дослідження базуються на результатах двох хвиль всеукраїнського репрезентативного соціологічного опитування, обговорень у фокус-групах та інтерв'ю з ключовими зацікавленими сторонами. Цей звіт також містить приклади впровадження бізнесом підходу БПЛ.

Бізнес не є нейтральним під час війни та збройного конфлікту. Міжнародні та українські підприємства повинні були застосовувати поглиблену належну обачність щодо прав людини ще з 2014 року, з початку збройного конфлікту, який переріс у повномасштабну війну в лютому 2022 року. Водночас здатність компаній відповідати на виклики щодо бізнесу та прав людини залежить від таких факторів:

- належність до галузі (постачальники послуг або виробництво),
- розмір (великі підприємства 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).

Серед інших ключових висновків виокремити такі:

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 (Розділ 1).
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 (Розділ 1).
3. 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 (Розділ 1).
4. 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 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-nalezzhnoyi-obachnosti-shchodo-prav-lyudyny-dlya-biznesu-za-nespryiatlyvykh-obstavyn-sprychynenykh>

Для секторів із високим рівнем неофіційної зайнятості (роздрібна торгівля, будівельні підприємства тощо), які були змушені припинити діяльність, не було у наявності спеціалізованих галузевих настанов. Такі дії негативно вплинули на працівників і постачальників товарів і послуг першої необхідності (Розділ 2).

5. У складних соціально-економічних і умовах уряд полегшив господарську діяльність шляхом дерегуляції та вніс зміни до законодавства про працю, що могло призвести до значного послаблення гарантій прав працівників та посилення свободи розсуду працедавця (Розділ 2).
6. Наявні чотири сценарії діяльності підприємств в Україні під час війни: діяльність в умовах активних бойових дій; діяльність на територіях, непідконтрольних уряду України; діяльність на територіях, що постраждали від війни, та переміщення до безпечніших західних регіонів України чи за кордон; та/або діяльність на територіях, над яким Уряд України відновив контроль. Кожен з цих сценаріїв може бути пов'язаний з конкретним переліком ризиків для прав людини (Розділ 2).
7. Найбільш актуальними проблемами є безпека та дискримінація у сфері праці, а після 11 жовтня 2023 року — доступ до енергії. Під час війни найбільш уразливими групами людей є особи з інвалідністю, люди, які мають сімейні обов'язки та обов'язки з догляду, особи передпенсійного віку, а також особи з невиліковними захворюваннями. Серед найпоширеніших порушень прав людини — порушення норм охорони праці і безпеки на робочому місці, незаконне звільнення, відпустка без збереження заробітної плати, зменшення обсягу роботи та винагороди, невиплата зарплати чи зарплати в «конверті» (Розділ 3).
8. Серед найкращих інструментів поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини можна виділити такі: підготовка плану безперервної діяльності (ПБД) з акцентом на безпеку та безпечність працівників і клієнтів; створення внутрішньої групи кризового управління, до обов'язків якої входитиме реагування; створення інструментарію з інструкціями для працівників щодо різних варіантів підтримки; створення гарячої лінії з екстрених питань та дворазове спілкування з працівниками для урахування питань щодо їхньої безпеки; запуск Програми допомоги працівникам для підтримки медичного та психічного здоров'я працівників та їхніх сімей; розробка детальної оцінки потреб працівників; надання фінансової допомоги та допомоги при переїзді; а також планування відповідального виходу та відповідального повернення (Розділ 4).
9. Конституційне право на доступ до правосуддя часто — за наявності технічних засобів — реалізувалося в режимі відеоконференції. Проте більшість людей «не намагалися захистити свої права під час війни». Вони звикли користуватися позасудовими засобами правового захисту або корпоративними механізмами, у тому числі політикою щодо викривачів, анонімними гарячими лініями та іншими офіційними способами повідомлення про порушення.
10. Розроблені на цей момент в Україні програми національної відбудови та відновлення все ще не зосереджуються на питаннях відповідального повернення та відповідального ведення бізнесу. Питанню ролі суб'єктів господарювання в процесах перехідного правосуддя, а також перспективам застосування міжнародного гуманітарного права та притягнення суб'єктів господарювання до відповідальності у разі прямої чи опосередкованої участі в порушеннях прав людини або сприяння їм поки що не приділяється достатньої уваги (Розділ 2).

Після аналізу звіт містить рекомендації для держави, бізнесу, організацій громадянського суспільства та правозахисників(ць) щодо ефективного впровадження підходу БПЛ під час війни та в післявоєнний період, які викладені у Розділі 6 «Висновки та рекомендації».

ВСТУП

● КОНТЕКСТ

Під час війни підприємства ніколи не діють нейтрально, а бізнес-операції завжди впливають на динаміку конфлікту². Повномасштабна війна Росії проти України спричинила глобальне погіршення політичної безпеки, продовольчої та енергетичної безпеки, а також появу великої кількості біженців та внутрішньо переміщених осіб (ВПО). На національному рівні це спричинило багато людських трагедій і збитків.

З моменту повномасштабного вторгнення Російської Федерації в Україну 24 лютого 2022 року підприємства в Україні зіткнулися зі значними проблемами, включаючи забезпечення безпеки та безпеки працівників, операційні проблеми з переміщенням операцій та персоналу, логістичні збої та/або інші проблеми. Більшість компаній виявилися неготовими до початку війни³ і не мали планів дій на випадок надзвичайних ситуацій або стратегій зменшення ризиків. Кілька міжнародних компаній негайно припинили свою діяльність відповідно до рекомендацій своїх урядів або на підставі своєї корпоративної політики. Водночас були підприємства, переважно національні, які продовжували свою діяльність, допомагали людям подолати перші дні війни, забезпечували доступ до товарів та послуг першої необхідності. Як наголошувалося в одній із фокус-групових дискусій, «супермаркети, банки, аптеки та служби таксі працювали в Україні під час масових обстрілів і ракетних обстрілів на початку війни, просто виконуючи свою роботу»⁴. Для багатьох з цих компаній ця робота була своєрідним балансуванням між безпекою співробітників і попитом споживачів.

Під час війни корпоративна відповідальність за дотримання прав людини є сильнішою, ніж у звичайний час, оскільки «ризик грубих порушень прав людини підвищується» (Керівний принцип ООН 7 (Керівний принцип ООН) щодо бізнесу та прав людини). **Тому підприємства повинні оцінювати свій вплив не лише на права людини, але й на сам конфлікт, щоб гарантувати, що їхні дії та операції не сприяють конфлікту, а самі підприємства не отримують від конфлікту прибутку.** У найсерйозніших випадках підприємства можуть бути залучені до «найбільш кричущих порушень прав людини»⁵, як то геноцид і воєнні злочини, які призводять до судового переслідування. Є добре відомі приклади таких випадків, наприклад «Lafarge», французька цементна компанія, та її діяльність у Сирії; випадок шведської нафтової компанії «Lundin» та її діяльності в Судані; а також приклад компанії «Shell» та її діяльності в Нігерії⁶.

● РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА НАСТАНОВИ ДЛЯ КОМПАНІЙ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ В УМОВАХ ВІЙНИ

Відповідальне ведення бізнесу в охоплених конфліктом регіонах та/або під час війни вимагає від підприємств **оцінювати власний вплив на права людини і впроваджувати поглиблену**

2 <https://www.e-ir.info/2022/10/22/opinion-responsible-business-conduct-in-times-of-war/>

3 Там само.

4 Обговорення у фокус-групах

5 «Бізнес, права людини та регіони, які постраждали від конфлікту: на шляху до активізації дій», звіт Робочої групи ООН з питань прав людини та транснаціональних корпорацій та інших підприємств, (A/212/75). <https://rm.coe.int/report-on-business-and-human-rights-in-conflict-ukr/1680a595f4>

6 Зокрема Lafarge - цементного гіганта звинувачують у виплаті мільйонів євро групам джихадистів, зокрема Ісламській державі, щоб його цементний завод на півночі Сирії міг продовжувати свою роботу в перші роки громадянської війни в країні. Див. більше прикладів за посиланням: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/companies-crimes-against-humanity-cases/>

процедуру належної обачності щодо прав людини відповідно до оприлюдненого Робочою групою з питань прав людини та транснаціональних корпорацій та інших підприємств посібника з проведення процедури належної обачності щодо прав людини у ситуаціях конфлікту «Бізнес, права людини та охоплені конфліктами регіони: на шляху до активізації дій»⁷. Документ містить додатки з практичними запитаннями, оцінку потенціалу та контрольний список для підприємств, які ведуть бізнес у зонах конфлікту.

Нижче наведено деякі інші документи, які підприємства можуть використовувати для уникнення та усунення несприятливих впливів:

- Поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини для бізнесу за несприятливих обставин, спричинених конфліктом: Посібник,⁸ який містить вказівки для компаній та інших суб'єктів щодо того, як виконувати свої обов'язки щодо застосування hHRDD у зонах, постраждалих від конфлікту; розроблено ПРООН спільно з Робочою групою ООН з питань бізнесу та прав людини.
- Інструмент аналізу конфліктів для підприємств «Ініціатива щодо добровільних принципів» (2022)⁹, інструмент, який допомагає працівникам компанії зрозуміти динаміку конфлікту в їхній сфері діяльності, визначити вплив компанії на цю динаміку та створити варіанти пом'якшення несприятливого впливу, який може збільшити ризики для прав людини і ризики конфлікту для компанії та її зацікавлених сторін;
- Добровільні принципи з безпеки та прав людини¹⁰ (Добровільні принципи), багатостороння ініціатива (MSI), яка сприяє впровадженню принципів, які спрямовують нафтові, газові та видобувні підприємства у забезпеченні безпеки власної діяльності у спосіб, у який дотримуються права людини, а також у проведенні комплексного оцінювання ризиків для прав людини під час співпраці з державними та приватними надавачами послуг з безпеки з метою дотримання прав людини при захисті об'єктів та приміщень підприємства;
- Настанова ОЕСР стосовно процедур належної обачності у практиці відповідального ведення бізнесу¹¹ — документ, який пояснює, як проводити належну обачність у сферах, пов'язаних із працівниками, правами людини, довкіллям, хабарництвом, споживачами та корпоративним управлінням, які можуть бути пов'язані з діяльністю, ланцюгом постачання та діловими відносинами підприємств;
- Практичні інструменти, настанови та навчальні проекти щодо важливості принципів «Не нашкодь» і «Урахування факторів конфлікту»¹²;
- Ведення бізнесу з урахуванням факторів конфлікту — Огляд інструментів і настанов¹³;
- Поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини в уражених конфліктом зонах та зонах підвищеного ризику¹⁴.

● КОНЦЕПЦІЯ ПОГЛИБЛЕНОЇ НАЛЕЖНОЇ ОБАЧНОСТІ ЩОДО ПРАВ ЛЮДИНИ

Традиційна процедура належної обачності щодо прав людини (Human Rights Due Diligence, HRDD)— це інструмент управління ризиками, що допомагає бізнесу виявити ризики для прав людини та показує, яким чином уникнути або мінімізувати їх. Якщо говорити точніше, HRDD—

7 <https://www.ohchr.org/en/calls-for-input/report-business-human-right-and-conflict-affected-regions-towards-heightened-action>

8 <https://www.undp.org/publications/heightened-human-rights-due-diligence-business-conflict-affected-contexts-guide>

9 <https://www.voluntaryprinciples.org/resource/voluntary-principles-initiative-conflict-analysis-tool-for-companies/>

10 <https://www.voluntaryprinciples.org>

11 <https://www.oecd.org/investment/du-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>

12 <https://www.cdacollaborative.org/what-we-do/conflict-sensitivity/>

13 https://www.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/Media/Publications/Deliverable_3_ConflictSensitiveBusiness_InstrumentsandGuidelines.pdf

14 <https://www.connectingbusiness.org/system/files/2018-11/Enhanced-Human-Rights-Due-Diligence-in-Conflict-Affected-and-High-Risk-Areas.pdf>

це інструмент для виявлення, запобігання, пом'якшення та обліку того, як усунути фактичні та потенційні несприятливі впливи на права людини, що стосуються ділової діяльності, ланцюгу постачання та ділових відносин.

Поглиблена належна обачність щодо прав людини (heightened Human Rights Due Diligence, hHRDD) зміцнює розуміння контексту, де бізнес працює, та забезпечує те, щоб його діяльність не сприяла насильству шляхом виявлення точок спалаху, потенційних підстав або сил, що є рушіями конфлікту.¹⁵

Під час конфлікту чи війни люди стають більш вразливими до загроз правам людини, оскільки держава часто не в змозі захистити своїх громадян, а верховенство права стає неефективним через відсутність незалежної та неупередженої судової системи, відсутність ефективного цивільного контролю за силами безпеки. і високий рівень корупції». (параграф 17)¹⁶. За таких умов необхідна процедура hHRDD. Її створено навколо концепції пропорційності: що вищий ризик, то складніші процеси.¹⁷ Отже мета поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини — виявляти та оцінювати не лише реальний або потенційний несприятливий вплив на права людини, але й реальний або потенційний несприятливий вплив на війну¹⁸, а також можливі зусилля на запобігання або мінімізацію негативного (несприятливого) впливу конфлікту або війни на права людини.

Війна в Україні суттєво змінює масштаби корпоративної відповідальності щодо дотримання прав людини та підкреслює роль бізнесу у вирішенні викликів правам людини, спричинених війною. Зміни в діях і діяльності компаній в Україні спостерігалися ще до 24 лютого 2022 року, оскільки інформація про російські війська поблизу українських кордонів з'являлася в ЗМІ з осені 2021 року. Для великих транснаціональних та національних компаній, а також українських підприємств сектору ІТ ці ознаки стали «червоними прапорцями», які спонукали їх ініціювати застосування поглибленої належної обачності щодо прав людини, що призвело до створення Плану дій у непередбачених ситуаціях (План безперервної діяльності, ПБД). Ці підприємства фактично діяли згідно з новим посібником ПРООН з поглибленої процедури належної обачності, у якому зазначається, що «якщо бізнес не впевнений, чи потребує ситуація підвищеної належної обачності з правами людини, він повинен взяти до уваги просте емпіричне правило: якщо є сумніви, виконайте його».¹⁹

Більшість підприємств з наявними ПБД пов'язані з ІТ-сектором або міжнародними підприємствами. У той же час інші надавачі послуг (консультанти тощо) виявилися більш ефективними, ніж промисловці, оскільки останні мали труднощі з організацією робочого процесу в ситуаціях, коли їхні працівники чи працівниці переміщувалися всередині країни (як внутрішньо переміщені особи (ВПО)) або виїхали з України.

Крім того, обмеження внаслідок COVID-19, зокрема дистанційна робота, допомогли українським підприємствам з точки зору їхньої стійкості та виживання.

Отже, здатність компаній долати проблеми в сфері бізнесу та прав людини залежить від таких факторів:

- Належність до галузі та бізнесу (постачальники послуг або виробництво),
- Розмір (великі підприємства з більшими фінансовими та людськими ресурсами були ефективнішими, ніж малі та середні підприємства),

15 <https://www.undp.org/publications/heightened-human-rights-due-diligence-business-conflict-affected-contexts-guide>

16 Належна обачність прав людини з урахуванням конфліктів для ІКТ-КОМПАНІЙ Керівні принципи та інструментарій для корпоративних спеціалістів з прав людини, JustPeace Labs і BSR, 2022 р., с. 5. Програма розвитку ООН (2022 р.), «Поглиблена належна обачність у сфері прав людини для бізнесу в контексті, постраждалому від конфлікту: Посібник», зазначає, що «Поглиблена належна обачність у сфері прав людини також означає виявлення потенційних і фактичних впливів на людей (права людини). як на контекст (конфлікт).»

17 https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-06/UNDP_Heightedened_Human_Rights_Due_Diligence_for_Business_in_Conflict-Affected_Context.pdf

18 Там само, с. 13.

19 https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-06/UNDP_Heightedened_Human_Rights_Due_Diligence_for_Business_in_Conflict-Affected_Context.pdf

- Розташування виробничих чи офісних приміщень (території, невідконтрольні Уряду України чи території, де Уряд України відновив контроль, території, на яких ведуться бойові дії або безпечніші регіони),
- Попередній досвід (наприклад, пов'язаний із COVID-19 або виїздом у 2014 році з території Донецької, Луганської областей, невідконтрольних Уряду України).

Концепція запровадження підприємствами обов'язкової процедури належної обачності щодо прав людини набирає обертів у Європі на рівні ЄС та держав-членів ЄС, зокрема у Франції, Німеччині та Нідерландах.²⁰

У перший тиждень російського вторгнення Європейська Комісія опублікувала законодавчу пропозицію стосовно обов'язкової процедури належної обачності щодо прав людини — **Директиву про належну обачність у сфері корпоративного сталого розвитку (CSDDD)**, якою від підприємств вимагалось виявляти та пом'якшувати ризики для прав людини, пов'язані з їхньою глобальною діяльністю та діловими відносинами.

У серпні 2022 року група з 51 організації громадянського суспільства (ОГС) і науковців,²¹ які займаються бізнесом і правами людини, опублікували спільну заяву, в якій закликали політиків ЄС включити до CSDDD спеціальні положення щодо відповідального ведення бізнесу в районах, уражених конфліктом. Ця заява частково ґрунтується на дослідженні Ресурсного центру «Бізнес і права людини» щодо реагування компаній на війну в Україні, яке показало, що переважній більшості компаній важко впоратися з ситуацією відповідально.²²

25 січня 2023 року Комісія опублікувала пропозицію для CSDDD, в якій зазначено, що **«у постраждалих від конфлікту районах і зонах високого ризику ... слід проводити поглиблену належну обачність відповідно до розроблених інструкцій щодо посиленої належної обачності з дотриманням прав людини для бізнесу в контекстах, уражених конфліктом. ПРООН та іншими відповідними міжнародними органами»**²³. Це включає в себе доповнення стандартної належної перевірки аналізом конфлікту, заснованим на залученні зацікавлених сторін, спрямованим на розуміння першопричин, ініціаторів і сторін конфлікту, а також впливу господарської діяльності підприємства на конфлікт. 1 червня 2023 року Європарламент схвалив пропозицію з поправками²⁴. Наступні кроки щодо пропозиції включатимуть переговори між Європейським парламентом, Європейською комісією та Європейською радою щодо проекту Директиви.

З початком збройного конфлікту у 2014 році, який переріс у повномасштабне російське вторгнення у 2022 році, питаннями БПЛ мали б вже займатися багато підприємств, які працюють або планують розпочати свій бізнес у країнах, що підтримали вторгнення. На жаль, цього не сталося, що вплинуло на здатність Росії підготуватися до повноцінного вторгнення в Україну. Після 24 лютого 2022 року понад 1 тисячі міжнародних компаній публічно оголосили про добровільне згортання діяльності в Росії; хоча 42 великі міжнародні компанії досі продовжують там працювати. Окрім цього, у багатьох міжнародних компаніях за їхні структурні підрозділи в Україні відповідають розташовані в Росії офіси, що створює багато труднощів.²⁵

20 Детальний огляд див. тут: Human Rights Due Diligence Legislation in Europe – Implications for Supply Chains to India and South Asia. <https://www.dlapiper.com/en-ae/insights/publications/2021/03/human-rights-due-diligence-legislation-in-europe>

21 <https://reliefweb.int/report/world/eu-should-include-provisions-conflict-due-diligence-directive>

22 <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/business-response-to-the-russian-invasion-of-ukraine/>

23 https://commission.europa.eu/publications/proposal-directive-corporate-sustainability-due-diligence-and-annex_en

24 https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0209_EN.html

25 <https://leave-russia.org/about-project>. Згідно з проектом КШЕ «LeaveRussia», станом на 16 квітня 2023 року з тих підприємств, що перебувають під моніторингом проекту, 1 242 підприємства залишаються в Росії.

● ОБСЯГ, ЗАВДАННЯ ТА МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

У цьому звіті аналізуються стан застосування підходу «бізнес та права людини» в Україні державою та підприємствами під час повномасштабного вторгнення Російської Федерації в Україну. Дослідження охоплює ситуацію протягом лютого 2022 року – березня 2023 року та відображає контекст прав людини компаній та їхній вплив як на носіїв прав, так і на сам збройний конфлікт, пропонує рішення для відповіді на проблеми застосування концепції поглибленої належної обачності щодо прав людини.

Метою цього дослідження є подальший аналіз та документування:

- Реагування бізнесу на підвищені ризики для прав людини під час війни в Україні;
- Підходи компаній в Україні для мінімізації несприятливого впливу на права людини або запобігання йому;
- Особливості різних секторів господарювання щодо дотримання ними вимог у сфері бізнесу та прав людини. З огляду на нові контекстуальні виклики, що пов'язані з війною, виникла потреба продовжити довоєнне дослідження «Бізнес і права людини в Україні: прискорення сталого та справедливого розвитку через імплементацію Керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини»,²⁶ проведене у 2021 році.
- Крім того, дослідження має на мет надати огляд того, де працювали компанії в Україні, як на їх діяльність вплинула війна, і чи застосовувалися підприємствами у цих складних умовах підходи щодо бізнесу і прав людини, та якщо застосовувалися, як це відбувалося.

Методологія дослідження включає поєднання кабінетних досліджень та емпіричних методів, включаючи дві хвили Всеукраїнського соціологічного репрезентативного дослідження, обговорення у фокус-групах, інтерв'ю із зацікавленими сторонами. Детальна методологія, включаючи анкети, описана в Додатку 1 до цього звіту.

На основі отриманих результатів дослідження пропонує деякі ключові рекомендації та пропозиції для розгляду урядом України, бізнесом, організаціями громадянського суспільства та правозахисника(ця)ми про те, як ефективно впроваджувати підхід БПЛ у воєнний та післявоєнний період. Ці рекомендації викладено в Розділі 6 «Висновки та рекомендації» цього звіту.

²⁶ [https://www.undp.org/ukraine/publications/business-and-human-rights-ukraine-accelerating-sustainable-and-equitable-development-through-imple-
mentation-un-guiding](https://www.undp.org/ukraine/publications/business-and-human-rights-ukraine-accelerating-sustainable-and-equitable-development-through-implementation-un-guiding)

1. ДОВОЄННИЙ РОЗВИТОК БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ

Основні висновки з Розділу 1

1. Незважаючи на триваючий конфлікт в Україні з 2014 року, який переріс у війну в лютому 2022 року, не було приділено особливої уваги можливому впливу бізнесу на конфлікт і відповідним ризикам для прав людини, спричинених конфліктом. До цього часу немає урядових рекомендацій для компаній щодо того, як відповідально працювати чи виходити з непідконтрольних уряду України територій /постраждалих від війни територій/ чи повертатися на території, де відновлено контроль урядом України, а також як діяти у военний час.
2. Більшості підприємств України бракувало належного розуміння концепції бізнесу та прав людини, а отже, навичок її практичного застосування. Важливість забезпечення дотримання компаніями прав людини значно зросла від початку активних бойових дій на території України, за одночасного зростання потреби у відповідальному веденні бізнесу, а спроможність компаній виявляти, оцінювати та визначати пріоритети в питаннях прав людини стала життєво важливою.

Тема бізнесу та прав людини в Україні поступово розвивається з 2017 року. Тоді вперше відбулося публічне обговорення Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини (Керівних принципів ООН) в рамках 1-го Харківського юридичного форуму²⁷, а також презентовано пілотний звіт з питань бізнесу та прав людини в Україні (на основі методології Данського інституту прав людини)²⁸.

Серед бізнес-спільноти тема бізнесу та прав людини сприймалася в контексті корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) та сталого розвитку з акцентом на Порядок денний ООН до 2030 року та Цілі сталого розвитку (ЦСР). Цьому сприяли глобальні процеси формування вимог до КСВ, у тому числі Директиви ЄС про корпоративну звітність у сфері сталого розвитку; а також залучення все більшої кількості підприємств на світовому та національному рівнях до діяльності з КСВ, і частково до питань БПЛ за допомогою ухвалення Концепції реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року.²⁹ Ключові суб'єкти також включали комітети з питань КСВ та сталого розвитку Європейської Бізнес Асоціації, Американської торговельної палати, Центру розвитку КСВ (Центр КСВ) та мережі Глобального договору ООН (ГД ООН), які займалися популяризацією КСВ та деякими питаннями Порядку денного БПЛ (наприклад, боротьбою з корупцією за допомогою ГД ООН або питаннями розмаїття та інклюзивності у співпраці з Центром КСВ).

²⁷ <https://legalforum.nlu.edu.ua/2017/>

²⁸ <http://bhr.in.ua/%D0%B1%D0%B8%D0%B7%D0%BD%D0%B5%D1%81-%D0%B8-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0-%D1%87%D0%B5%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BA%D0%B0-%D0%B2-%D1%83%D0%BA%D1%80%D0%B0%D0%B8%D0%B-D%D0%B5-%D0%BF%D0%B8%D0%BB%D0%BE/>

²⁹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/66-2020-%D1%80#Text>

За даними дослідження 2021 року, рівень обізнаності з Керівними принципами ООН та ЦСР (27% та 26% відповідно) приблизно вдвічі вищий серед членських бізнес-організацій (ЧБО) порівняно з підприємствами, що не мають досвіду членства в бізнес-організації.³⁰

До війни все більше підприємств України починали впроваджувати принципи КСВ в операційній діяльності, частково через необхідність компаніям готувати Звіт про управління та через вимоги Національного банку України в рамках програми сталого фінансування з метою створення сталого фінансовий сектора з акцентом на ESG.³¹ За даними рейтингу ESG Transparency-2020, складеного Центром КСВ спільно з Професійною асоціацією корпоративного управління, показники підприємств, що є найбільшими платниками податків, у сфері прав людини зросли вдвічі в 2020 році порівняно з 2019 роком. Кількість підприємств, які публікували інформацію, пов'язану з правами людини, зросла з 27 до 54. Підприємства здебільшого згадували питання прав людини у своїх кодексах етики або нефінансових звітах, коли описували практику працевлаштування осіб із інвалідністю.³²

За останні п'ять років відбулися помітні позитивні зміни у впровадженні стандартів з питань бізнесу та прав людини в Україні на національному рівні:

- 15 березня 2017 року Україна приєдналася до Декларації ОЕСР про міжнародні інвестиції та багатонаціональні підприємства та зобов'язалася створити Національний контактний пункт задля посилення ефективності Керівних принципів ОЕСР і надання посередницької платформи для вирішення проблем, що можуть виникнути стосовно підприємств, які впроваджують Керівні принципи.
- Із 2019 року впровадження Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини було одним із стратегічних напрямів діяльності Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. У 2021 році за ініціативи Уповноваженого проведено перший Тиждень з питань бізнесу та прав людини та круглий стіл, присвячений найкращим практикам забезпечення підприємствами дотримання прав людини.
- План заходів щодо впровадження Концепції реалізації державної політики щодо сприяння соціально відповідальному бізнесу в Україні на період до 2030 року (затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 липня 2020 р. № 853) включав принципи та стандарти відповідального ведення бізнесу відповідно до Керівних принципів ОЕСР, Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини та Глобального договору ООН, а також позитивний досвід та практику ведення соціально відповідального бізнесу.
- Параграф 16 «Забезпечення дотримання прав людини в процесі ведення господарської діяльності» включено до Національної стратегії у сфері прав людини, затвердженої Указом Президента України від 24 березня 2021 року.

Водночас питання несприятливого впливу підприємств на конфлікт, що триває на території України з 2014 року та перетворився на повномасштабне вторгнення, не обговорювалися. До цього часу не були надані рекомендації підприємствам щодо ведення бізнесу на чи переміщення з території поза контролем уряду України.

³⁰ ОГЛЯДОВЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ БІЗНЕС-ОБ'ЄДНАНЬ ТА ПОСЛУГ З РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ. Аналітичний звіт. Київ: Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй в Україні, 182, 2022 с. С. 53.

³¹ <https://bank.gov.ua/en/news/all/natsionalniy-bank-prezentuvav-politiku-schodo-rozvitku-stalogo-finansuvannya-na-period-do-2025-roku>

³² <https://www.undp.org/ukraine/publications/business-and-human-rights-ukraine-accelerating-sustainable-and-equitable-development-through-implementation-un-guiding>, с.84.

Основними проблемами в сфері БПЛ, визначеними в дослідженні ПРООН «Бізнес та права людини в Україні як умова та рушій сталою розвитку в контексті впровадження Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини в Україні» (Дослідження ПРООН 2021 року)³³, були:

1. Недостатня обізнаність зі стандартами у сфері БПЛ та необхідність розвитку потенціалу щодо їх застосування всіма суб'єктами: носіями прав, особливо представниками вразливих груп, органами державної влади та місцевого самоврядування, а також корпоративним сектором.
2. Непослідовність політики на національному, місцевому та корпоративному рівнях та недостатня спроможність для забезпечення її фактичної (а не лише формальної) відповідності національним, місцевим і корпоративним політикам і практикам, стандартам прав людини, а також принципу поваги до людської гідності; проблеми забезпечення узгодженості таких політик і практик.
3. Посилення вимог до відповідального ведення бізнесу з боку міжнародної спільноти, зокрема міжнародних підприємств, інвесторів та громадянського суспільства.
4. Недостатня ефективність наявних та подекуди відсутність належних державних і недержавних засобів правового захисту, зокрема механізмів розгляду скарг на операційному рівні, для запобігання та захисту від пов'язаних з веденням бізнесу порушень прав людини.

Дослідження ПРООН 2021 року також визначило виклики щодо забезпечення корпоративної відповідальності за дотримання прав людини у сфері права, а саме: неофіційну зайнятість; незахищений правовий статус позаштатних працівників; гендерний розрив в оплаті праці та гендерна сегрегація на ринку праці; безробіття серед молоді; заборгованість із виплати заробітної платі; слабкі гарантії свободи асоціацій і права на ведення колективних переговорів; наявність випадків примусової праці; недотримання нормативів безпеки та гігієни праці; забезпечення екологічної безпеки; насильство проти правозахисників та їхнє переслідування; дискримінаційна практика в рамках певних бізнес-моделей (як то дискримінаційна реклама, відсутність розумного пристосування); та відсутність ефективних механізмів комунікації між місцевими громадами та бізнесом.

На жаль, багато підприємств, навіть ті, що впровадили політику БПЛ, демонстрували досить формальне ставлення до своїх зобов'язань щодо прав людини і діяли за принципом «знай, але не показуй». Причиною цього стало відсутність належного розуміння концепції БПЛ (Висновок 1 Дослідження ПРООН 2021 року), а отже відсутність практичних навичок її практичного застосування, у поєднанні з відсутністю конкретних зрозумілих показників вимірювання та чітких алгоритмів дій в аспекті бізнесу та прав людини.

Ці прогалини у забезпеченні дотримання підприємствами прав людини зросли від початку повномасштабного вторгнення, коли потреба у відповідальному веденні бізнесу, виявленні, оцінюванні та визначенні пріоритетів у сфері БПЛ стала критичною. Загалом висновки показують, що підприємства в Україні не були готові до реалій війни та підвищених ризиків для прав людини з точки зору БПЛ.

³³ <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/business-and-human-rights-ukraine-accelerating-sustainable-and-equitable-development-through-implementation-un-guiding>

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

Основні висновки з Розділу 2

1. Дослідження визначило чотири сценарії діяльності компаній в Україні в умовах війни: (1) діяльність в умовах активних бойових дій; (2) діяльність на територіях, поза контролем уряду України; (3) діяльність в інших постраждалих від війни районах і переміщення на безпечніші західні регіони України чи за кордон; та/або (4) діяльність на територіях України, де відновлено контроль урядом України. Кожен з цих сценаріїв може бути пов'язаний з конкретними ризиками для прав людини. Наскрізним питанням прав людини, актуальним для всіх сценаріїв, є «безпека працівників і споживачів». Для четвертого сценарію слід обговорити та розробити концепцію відповідального повернення.
2. Розмір і секторальна належність підприємства відіграють важливу роль у тому, як підприємство вирішуватиме проблеми з правами людини. На відміну від малих і середніх підприємств, великі підприємства, особливо транснаціональні, мають більше ресурсів для переведення людей на інше підприємство у безпечнішому регіоні. Географія показала, що багато ризиків для підприємств в аспекті бізнесу та прав людини було на територіях поза контролем уряду України і територіях, на яких ведуться активні бойові дії. Залишаються труднощі на територіях, де відновлено контроль урядом України, через значні руйнування.
3. У складних економічних умовах уряд шляхом дерегуляції полегшив ведення господарську діяльність. Водночас це може призвести до суттєвого послаблення гарантій прав працівників та посилення свободи розсуду працедавця. Назріла необхідність переглянути нещодавні зміни в трудовому законодавстві через призму прав людини. Водночас державою й досі не розроблено настанов, які ґрунтуються на правах людини і які описують відповідальне ведення бізнесу під час бойових дій, на територіях поза контролем уряду України, а також питання переміщення компаній і працівників.³⁴
4. Програми національної відбудови та відновлення, що розробляються в Україні, все ще не зосереджуються на питаннях відповідального ведення бізнесу. Ролі суб'єктів господарювання в процесах перехідного правосуддя, а також перспективам застосування міжнародного гуманітарного права та притягнення суб'єктів господарювання до відповідальності у разі прямої чи опосередкованої участі у порушеннях прав людини або сприяння їм не приділяється уваги.
5. Найбільше постраждали підприємства, які «не могли працювати дистанційно, а саме виробничі та будівельні підприємства. Через бойові дії одні галузі припинили свою діяльність (наприклад, цивільна авіація, порти), інші скоротили її (наприклад, розваги, ломбарди). ІТ-сектор, як і очікувалося, виявився найбільш стійким³⁵.
6. Під час війни та конфлікту ключову роль відіграють підприємства, які надають споживачам послуги та товари першої необхідності (наприклад, роздрібні торговці продуктами харчування, Інтернет, банки). При цьому неосновні послуги та товари можуть стати основними, коли надання неосновної послуги переривається на деякий час.

³⁴ Див. детально у «Responsible business conduct in times of war: Implications for essential goods & services providers in Ukraine». <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/>

³⁵ <https://www.44.ua/news/3395480/v-kmda-nazvali-qaluzi-aki-naibilse-postrazdali-vid-viini>

7. Зусилля компаній бути соціально відповідальними під час війни нагадувало корпоративну соціальну відповідальність у найвужчому значенні (наприклад, закупівля та забезпечення товарів для потреб місцевих громад, лікарень тощо; благодійні внески, надання гуманітарної допомоги тощо).

Зусилля можна також розглядати як корпоративну відповідальність за дотримання прав людини, коли підприємства (часто інтуїтивно, а не на основі заздалегідь розроблених політик і процедур) намагаються визначити потенційний і реальний вплив своїх дій на права людини, беруть до уваги можливі сценарії розвитку військових дій; а також запобігають або мінімізують можливі негативні наслідки для своїх працівників, клієнтів і жителів місцевої громади.

Серед поширених соціально відповідальних практик можна зазначити такі: допомога міжнародним і місцевим неурядовим організаціям, волонтерство, допомога громадам, надання послуг і товарів на безоплатній основі, заміна продуктів, які виробляють підприємства.

2.1. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СИТУАЦІЯ В УКРАЇНІ

Війна в Україні спричинила гуманітарну, продовольчу та енергетичну кризи з руйнівним впливом на людей, економіку, інфраструктуру. Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН) повідомило про понад 7,7 мільйонів українських біженців³⁶ по всій Європі та 6,5 мільйонів внутрішньо переміщених осіб (ВПО)³⁷ в Україні. Загалом з 24 лютого 2022 року агентства ООН та гуманітарні партнери надали гуманітарну допомогу 13,5 мільйонам людей³⁸.

З 24 лютого 2022 року, початку повномасштабного вторгнення Російської Федерації в Україну, до 17 квітня 2023 року Управління Верховного комісара ООН з прав людини (УВКПЛ) зафіксувало 22 904 жертви серед цивільного населення країни: 8 534 убитих та 14 370 поранених. 2022 р., 16 462 жертви серед цивільного населення. Фактичні цифри значно вищі, оскільки отримання інформації з деяких місць, де тривають інтенсивні військові дії, було відкладено, а багато звітів все ще очікують підтвердження³⁹.

Станом на лютий 2023 року, згідно з другою швидкою оцінкою збитків і потреб України, з огляду на повний рік війни, прямі збитки в Україні сягнули понад 135 мільярдів доларів США; найбільше постраждали сектори житлового будівництва, транспорту, енергетики, торгівлі та промисловості. Збитки зосереджені в прифронтових областях, зокрема Донецькій, Харківській, Луганській, Запорізькій, Херсонській, Миколаївській, а також в областях, де було відновлення контроль урядом України, таких як Київська та Чернігівська області. Перебої в економічних ланцюгах та виробництві, а також додаткові витрати, пов'язані з війною, разом оцінюються як збитки і становлять близько 290 мільярдів доларів США. Внутрішній валовий продукт (ВВП) України скоротився на 29,2 відсотка у 2022 році, а рівень бідності зріс з 5,5 відсотка до 24,1 відсотка у 2022 році (на основі межі бідності 6,85 доларів США на людину на день). Потреби у реконструкції та відновленні оцінюються приблизно в 411 мільярдів доларів США.⁴²

Збитки для українського сільського господарства оцінюються в 40,2 мільярда доларів США, з яких 78 відсотків від загальної суми становлять власне збитки у розмірі 8,72 мільярди доларів США, загальні збитки становлять 31,50 мільярдів доларів США. Збитки включають часткове або повне знищення машин і обладнання, складських приміщень, худоби, рибальства та аквакультури, багаторічних насаджень, а також включають вартість викрадених ресурсів та продукції⁴³.

³⁶ <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

³⁷ <https://dtm.iom.int/reports/ukraine---internal-displacement-report---general-population-survey-round-10-17-27-october>

³⁸ <https://reliefweb.int/report/ukraine/ukraine-2022-flash-appeal-estimated-number-people-reached-27-october-2022>

³⁹ <https://www.ohchr.org/en/news/2023/04/ukraine-civilian-casualty-update-18-april-2023>

⁴⁰ <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099184503212328877/p1801740d1177f-03c0ab180057556615497>

⁴¹ <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099184503212328877/p1801740d1177f-03c0ab180057556615497>

Блокада чорноморських портів України спричинила глобальну продовольчу кризу, враховуючи, що Україна є одним із провідних світових експортерів сільськогосподарської продукції. Відкриття Чорноморського зернового коридору в серпні 2022 року дещо стабілізувало продовольчу безпеку та ціни, однак низка серйозних проблем досі залишаються, зокрема заміновані території, наслідки війни тощо⁴². Станом на лютий 2023 року третина українських територій замінована, і третина українських лісів була знищена внаслідок пожеж.

Бізнес-активи є третім за величиною прямим збитком інфраструктури. На нього припадає близько 10% загальних втрат. У галузевому плані найбільше постраждала металургія. Станом на лютий 2023 року загальні прямі збитки активів компаній оцінюються в 11,3\$ млрд. Загалом з початку війни було пошкоджено або знищено не менше 426 великих і середніх приватних підприємств, а також державних підприємств і десятки тисяч малих приватних підприємств. Справжня цифра, швидше за все, буде вищою, оскільки не всі підприємства зареєстровані, особливо на територіях, непідконтрольних урядові України⁴³.

Зокрема, було зруйновано два найбільших підприємства зі списку пошкоджених/зруйнованих – «Азовсталь» та МК ім. Ілліча (обидва в Маріуполі). У регіональному розрізі найбільше постраждала Донецька область, на яку припадає майже половина загального обсягу прямих збитків бізнесу. Значних втрат зазнали підприємства також у Харківській, Луганській та Київській областях⁴⁴.

Протягом жовтня - листопада 2022 року внаслідок нової хвилі ракетних обстрілів було пошкоджено або зруйновано майже 50% електроенергетичної системи України, що спричинило збої та відключення електроенергії в 10 із 24 регіонів України, на усунення яких у деяких випадках знадобляться роки⁴⁵. Сімдесят чотири відсотки компаній були змушені придбати генератори для відновлення виробничих процесів⁴⁶. Загалом брак електроенергії, води та опалення став однією з найбільших перешкод для українських підприємств наприкінці 2022 року. Серед інших перешкод – підвищення цін на сировину, безпека працівників⁴⁷ та порушені ланцюги постачання⁴⁸. Деякі підприємства призупинили роботу через масштабні пошкодження української енергетичної інфраструктури. Що стосується малих і середніх підприємств, загальні прямі збитки становлять 64-85 мільярдів доларів⁴⁹, при цьому 87% компаній потребують фінансування. Половина малих і середніх підприємств призупинили частково або повністю свою діяльність.

Отже, війна мала руйнівний вплив на життя людей та економіку не лише в Україні, а й у всьому світі, враховуючи глобальну продовольчу та енергетичну безпеку. Значні збитки також негативно вплинули на господарську діяльність. Це в свою чергу значно вплинуло на ситуацію із забезпеченням прав людини в Україні, створивши нові ризики для прав людини і відповідно виклики для держави та бізнесу.

⁴² <https://www.forbes.com/sites/madelinehalpert/2022/06/15/russias-invasion-of-ukraine-has-caused-almost-43-billion-in-agricultural-damage-study-finds/?sh=2f6a19f3618f>

⁴³ https://kse.ua/wp-content/uploads/2023/03/ENG_FINAL_Damages-Report_.pdf

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ <https://www.theguardian.com/world/2022/oct/27/kyiv-facing-sharp-deterioration-electric-supply-russian-strikes>

⁴⁶ Результати Восьмого місячного опитування керівників компаній «Український бізнес в умовах війни» (грудень 2022).

⁴⁷ Там же.

⁴⁸ Там же.

⁴⁹ Бізнес-2022wave-5v52.pdf : <https://drive.google.com/file/d/1qbTXyuK3YWnmjBIpTy8lbGr8JTLfBmyc/view>

2.2. БІЗНЕС І ПРАВА ЛЮДИНИ НА НАЦІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

У Керівних принципах та супутньому звіті 2011 року щодо викликів, що стоять перед підприємствами уражених конфліктом зонах та варіантів їхніх відповідей пропонується низка заходів, яких держави можуть вжити, щоб гарантувати дотримання міжнародного права у сфері прав людини і міжнародного гуманітарного права підприємствами, які працюють у зонах конфлікту.⁵⁰

Повномасштабна війна в Україні спричиняє багато ризиків і викликів. Тому роль держави в таких умовах посилюється і передбачає розробку спеціальних рекомендацій, настанов, що ґрунтуються на правах людини і окреслюють відповідальну поведінку підприємств у разі активних бойових дій, на територіях поза контролем уряду та/або переміщення підприємств і працівників. Такі настанови можуть бути вироблені для окремих секторів, як то сектори із високим рівнем неофіційної зайнятості (роздрібна торгівля, будівельні компанії тощо), які змушені припинити діяльність. Такі дії несприятливо вплинули на працівників і постачальників товарів і послуг першої необхідності.⁵¹

Водночас український уряд підтримав дерегуляцію для бізнесу, що зрозуміло необхідно для підтримання економічної ситуації в країні, однак у той же час послабило правовий захист працівників і працівниць:

- Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року №2136-ІХ⁵², яким для працедавця передбачається можливість призупинення трудового договору без жодної оплати праці у разі неможливості виконувати роботу за таким договором. Що ще більш важливо — так це те, що компенсація працедавцю має сплачуватися країною, що розпочала вторгнення.
- Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом»⁵³, у якому зазначається, що працедавець може укласти трудовий договір з нефіксованим робочим часом без зазначення графіка роботи у разі, якщо відсутня гарантія, що така робота буде надаватися постійно.

Міжнародне право у сфері прав людини дозволяє державам відступати від міжнародних зобов'язань у галузі прав людини «надзвичайного становища в державі, при якому життя нації перебуває під загрозою»,⁵⁴ а також «під час війни чи інших надзвичайних ситуацій, що загрожують життю нації».⁵⁵ Незважаючи на суперечливість застосування цього пункту у вищезгаданих законах, існує універсальне правило, згідно з яким будь-які обмеження прав

⁵⁰ <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N20/190/21/PDF/N2019021.pdf?OpenElement>.

⁵¹ Див. детально у «Responsible business conduct in times of war: Implications for essential goods & services providers in Ukraine», <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/>

⁵² <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

⁵³ [Про внесення змін до деяких ... І від -2421 № 18.07.2022ІХ \(rada.gov.ua\)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421%20-%2018.07.2022IX)

⁵⁴ Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

⁵⁵ Європейська конвенція з прав людини. https://www.echr.coe.int/documents/convention_eng.pdf

людини не повинні призводити до нівеляції самого права людини. Тому дуже важливо внести зміни до вищезазначених нормативно-правових актів для забезпечення балансу між дерегуляцією та гарантіями прав людини у сфері праці.

У розробці механізмів перехідного правосуддя та застосуванні його чотирьох стовпів (пошук правди, судове переслідування, відшкодування та інституційні реформи) Україна згідно зі звітом 2020 року «Бізнес, права людини та охоплені конфліктами регіони: на шляху до активізації дій» «не враховує роль бізнесу», хоча повинна це зробити. Все ще залишаються нечіткими **перспективи застосування міжнародного гуманітарного права та притягнення суб'єктів господарювання до відповідальності у разі прямої чи опосередкованої участі у порушеннях прав людини або сприяння їм**. Що стосується процесів відновлення, програми національної відбудови все ще не зосереджуються на питаннях відповідального ведення бізнесу відповідно до стандартів бізнесу та прав людини.

На суспільному рівні вітається кожна дія підприємств, спрямована на підтримку боротьби за незалежність України. **Оцінювання підприємствами щодо їхнього потенційного або реального впливу на права людини не проводиться, за винятком** питання присутності світових брендів у Росії та Україні. Це питання активно досліджується, але здебільшого не з позиції прав людини, а з етичних позицій неможливості вести бізнес і сплачувати податки в країні, що розпочала вторгнення.⁵⁶

⁵⁶ Див. також цитату B4Ukraine. Див. також <https://corpqov.law.harvard.edu/24/06/2022/it-pays-for-companies-to-leave-russia/>

2.3. ВПЛИВ ВІЙНИ НА БІЗНЕС В УКРАЇНІ

З початку повномасштабного вторгнення і до сьогодні можливо виокремити чотири сценарії роботи підприємств під час війни:

- (1) діяльність в умовах активних бойових дій;
- (2) діяльність на територіях поза контролем уряду України;
- (3) діяльність в інших постраждалих від війни районах чи переміщення в безпечніші західні регіони України чи за кордон; та/або,
- (4) діяльність на територіях України, де було відновлено контроль урядом України.

СЦЕНАРІЙ 1 – Діяльність в умовах активних бойових дій

Цей сценарій характеризується такими чинниками:

- відсутність безпечних умов і, як наслідок, необхідність переміщення людей
- закриття міжнародних компаній через небезпечні умови
- руйнування критичної інфраструктури та труднощі з ремонтом
- порушення ланцюгів постачання
- продовження роботи місцевих підприємств через краще розуміння контексту та відсутність альтернативного плану, оскільки працівники не бажають переїздити
- продовження роботи комунальних і державних підприємств, часто з високим ризиком для безпеки працівників, наприклад, для забезпечення водо- чи газопостачання, чи вивезення сміття, навіть під час активних обстрілів; або для здійснення евакуації людей потягами.

Приклад: Керівництво мережі супермаркетів ЕКО Маркет прийняло рішення працювати на прифронтових територіях. Станом на липень 2022 року із семи супермаркетів, які працюють на територіях Донецької області, закrywся лише один. Продаються тільки товари першої необхідності (400–500 найменувань проти 2 500–3 000 довоєнних найменувань).

«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 сім'ї 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, застосованих до ситуацій збройного конфлікту. В Україні введено заборону на здійснення господарської діяльності на території, непідконтрольній уряду України; покарання за це може включати кримінальну відповідальність.⁵⁷ 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.⁵⁸

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).

Станом на серпень 2022 року на територіях поза контролем уряду України працювало майже 65 тисяч українських підприємств, або близько 5% від загальної кількості юридичних осіб в Україні.⁵⁹ На сьогодні розроблено **проект закону про вдосконалення статті 111-1 Кримінального кодексу України з метою визначення переліку товарів і послуг першої необхідності, які повинні надаватися і за які не передбачено кримінальну відповідальність.**⁶⁰ Зокрема, у проекті зазначено, що до кримінальної відповідальності можуть притягнути лише за добровільну співпрацю з установами на території поза контролем уряду України. Також розробники законопроекту виокремили види діяльності, на які не має розповсюджуватися Кримінальний кодекс; це зокрема, охорона здоров'я, банківські послуги, сільське господарство.⁶¹ **Але жодних змін до законодавства поки не внесено.**⁶²

⁵⁷ Є приклади кримінальних проваджень щодо «фінансування тероризму» проти окремих підприємств (див. <https://ssu.gov.ua/novyny/sbu-vykry-la-stolychnu-farmkompaniiu-na-finansuvanni-boiovykiv-dnr-cherez-aptechnyi-biznes-u-donetsku>).

⁵⁸ Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/#18-1207Text>

⁵⁹ <https://opendatabot.ua/analytics/business-in-occupation>

⁶⁰ <https://zmina.info/articles/yak-ukrayinczyam-na-okupovanyh-terytoriyah-ne-potrabyty-pid-stattyu-pro-kolaboracziom/>

⁶¹ <https://zn.ua/ukr/business/jak-biznesmenu-v-okupatsiji-ne-peretvoritisja-na-kolaboranta.html>

⁶² <https://zmina.info/articles/yak-ukrayinczyam-na-okupovanyh-terytoriyah-ne-potrabyty-pid-stattyu-pro-kolaboracziom/>

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.⁶³

Випадок: 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» підтримувала роботу відділень на територіях, непідконтрольних урядові України для виплати пенсій і заробітних плат. Гроші на виплату пенсій брали з платежів за комунальні послуги. Компанія створила своєрідну закриту фінансову систему. Така ж ситуація була з Приватбанком та іншими банками, які працюють автономно. Місцеві підприємці намагаються співпрацювати з банками і самі здають готівку в каси банків. У такий спосіб гроші повертаються в банкомати через каси, і навпаки. У березні херсонці придбали через «Приват24» близько двох тисяч QR-квитків на громадський транспорт. Хоча це було небезпечно, оскільки відділення банків зазнали нападів, а працівники — погрози⁶⁴.
- Магазины «Епіцентр» продовжували здійснювати свою діяльність завдяки наявним запасам.

СЦЕНАРІЙ 3 – Діяльність в на територіях, що постраждали від війни, та переміщення до безпечніших західних областей України чи за кордон

За сценарієм 3, підприємства працюють у більш-менш звичному режимі, за винятком переміщених підприємств. Хоча ці території не є безпечними, оскільки після 11 жовтня 2022 року окремі населені пункти чи об'єкти критичної інфраструктури потрапляли під обстріли, підприємства продовжують 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. Обидві американські компанії — Uber і McDonalds — не працювали протягом 2-5 місяців, а отже, не надавали послуг для забезпечення мобільності, зайнятості та податкових надходжень до місцевих бюджетів.

Уряд України рекомендував підприємствам з територій поза контролем уряду України переїхати до більш безпечних районів. 5 травня 2022 року 500 підприємств переїхали в безпечніші місця, з них 300 вже відновили роботу. Зі зменшенням інтенсивності бойових дій у центральній Україні та звільненням Київської області дедалі менше підприємств планували переміщення. Зокрема, у березні 2022 року надійшли заявки від 1 266 підприємств; а в червні 2022 року лише 79 підприємств подали заявки⁶⁷. Загалом 71% МСП не планували переміщення станом на вересень 2022 року. Лише 20% МСП переїхали в безпечніші області України, а 4,4% — за кордон. Такі ДП, як Ощадбанк та Укрзалізниця, допомогли підприємствам із переїздом.

⁶³ МВС: Будь-які органи, їх посадові та службові особи на тимчасово окупованій території та їх діяльність є незаконними, 26 травня 2022 року. <https://www.kmu.gov.ua/news/mvs-bud-yaki-organi-yih-posadovi-ta-sluzhbovi-osobi-na-timchasovo-okupovani-teritoriyi-ta-yih-diyalnist-ye-nezakonnimi>

⁶⁴ <https://www.epravda.com.ua/rus/publications/2022/11/21/694076/>

⁶⁵ Дані з relocate.prozorro.sale

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

Станом на 14 листопада 2022 року урядом України було відновлено контроль над 52% українських територій. Після їх звільнення важливо забезпечити безпечне повернення людей та бізнесу. Ситуація на цих територіях складна, адже інфраструктура (дороги та мости) зазнає постійних пошкоджень, відсутнє світло та Інтернет, заміновані офіси та землі. Наприклад, нещодавно працівники Укрзалізниці підірвалися на міні в Херсонській області. Близько 10% відділень національної пошти України знаходяться на територіях, непідконтрольних урядові України. Із них близько 30% повністю зруйновані і «не підлягають відновленню»⁶⁸.

Підприємства фіксують усі збитки, щоб потім подавати позови проти Росії. Після звільнення Харківщини, світло та Інтернет були відсутні протягом 3–4 тижнів. Люди потребували гуманітарної допомоги, продуктів першої необхідності, психологічної допомоги.

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

Після ознайомлення з матеріалами, дослідницька команда не знайшла жодних рекомендацій для підприємств щодо безпечного повернення в райони, де урядом України було відновлено контроль. З точки зору прав людини існує багато підвищених ризиків через міркування безпеки, надання психологічної підтримки, відшкодування збитків, завданих майну працівників, наявності закладів догляду за дітьми та багато іншого. Усі ці ризики слід обговорити для вироблення стратегії відповідального повернення, особливо в контексті порушень підприємствами міжнародного гуманітарного права та підвищених ризиків порушення прав людини.

⁶⁸ <https://forbes.ua/war-in-ukraine/pershi-pislya-viyskovikh-yak-ukrposhta-povertaetsya-na-zvilneni-teritorii-02112022-9459>

2.4. КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В ЧАСИ ВІЙНИ

У перші місяці повномасштабного російського вторгнення Центр КСВ розробили Каталог внесків бізнесу в російсько-українську війну. У каталозі представлені приклади внесків компаній у боротьбу з вторгненням Росії. Каталог містить 328 прикладів, з яких 26 спрямовані на підтримку працівників, переважно екстреного характеру, як-от:

- Переїзд або евакуація
- Надання психологічної підтримки
- Надання фінансової підтримки
- Програми для дітей співробітників

Під час обговорень у фокус-групах багато респондентів змішували поняття КСВ та заходами у сфері бізнесу та прав людини. На відміну від БПЛ діяльності, коли підприємства діють більш інтуїтивно та рідше, заходи в рамках КСВ впроваджуються часто. На початку це була специфічна діяльність, яка згодом перетворилася на окремий вид бізнес-діяльності. Більше року багато підприємств допомагають громадам, армії, міжнародним та національним неурядовим організаціям.

Допомога міжнародним і місцевим НУО: сільськогосподарська компанія «Астарта» надавала підтримку продовольчим і гуманітарним місіям. З березня 2022 року «Астарта» доставляє гуманітарні вантажні Всесвітньої продовольчої програми ООН. В рамках спільного проекту із Міжнародною організацією праці, Міністерством закордонних справ Данії, Посольством Данії в Україні та Федерацією роботодавців України сформували і доставили у Харків та Миколаїв понад 3 500 продуктивних наборів.

Безоплатне надання товарів і послуг та допомога громадам: Харківський волонтерський продовольчий кластер складався з близько чотирьох десятків кафе, які передавали продукти, а також власні кухні та інші приміщення для приготування їжі військовим, лікарням, пологовим будинкам, а також харків'янам, що знаходилися в бомбосховищах. Компанія дитячих товарів «Антошка» передала підгузки та дитяче харчування на суму 250 тисяч грн.

Зміни у виробництві продукції: Косметичний бренд VESNA з Бучі, Київська область, почав випускати фронтіві набори для військових (300 лікувальних мазей і кремів для рук було відправлено на фронт). Компанія роздала бучанцям продукцію зі свого екомагазину. На допомогу армії та громаді було витрачено понад 800 тисяч грн. Кілька компаній виготовлення модного одягу почали шити військову форму. Після 24 лютого 2022 року компанія «Аякс» випустила застосунок для оповіщення людей про повітряну тривогу.

Сплата податків авансом: На початку війни багато великих компаній сплачували податки наперед, що стало значною підтримкою українській економіці. За даними каталогу внесків компаній, загальна сума сплачених авансом податків становила 10 млрд. грн.

Волонтерство: Багато працівників стали волонтерами. При цьому 84% керівників малого й середнього бізнесу вважають, що волонтерство й допомога армії змогли підвищити командний дух компанії у складний період.⁶⁷

⁶⁷ <https://www.the-village.com.ua/village/business/news/331231-38-kerivnikiv-malogo-y-serednoqo-biznesu-planuyut-naymati-novih-pratsivnikiv-popri-viynu>

Ірина, учасниця фокус-групи. Деякі працівники нашої компанії навіть заснували власні благодійні фонди. Інші працівники долучилися до благодійної діяльності в якості волонтерів. 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 тим, хто звертається до нашої благодійної організації. І ми передаємо їм певні пакети гуманітарної допомоги.

Підтримка постачальників: Були приклади, коли суб'єкти господарювання спеціально підвищували закупівельні ціни, щоб підтримати партнерів у складній ситуації.

Учасники фокус-груп не виробили спільну позицію щодо того, який вид діяльності є більш соціально відповідальним в умовах війни. Деякі учасники вважають, що міжнародні компанії частіше мають усталені практики роботи з персоналом і намагаються їх дотримуватися під час кризи. З іншого боку, українські підприємства часто більше опікуються внутрішніми проблемами країни, мають патріотичну спрямованість, працюють на перемогу та максимальне збереження людського потенціалу. Відповідно, це питання залишається дискусійним.

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, в більш стабільних ситуаціях деякі респонденти з органів місцевого самоврядування зазначають, що вони готові розглядати можливість поглиблення співпраці, якщо уряд визначить конкретні правила: які пільги та преференції слід надавати, а які ні, щоб діяти в межах законодавства про запобігання корупції.

2.5. АНАЛІЗ ПРАКТИЧНИХ ПРИКЛАДІВ ЗА ГАЛУЗЯМИ

Згідно з кабінетним дослідженням, сектори економіки, де неможлива віддалена робота та за даними кабінетного дослідження, **галузі економіки, в яких неможлива дистанційна робота та які працюють безпосередньо з людьми**, найбільше постраждали від війни Росії проти України⁶⁸. Практично зникли такі галузі, як повітряний транспорт, морський транспорт, портова інфраструктура.

Друге місце серед найбільш постраждалих від війни галузей посіли **ті, що потребують найбільших інвестицій або безпосередньо пов'язані з логістикою, наприклад машинобудування та туризм**. Найбільший відсоток підприємств, які повністю або частково припинили роботу, сягає 84% у сфері туризму, 70% у ЗМІ, 58% у будівництві, 50% у машинобудуванні. Також постраждали сільське господарство (40%) та нерухомість (53%). Бізнес постраждав у перший місяць повномасштабного вторгнення, коли внаслідок бойових дій (ракетними ударами та бомбардуванням) було цілеспрямовано знищено велику кількість підприємств, особливо на сході країни. **Гірничо-металургійна промисловість, яка разом із аграрним сектором** забезпечувала лівову частку українського експорту та мала один із найвищих рівнів оплати праці до війни, нині має чимало проблем. В Маріуполі, який перебуває поза контролем уряду України, Україна втратила два великих металургійних підприємства: «Азовсталь» і ММК імені Ілліча, на яких припадало понад 40 відсотків металургійного виробництва країни. Інші металургійні гіганти з початку літа 2022 року працюють на %20 своїх потужностей^{69, 70}. **Як і очікувалося, ІТ виявилися найстабільнішим сектором економіки**⁷¹. У безпечніших регіонах є галузі, які розвиваються, зокрема **послуги охорони здоров'я, транспортні послуги, послуги поштового зв'язку та ресторани послуги**⁷¹.

○ Досвід порушення прав людини, лютий — вересень 2022 року

За даними Всеукраїнського соціологічного репрезентативного дослідження, проведеного в серпні–вересні 2022 року, найбільша кількість порушень прав людини припадала на сферу охорони здоров'я (14,7%). Хоча видобувна галузь постраждала найбільше, вона була лідером з найменшою кількістю порушень прав людини (2,2%). Це можна пояснити тим, що галузі, в яких було виявлено порушення прав людини, — це галузі, які продовжували працювати під час війни, і їхні послуги вважаються найбільш затребуваними.

○ Досвід порушення прав людини, жовтень 2022 року — лютий 2023 року (після ракетних обстрілів критичної енергетичної інфраструктури України)

За даними Всеукраїнського соціологічного репрезентативного дослідження, проведеного в лютому 2023 року, респонденти вказали на найбільше порушень саме в енергетичній галузі — %59,7. Інші галузі — водопостачання та водовідведення (%18,6), оптова та роздрібна торгівля (%16,4) та ІКТ (%16,3).

⁶⁸ <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3445172-v-minekonomiki-rozpovili-aki-galuzi-postrazdali-vid-vijni-najbilse.html>

⁶⁹ <https://business.diaa.gov.ua/cases/novini/stan-ta-potrebi-biznesu-v-ukraini-sektoralnij-rozriz-veresen-2022>

⁷⁰ <https://www.unian.ua/economics/other/viy-na-proti-rosiji-yak-viy-na-zminyuye-ukrajinskiy-promisloviy-sektor-ostanni-novini-11928213.html>

⁷⁰ <https://www.44.ua/news/3395480/v-kmda-nazvali-galuzi-aki-najbilse-postrazdali-vid-vijni>

⁷¹ <https://business.diaa.gov.ua/cases/novini/stan-ta-potrebi-biznesu-v-ukraini-sektoralnij-rozriz-veresen-2022>

Усі відповіді доводять, що порушення були пов'язані з пошкодженням енергетичної інфраструктури, після чого споживачі не мали доступу до електроенергії, водопостачання, опалення та Інтернету; а магазини закрили, оскільки генератори придбали пізніше.

◆ ГАЛУЗЬ: СІЛЬСЬКЕ ГОСПОДАРСТВО

Станом на 24 лютого 2023 року завдана шкода та збитки у секторі сільського господарства України сягають 40,2 млрд доларів США, з яких 78% становлять збитки у розмірі 31,35 млрд доларів США. Збитки включають часткове або повне знищення машин і обладнання, складських приміщень, худоби, рибальства та аквакультури, багаторічних насаджень, а також викрадені ресурси та продукція⁷².

Іншою масштабною проблемою є заміновані сільськогосподарські поля⁷³, оскільки станом на лютий 2023 року заміновано третину території України. Найбільш замінованою є Сумська область, де заміновано 50% землі. До війни цей регіон був популярний серед інвесторів; але після війни більшість фермерів змушені були виставити свої ділянки на продаж через неспроможність сплачувати орендну плату і відсутність субсидій від держави⁷⁴.

Приклад: Компанія «Харвест» була представлена у двох регіонах — під Маріуполем і на Київщині (переважно під Бучею та Ірпенем, який був поза контролем уряду України). З 30 тис. га на Київщині близько 5 тис. га були заміновані, тому підприємство не могло виконувати роботи. Інші землі були обстріляні; були випадки підриву сільськогосподарської техніки. Зараз у Маріуполі земля підприємства перебуває в районах поза контролем уряду України, розкрадено багато речей: обладнання, зерно та, власне, підприємство⁷⁵.

◇ Досвід порушення прав людини, лютий — вересень 2022 року

За даними Всеукраїнського соціологічного репрезентативного дослідження, проведеного у серпні-вересні 2022 р. найменша кількість порушень припадає на сільське господарство (%2,5). До війни найпоширенішим порушенням у цій галузі була неофіційна сезонна зайнятість. **Дослідження не задокументувало змін, але війна без сумнівів збільшила ризики порушення прав людини. Неофіційна сезонна зайнятість могла знизитися, особливо коли місцеві фермери (основні замовники таких послуг) практично збанкрутували й залишили мешканців сіл (своїх працівників) без зарплати або офіційного працевлаштування.**

◇ Досвід порушення прав людини, жовтень 2022 року — лютий 2023 року (після ракетних обстрілів критичної енергетичної інфраструктури України)

Згідно з Всеукраїнським репрезентативним соціологічним дослідженням, проведеним у лютому 2023 року, порушення прав людини в аграрному секторі зросли до %10,3. Хоча

⁷² <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099184503212328877/p1801740d1177f-03c0ab180057556615497>

⁷³ <https://www.seeds.org.ua/skilki-poliv-v-ukraini-zaminovano/>

⁷⁴ <http://agro-business.com.ua/agro/ekspertna-dumka/item/25469-shcho-z-ahrosektorom-naslidky-viiny-otsinky-i-prohnozy.html>

⁷⁵ <https://www.epravda.com.ua/news/2022/09/29/692035/>

дослідження не виявило причин цього зростання, на основі обговорень у фокус-групах можна було зробити певні висновки щодо причин, зокрема відключення електроенергії, продовження війни, а отже, погіршення економічної ситуації. Виходячи з цього, підприємства багатьох галузей практикують незаконні звільнення, не виплату заробітної плати та її затримку.

◆ ГАЛУЗЬ: РОЗДРІБНА ТОРГІВЛЯ

Роздрібна торгівля входила до галузей, які сильно постраждали внаслідок війни, через призупинення діяльності, падіння попиту, руйнування складів та логістичних зв'язків, неможливість ведення операцій у зоні бойових дій, переміщення персоналу та неможливість виконання зобов'язань за контрактами. Прямі збитки найбільших роздрібних компаній склали 9,8 млрд доларів США за перші два місяці війни (вересень 2022 року). Зруйновано або серйозно пошкоджено близько 23 торгових центрів⁷⁶. Зважаючи на масштаби збитків, у сфері роздрібної торгівлі мали місце випадки не виплати зарплати та її зниження.

Серед роздрібних торговців найбільше постраждали ювелірні магазини, центри моди та розваг; тоді як АЗС, аптеки та супермаркети показали найкращі результати. Третина ювелірних магазинів і 20% магазинів електроніки закрилися, оскільки багато ключових працівників-чоловіків було мобілізовано.

Після масових атак на енергетичну інфраструктуру в жовтні 2022 року спостерігалось падіння продажів до 50%. З метою економії електроенергії багато магазинів вимкнули вивіски та іншу зовнішню рекламу. Згідно із законодавчими вимогами, суб'єкти роздрібної торгівлі не могли працювати під час повітряної тривоги, і це призвело до несприятливих наслідків для компаній. Після переговорів з Державною службою з надзвичайних ситуацій уряд дозволив компаніям продовжувати роботу під час повітряної тривоги, якщо вони розташовані в «безпечних» місцях (сценарій 3). **Хоча з точки зору прав людини це не мало відношення до безпеки працівників і споживачів.**

Водночас під час війни магазини та торгові центри були змушені посилити охорону, закуповувати додаткові протигази, облаштовувати точки з вогнегасниками. Деякі ресторани накрили спеціальними захисними плитами. Деякі компанії щомісяця проводили навчання працівників діям у надзвичайних ситуаціях; інші найняли додаткових охоронців і навчили їх швидко виводити людей із магазинів відповідно до протоколів безпеки для роботи з дітьми та у сільській місцевості. Ще одним важливим навиком для охоронців було управління хаосом, коли психологи вчили їх виявляти проблему ще до її появи. Багато підприємств розробили рекомендації щодо того «як діяти під час повітряної тривоги», допомагаючи працівникові за обмежений час вимкнути обладнання, розрахуватися з гостем, повідомити всіх присутніх у ресторані про розташування найближчого бомбосховища і як до нього дістатися.

◇ Досвід порушення прав людини, лютий 2022 - 2023 року

За даними двох хвиль всеукраїнських соціологічних репрезентативних досліджень, проведених у серпні–вересні 2022 року та у лютому 2023 року, найменша кількість порушень припадає на сферу відпочинку та розваг, що свідчить про бажання підприємств піклуватися про своїх працівників та споживачів, навіть за умови відключень електроенергії.

⁷⁶ <https://speka.media/ukrayinskii-riteil-povertajetsya-z-pocatku-viini-ne-pracyovalo-29-magaziniv-zaraz-10-9w6w4v>

Приклад: Станом на 15 липня 2022 року мережа кінотеатрів «Мультиплекс- Холдинг» з часткою ринку 36% мала лише 17 із 29 довоєнних кінотеатрів, а 7 кінотеатрів було повністю зруйновано. На початку війни компанія виплачувала повну зарплату всім працівникам, але згодом виділила три категорії працівників: ті, хто фізично міг вийти на роботу й працювати; ті, з якими необхідно було припинити трудові договори на законних підставах і виплатити певну матеріальну допомогу; а також дуже малочисельна команда тих, хто ухвалює ключові рішення та виконує ключові функції⁷⁷. Тоді компанія відновила роботу за умови наявності поблизу бомбосховищ. У разі повітряної тривоги сеанс призупиняли, людей просили пройти до укриття, а квитки повертали. Наприклад, якщо повітряна тривога триває менше 20 хвилин, люди можуть повернутися й додивитися фільм. У крайньому випадку компанія повертає гроші за квиток.

● ГАЛУЗЬ: ІТ СЕКТОР

За даними Національного банку України, у січні–травні 2022 року ІТ-сектор демонстрував ознаки більшого зростання порівняно з відповідним періодом минулого року. Станом на червень 2022 року кількість ІТ-спеціалістів скоротилася на 60 000 до 228 000 (з 285 000), що майже на 21% менше, ніж роком раніше⁷⁸. 50 000–57 000 переміщених працівників щомісяця витрачали близько 13,6 млн доларів США на нових місцях, і ці гроші вливалися в місцеву економіку. Третина керівників ІТ-компаній отримували повідомлення від клієнтів про призупинення проєктів через ситуацію в Україні, хоча в цілому відмічалася динаміка зростання.

Сектор інформаційних технологій виявився найстабільнішим сектором, в якому розробляються нові проєкти, зокрема проєкти на підтримку психічного здоров'я (Eleks), кімнати для дітей працівників (Intellias), перепідготовка та навчання жінок новим ІТ-професіям (Projector Institute). З огляду на глобальний контекст стратегій ІТ-компаній, можна стверджувати, що вони мають величезний потенціал для вивчення концепції БПЛ та її внутрішнього застосування.

⬡ Досвід порушення прав людини, лютий 2022 - 2023 року

За даними Всеукраїнського репрезентативного соціологічного дослідження, проведеного в серпні–вересні 2022 року, порушень прав людини в ІТ-секторі не виявлено. Однак дослідження «Омнібус», проведене в лютому 2023 року, показало, що після пошкодження енергетичної інфраструктури України ІКТ назвали сектором, де люди стикалися з порушеннями прав людини (%16,3 із 6% тих, хто стикався з порушеннями прав людини). Однією з причин цього можуть бути відключення електроенергії.

⁷⁷ <https://mbr.com.ua/uk/news/interview/4803-kinoteatri2>

⁷⁸ <https://itcluster.lviv.ua/wp-content/uploads/2022/07/IT-Research-Resilience-2022.pdf>

2.6. ТОВАРИ ТА ПОСЛУГИ ПЕРШОЇ НЕОБХІДНОСТІ

Товари та послуги першої необхідності є критичними в умовах війни, оскільки збій у їх постачанні має негативні наслідки для людей. Серед основних характеристик товарів і послуг першої необхідності можна виокремити такі:

- 1) Необхідність визначається співвідношенням між рівнем ймовірної шкоди, яку може бути завдано, якщо надання певного продукту/послуги призупинено⁷⁹.
- 2) Деякі товари/послуги першої необхідності служать для захисту життя; інші допомагають досягти базового чи достатнього рівня життя або забезпечують можливість для всіх людей брати участь у житті суспільства та інклюзивно розвиватися в ньому.
- 3) Споживачі товарів/послуг першої необхідності зазвичай не можуть відмовитися від покупок, оскільки це може призвести до погіршення якості життя.
- 4) Постачальники товарів/послуг першої необхідності повинні постачати їх усім, хто потребує такі товари/послуги, за справедливою та розумною ціною, належної якості та в достатній кількості в недискримінаційний спосіб, особливо якщо постачальники займають домінуюче або монопольне становище.⁸⁰
- 5) **Під час війни послуги та товари не першої необхідності можуть стати послугами та товарами першої необхідності, коли надання послуги або товару послуги та товари не першої необхідності переривається на період часу достатній для того, щоб поставити під загрозу «життя, особисту безпеку чи здоров'я всього населення або його частини».**⁸¹ (наприклад, така послуга не першої необхідності, як вивезення сміття, може стати послугою першої необхідності, якщо його не вивозять протягом тривалого періоду часу).
- 6) Як наслідок, необхідність певної послуги визначається співвідношенням між рівнем ймовірної шкоди, яку може бути завдано, якщо надання цієї послуги призупинено⁸².

Серед постачальників товарів/послуг першої необхідності — аптеки, постачальники дитячого харчування та засобів гігієни, продуктові магазини. Під час відключень електроенергії чи повітряної тривоги перед супермаркетами були довгі черги людей (оскільки людей не пускали до них), що було небезпечно у разі нападу.

Особливо вразливими в таких умовах є люди з інвалідністю та члени сімей, які ними опікуються, люди з малолітніми дітьми, вагітні жінки та жінки, які нещодавно народили, люди старшого віку (80+), люди з хронічними захворюваннями (в тому числі ті, хто потребує певної дієти), а також люди, які живуть за межею бідності.

⁷⁹ Van de Walle, "When is a Service an Essential Public Service?" p. 522; Hans De Bruijn and Willemijn Dicke, "Strategies for Safeguarding Public Values in Liberalized Utility Sectors," *Public Administration* 84 (2006): 717-35

⁸⁰ Hallo de Wolf (2012) 541-542. See also, in general, M. Taggart, "The Province of Administrative Law Determined?" in M. Taggart (ed.), *The Province of Administrative Law* (Hart Publishing 1997) 6-8.

⁸¹ Міжнародна організація праці, Свобода об'єднання, параграф 586.

⁸² Van de Walle, "When is a Service an Essential Public Service?" p. 522; Hans De Bruijn and Willemijn Dicke, "Strategies for Safeguarding Public Values in Liberalized Utility Sectors," *Public Administration* 84 (2006): 717-35

Постачальниками послуг і товарів першої необхідності в Україні є здебільшого державні та комунальні підприємства, приватні підприємства різного розміру (великі, середні та малі підприємства), а також місцеві та міжнародні компанії.

Товари та послуги першої необхідності	Організаційно-правова форма господарювання
Інтернет	Приватні компанії, переважно невеликі місцеві компанії
Послуги зв'язку, зокрема мобільного зв'язку	Приватні компанії, переважно національні; мобільні оператори, що представляють великі підприємства
Доставка питної води	Переважно невеликі місцеві приватні компанії
Централізоване водопостачання	Комунальні підприємства
Електро- та газопостачання	Переважно великі українські приватні та державні підприємства
Роздрібна торгівля продуктами харчування	Великі приватні компанії, як національні, так і міжнародні, а також місцеві маленькі магазини, сімейний бізнес
Медичні послуги (лікарні)	Приватні компанії, комунальні та державні підприємства
Продаж медикаментів	Українські та міжнародні приватні компанії
Громадський транспорт	Переважно комунальні підприємства
Послуги таксі	Міжнародні та місцеві гіг-компанії, а також невеликі місцеві компанії
Залізничний транспорт	Державні підприємства-монополісти
Банківські послуги	Приватні банки, в тому числі з іноземним капіталом, а також державні банки
Вивіз сміття, каналізація	Переважно комунальні підприємства

Приклад: Державне акціонерне товариство «Укрзалізниця» відіграло важливу роль в евакуації людей. В перші дні війни «Укрзалізниця» евакуювала понад 4 млн осіб.⁸³

◆ ДОСТУП ДО ІНТЕРНЕТУ ТА ЦИФРОВІ ПРАВА

Такі послуги першої необхідності під час війни, як забезпечення доступу до Інтернету та зв'язку є одними з найпріоритетніших. Люди, які знаходяться у населених пунктах поблизу лінії фронту, зазначили, що відсутність Інтернету та мобільного зв'язку позбавила їх інформації про «зелені коридори» та евакуацію, а також можливості отримати гуманітарну допомогу. Ця проблема загострилася взимку, коли українці зіткнулися з відключеннями світла та електроенергії після пошкодження енергетичної інфраструктури. За таких умов не працював Інтернет і мобільні телефони. Однак інтернет-компанії знайшли вирішення проблеми завдяки купівлі генераторів.

Позбавлення доступу до засобів зв'язку та неможливість отримання інформації через Інтернет стало одним із засобів війни, які використовує російська армія. На територіях поза контролем уряду України мають місце випадки блокування сигналу українських мобільних операторів та інтернет-провайдерів.

⁸³ <https://forbes.ua/news/lyudi-25052022-6218>

30 травня 2022 року було знеструмлено зв'язок на всіх територіях поза контролем уряду України на півдні України. Установи на цих територіях почала вводити на український ринок російських операторів (SIM-картки мобільних операторів продавалися без назви самого мобільного оператора, споживачі не знали, яка компанія їм надає послуги). Однак більше 10 днів люди повністю залишалися без зв'язку й не мали змоги додзвонитися навіть до екстрених служб.

У низці українських міст, де ведуться активні бойові дії, дуже складно знайти SIM-картку мобільного оператора або звернутися в службу підтримки в разі проблем з обслуговуванням, оскільки офіси та сервісні центри не працюють. Відсутність мобільного зв'язку також позбавляє людей можливості спілкуватися з рідними та близькими. Такі дії порушують статті 8 і 10 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод і Женевську конвенцію 1949 року про захист цивільного населення під час війни.⁸⁴

Приклад: Мобільні оператори України об'єдналися та запустили систему національного роумінгу. Якщо мережа одного оператора перестає працювати, споживачі можуть підключитися до іншого оператора.⁸⁵

◆ ДОСТУП ДО ЇЖИ ТА ПРОДУКТІВ

Усі роздрібні торговці продовольчими товарами в Україні є як національними, так і міжнародними, є невеликими приватними, зокрема сімейними, комерційними та великими компаніями. У лютому 2022 року на урядовому рівні було створено робочу групу, до складу якої увійшли представники найбільших торговельних мереж, Кабінету Міністрів та Президента, завданням якої була координація роботи супермаркетів як визнання необхідності товарів, які вони продають. Держпродспоживслужба оголосила щоденний контроль цін на 26 найменувань основних соціально значущих товарів трьох груп: продукти харчування, ліки та паливо з метою недопущення штучного завищення цін і спекуляції. Загалом до переліку основних продуктів харчування увійшли 20 найменувань: борошно, макаронні вироби, батон, хліб, гречана крупа, вівсяна крупа, свинина, яловичина, птиця (тушки курки), молоко, масло, сметана, курячі яйця, соняшникова олія, кристалічний цукор, білокачанна капуста, цибуля, буряк, морква, картопля.⁸⁶

Для компаній, які займаються роздрібною торгівлею продуктами харчування, основна причина ухвалення рішення щодо продовження чи припинення діяльності не ґрунтується на розгляді їх власних операцій як на послугах першої необхідності та на поглибленій належній обачності щодо прав людини. Малі підприємства, зокрема продуктові магазини, у деяких випадках продемонстрували вищу стійкість порівняно з великими підприємствами, які не змогли швидко відновити ланцюги постачань із належним урахуванням місцевого контексту. У перші дні війни на територіях, де велися бойові дії або де існувала висока ймовірність початку бойових дій, працювало лише декілька продуктових магазинів (сценарій 1). Було чимало випадків завищених цін на продукти.

Деякі великі міжнародні компанії призупинили роботу в перші години війни, коли потреба в їжі була критичною. Наприклад, 24 лютого 2022 року у Харкові не працювало «МЕТРО Кеш енд Кері», коли місцеві жителі намагалися зробити запаси продуктів і питної води.⁸⁷

Багато компаній, у тому числі й міжнародних, припинили свою діяльність на територіях поза контролем уряду України через відсутність зв'язку з підконтрольними українському уряду територіями.

⁸⁴ Telegram-канал Уповноваженого з прав людини України. <https://t.me/denisovaombudsman>.

⁸⁵ <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/04/28/686357/>.

⁸⁶ Про заходи щодо стабілізації цін на товари, що мають істотну соціальну значущість, товари протиепідемічного призначення. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/%2020-341D%0BF#Text>.

⁸⁷ https://www.metro.ua/about-metro/pozytsiya?utm_source=main_page&utm_medium=banner

В перші тижні війни на безпечніших західних територіях спостерігалось значне зростання цін і попиту на оплату готівкою. Серед порушень прав людини тут можна виділити спекуляцію важливими товарами та комерційний продаж гуманітарних товарів. У багатьох випадках такі випадки швидко припинялися.

◆ ФІНАНСОВІ ПОСЛУГИ ТА БАНКИ

Фінансова система України вистояла в найкритичніший період на початку війни, хоча все ще зіштовхується з величезними викликами. Національний банк України (НБУ) стабілізував банківську систему шляхом цифровізації процесів, фіксації офіційного обмінного курсу гривні, запровадження низки обмежень на розрахункові операції в іноземній валюті та підвищення процентної ставки задля стримування інфляції. Все це дало можливість банкам кредитувати важливі галузі, насамперед фінансувати посівну аграріям.

Ризики, з якими зараз стикаються банки, включають масову міграцію людей за кордон, що негативно впливає на економічну діяльність та обсяги операцій в Україні (майже 10% клієнтів виїхали за кордон, а 20% — у безпечніші області України⁸⁸), а також втрату персоналу внаслідок міграції або мобілізації. Саме тому банки скоротили кількість відділень, підвищили вимоги до клієнтів-боржників, а також перейшли на короткострокове планування. В середньому кожен банк закриття приблизно 12 відділень. Однак на територіях, де відновлено контроль урядом України, відділення також відновили роботу. Загалом працювало 85% банківських відділень станом на вересень 2022 року порівняно з 55% у березні 2022 року⁸⁹.

Ще однією проблемою стала протидія дезінформації та інформаційним атакам у соціальних мережах, що може призвести до певних емоційних реакцій та паніки з боку клієнтів. Щоб уникнути паніки, НБУ регулярно публікує звіти про стан банківської системи.

У контексті прав споживачів Департамент захисту прав споживачів НБУ з початку війни опрацював близько 60 тисяч письмових та усних звернень⁹⁰ щодо таких питань, як: **робота банківських та небанківських установ; та погашення простроченої заборгованості, включно із захистом українських військових.** Для запобігання недотриманню режиму роботи НБУ здійснював виїзний нагляд: вебсайтів банківських і небанківських фінансових установ, правил та умов надання фінансових послуг, договорів, реклами з метою аналізу фактів недотримання вимог етичної поведінки тощо.

31 березня НБУ презентував на вебсайті розділ «Фінансовий захист України» для надання споживачам інформації про шість основних блоків: гривня, іноземна валюта, картки, кредити, депозити, страхування та надання інших фінансових послуг⁹¹.

Поширеним порушенням було недотримання строків виплати страхового відшкодування, особливо в перші місяці війни, на підприємствах, які були змушені евакуювати своїх працівників із зон бойових дій та/або територій поза контролем уряду України. Наразі все ще є звернення щодо порушення строків виплати, відмови у виплаті страхового відшкодування або відмови ухвалити рішення щодо виплати страхового відшкодування.

⁸⁸ <https://www.unian.ua/economics/finance/vivna-v-ukrajini-yak-zminilas-robota-bankivskojii-sistemi-11964504.html>

⁸⁹ <https://nabu.ua/ua/yaroslav-matuzka.html>

⁹⁰ <https://interfax.com.ua/news/blog/871021.html>

⁹¹ <https://bank.gov.ua/ua/news/all/natsionalniy-bank-zapustiv-sayt-pro-robotu-finansovoyi-sistemi-pid-chas-vivni>

Фінансові компанії, що займаються мікрокредитуванням,⁹² практично припинили свою діяльність. Ломбарди, особливо ті, що розташовані на територіях поза контролем уряду України, стикалися з пограбуванням та крадіжками. Через загрозу життю персоналу та неможливість організації робочих процесів заклади були змушені переїхати в безпечніші місця або просто припинити роботу. Оскільки багато компаній досі використовують паперові документи, виникали труднощі з доступом працівників до первинних документів. Це спричинило проблеми з підготовкою та своєчасним поданням звітності, проведенням обов'язкового аудиту; та унеможливило надання якісних фінансових послуг споживачам. Таким чином, споживачі залишилися без готівки.

⁹² <https://news.dtki.ua/finance/bank-system/76974-yak-pracyuyut-finansovi-kompaniyi-lizingodavci-ta-lombardi-pid-cas-viini>

3. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ

Основні висновки до розділу 3

1. На основі аналізу даних, інтерв'ю та обговорень у фокус-групах, дослідницька група дійшла висновків, що російське вторгнення вочевидь збільшило ризики порушення прав людини та погіршило ситуацію, якщо такі порушення існували раніше.
2. Найбільш актуальними є питання безпеки та трудової дискримінації, а найбільш уразливими групами людей під час війни є люди з інвалідністю, люди, які мають сімейні обов'язки та обов'язки з догляду, люди передпенсійного віку, а також люди з невиліковними захворюваннями.
3. Порушення трудових прав є найбільш поширеними під час війни, і оновлене законодавство створює більш сприятливі умови для існування ризиків таких порушень з боку роботодавців в умовах воєнного стану. Серед поширених порушень прав людини — здоров'я та безпека на робочому місці, незаконне звільнення, відпустка без збереження заробітної плати, зменшення або збільшення (у критичних секторах) обсягу роботи з винагородою або без неї (у критичних секторах), а також невивплата зарплати, виплата зарплати в «конверті» або затримки її виплати.
4. Справжнім викликом для українців і компаній став період з жовтня 2022 року по лютий 2023 року через масові обстріли з боку Росії критичної інфраструктури України, масові відключення світла та електроенергії. Доступ до електроенергії, а отже, до Інтернету, мобільного зв'язку, води й опалення став одним із ключових питань прав людини для українців.

З початком повномасштабної війни в Україні та введенням воєнного стану експерти спостерігали чимало випадків порушення прав людини на робочому місці. З іншого боку, учасники та учасниці фокус-груп стверджували, що більшість українських комерційних компаній намагалися мінімізувати вплив війни на їхню діяльність і, наскільки можливо, забезпечити дотримання прав працівників. Якщо такі зловживання виникають, вони спричинені реальними труднощами воєнного часу; і багато роботодавців намагаються зберегти чисельність своїх працівників та їхню зарплату на довоєнному рівні. Як експерти, так і учасники/ці фокус-груп погоджуються, що російське вторгнення збільшило ризики порушення прав людини та погіршило ситуацію, якщо такі порушення існували раніше.

Найбільшими викликами, з якими зіткнулися підприємства на початку повномасштабної війни, роботодавці називають фінансові труднощі (35%) та високий рівень стресу серед працівників (29%). Тому 16% підприємств надавали працівникам безкоштовну психологічну допомогу, щоб підтримувати психічне здоров'я, а 17% — одноразові виплати⁹³. Протягом багатьох місяців велика кількість людей поєднувала повний робочий день з годинами волонтерської роботи, що стало значним тягарем. Існують лише поодинокі приклади компаній, які з огляду на активне залучення працівників до волонтерської діяльності переглянули їх навантаження.

⁹³ Там само.

3.1. УРАЗЛИВІСТЬ ЛЮДЕЙ ТА ПРОБЛЕМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Під час евакуації компанії не визначали особливі потреби або можливу вразливість працівників та їхніх сімей, зокрема обмежену мобільність або проблеми з психічним здоров'ям, які могли б призвести до неможливості евакуації всієї родини. Окрім цього, внаслідок недостатньої кількості укриттів у житлових кварталах великих міст України та їх розташування у важкодоступних архітектурних об'єктах більшість людей із інвалідністю не могли повною мірою користуватися захистом від авіаційних і ракетних ударів⁹⁴. Це стосувалося важкодоступних укриттів, розташованих у підвалах багатоквартирних будинків, шкіл, адміністративних будівель, станцій метро у великих містах тощо. І якщо деякі питання бар'єрного середовища можна швидко вирішити за допомогою цифрових технологій, наприклад тиражування оголошень про повітряну тривогу через мобільні додатки та SMS-повідомлення, що допомагає, наприклад, людям з вадами слуху зорієнтуватися, за такий короткий термін неможливо вирішити питання важкодоступного бомбосховища для людей, що пересуваються на кріслі колісному. Саме це змусило велику кількість людей залишатися вдома під час ракетних ударів й обстрілів.

Інша проблема, яка залишалася поза увагою, — це неможливість працівників із сімейними обов'язками працювати повний робочий день відразу після переїзду, особливо коли дитячі садки не працювали до початку червня 2022 року. Важливо підкреслити, що оскільки жінки зазвичай вважаються основними носіями сімейних обов'язків, вони менш конкурентоспроможні на ринку праці. Як внутрішньо переміщені особи, такі жінки часто стикаються з дискримінацією, зокрема нижчою зарплатою та відмовою у працевлаштуванні, оскільки роботодавець припускає, що ВПО може незабаром повернутися додому.⁹⁵ Хоча деякі роботодавці готові брати на роботу внутрішньо переміщених осіб, щоб вимагати державної підтримки. За даними фокус-груп, найбільшому ризику дискримінації піддаються особи похилого та передпенсійного віку, тобто ті, хто ще не може розраховувати на пенсію, або люди, що отримують соціальні виплати, однак мають значні труднощі з працевлаштуванням. Крім того, учасники фокус-груп називали вразливими людей з невиліковними захворюваннями, особливо під час відключень електроенергії та електрики, а також впродовж періоду, коли аптеки не працювали в перші дні після 11 жовтня 2023 року. Більшість респондентів погодилися, що ракетні обстріли критичної інфраструктури України створили значні обмеження для повсякденного життя та підприємницької діяльності.

З точки зору надання продуктів і послуг першої необхідності, зокрема доступу до зв'язку, питної води, їжі, банківських послуг, транспорту, електроенергії, охорони здоров'я та ліків, санітарії та вивозу сміття⁹⁶, місцеві компанії, особливо МСП, продемонстрували набагато краще розуміння місцевого контексту, що має вирішальне значення для забезпечення дотримання прав людини. Також продовжували працювати державні та комунальні підприємства, хоча

⁹⁴ <https://drive.google.com/file/d/1ZZQVIWz4nS9Kr5nw5U8IKyWWH90uxof-/view>.

⁹⁵ <https://business.rayon.in.ua/news/501552-bez-paniki-yak-vizhiti-lokalnomu-biznesu-v-umovakh-viyini>.

⁹⁶ Див. Uvarova, O., Responsible Business Conduct in Times of War: implications for essential goods and services providers in Ukraine; 2022.

іноді з ризиком для безпеки своїх працівників, оскільки їхні працівники мушили продовжувати виконувати свої обов'язки навіть при загрозі бомбардування.

У деяких секторах, зокрема в аграрному секторі, зросли ризики для особистої безпеки. Зараз робота в полі пов'язана з високим ризиком для життя; є кілька випадків загибелі трактористів через підриви на мінах. Ще однією актуальною проблемою в галузі є неофіційна зайнятість сільського населення, коли люди позбавлені будь-яких гарантій своїх трудових прав.

Окремим питанням є безпека працівників, які залишилися на територіях поза контролем уряду України для забезпечення доступу до критично важливих послуг і товарів для місцевого населення. Найяскравіший приклад — «Енергоатом», працівникам якого на Запорізькій АЕС не дозволили виїхати, оскільки це могло призвести до величезної ядерної катастрофи. Крім того, повідомляється, що працівники піддавалися насильству та тортурам з боку представників установ на територіях поза контролем уряду України⁹⁷, а кілька робітників були вбиті або загинули під час обстрілу.⁹⁸

Хоча деякі підприємства продемонстрували кращі практики захисту та утримання персоналу під час війни, як то евакуація працівників, підтримка переїзду, виплата зарплати наперед, надбавка за роботу в ризикованих умовах, гнучкий графік роботи та надання психологічної допомоги, іноді підприємства прагнуть знайти баланс між фінансовим виживанням і дотриманням корпоративних обов'язків перед працівниками. Іноді працівники підприємств, в тому числі середній менеджмент, забувають про правила безпеки або просто ігнорують їх.

⁹⁷ «Пытают и заставляют молчать»: работники ЗАЭС рассказали The Telegraph, как Россия готовит их к приезду МАГАТЭ. <https://zn.ua/UKRAINE/pytajut-i-zastavljajut-molchat-robotniki-zaes-rasskazali-the-telegraph-kak-rossija-hotovit-ikh-k-priezdu-mahate.html>

⁹⁸ Минимум шесть выстрелов: россияне ударили по Энергодару, погиб сотрудник ЗАЭС. <https://news.liga.net/politics/news/minimum-shest-vystrelov-rossiyane-udarili-po-energodaru-pogib-sotrudnik-zaes>

3.2. ПИТАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ

Регулювання державою трудових відносин під час воєнного стану спрямоване на покращення ситуації для підприємств та послаблення гарантій прав працівників. Відповідно до оновленого законодавства України на період воєнного стану, законними є такі дії працедавця:

- встановлення однакового періоду стажування для будь-якої категорії працівників;
- переведення працівників на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором та без їхньої згоди (крім переведення в район бойових дій та за наявності проблем зі здоров'ям), із заробітною платою не нижче середнього заробітку за попередньою роботою з повідомленням не пізніше запровадження таких умов (у довоєнний час вимагалось сповіщення за 2 місяці);
- тривалість робочого часу на період воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонному секторі, у сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо);
- запровадження п'ятиденного або шестиденного робочого тижня, час початку та закінчення щоденної роботи (зміни) встановлюється працедавцем;
- на період дії воєнного стану за ініціативою працедавця може бути зупинено дію окремих положень колективного договору;
- допускається можливість призупинення трудового договору внаслідок війни проти України, що виключає можливість виконання обома сторонами трудових відносин обов'язків, передбачених трудовим договором. Водночас Законом передбачено покладення обов'язку з виплати компенсації заробітної плати та здійснення працівникам гарантійних і компенсаційних виплат за час призупинення трудового договору на державу, що здійснила вторгнення.

Законом передбачено, що на період дії воєнного стану за зверненням працівника або профспілки можуть проводитися позапланові перевірки щодо дотримання вимог Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», а також з метою виявлення неоформлених трудових відносин та перевірки правомірності розірвання трудових договорів.

10 серпня 2022 року набув чинності Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом». Законом запроваджується новий вид договору — трудовий договір з нефіксованим робочим часом. Це особливий вид трудового договору, за яким працедавець самостійно визначає необхідність і час залучення працівника до роботи та обсяг роботи, погоджує з працівником режим роботи та час, необхідний для її виконання.

Водночас на практиці можна виокремити такі порушення прав людини при здійсненні господарської діяльності: незаконне звільнення; неоплачувана відпустка; зменшення обсягу роботи, а отже й винагороди; невплата або часткова невплата заробітної плати; виплата зарплати «в конвертах» або неофіційне працевлаштування; у сфері здоров'я та безпеки; дискримінація за віком, сімейними обов'язками.

⬡ Досвід порушення прав людини, лютий — вересень 2022 року

За результатами Всеукраїнського соціологічного репрезентативного дослідження, проведеного у серпні - вересні 2022 року, найпоширенішими порушеннями серед 6,5% респондентів були: припинення виплат раніше наданих доплат (премій) (56%), невивплата заробітної плати (53,8%), зниження заробітної плати (50,9%). Інші порушення стосувалися вимушеної неоплачуваної відпустки (39,9%), незабезпечення безпеки та безпечності працівників (38,8%) та тиску з боку працедавця, який змушує працювати більше (31,7%). Близько третини респондентів було звільнено (28,2%). Найбільша кількість порушень спостерігалася в таких галузях, як: транспорт (19,2%), фінансові та страхові послуги (18,6%), водопостачання та поводження з відходами (15,4%), охорона здоров'я (14,7%), оптова та роздрібна торгівля (12,8%). Найменшу кількість порушень повідомлялося у видобувній промисловості (2,2%), сфері відпочинку та розваг (2,3%), сільському господарстві (2,5%), юридичних послугах (2,9%).

⬡ Досвід порушення прав людини, жовтень 2022 року — лютий 2023 року (після ракетних обстрілів критичної енергетичної інфраструктури України)

Згідно з результатами соціологічного дослідження, проведеного в лютому 2023 року дослідження після пошкодження критичної української енергетичної інфраструктури, серед 6% респондентів, які зіткнулися з порушеннями, 64,2% відзначили зниження зарплати, а 54,6% — припинення виплати зарплати. 46,9% поскаржилися, що підприємства не допомагають з подоланням відключень електроенергії, але вимагають результатів. 43,5% відзначили неоплачувану відпустку, а 42,8% — відсутність заходів щодо забезпечення безпечності працівників. Найбільша кількість зловживань спостерігалася в енергетиці (59,7%).

Найпоширенішим порушенням є незаконне звільнення. Це трапляється, коли працівників змушують підписати заяву про звільнення за власним бажанням. Працівники (переважно жінки), які виїхали з України або переїхали в її межі, стали особливо вразливою групою для звільнення. Ситуація особливо загострилася після прийняття Постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану» від 26 квітня 2022 року, відповідно до якої працівники державних підприємств (ДП) можуть виїжджати з території України у разі службового відрядження; навіть у разі запровадження дистанційної роботи працівники ДП повинні працювати з території України. Працівники також повідомляють про фактичне звільнення через відсутність на робочому місці під час евакуації сімей або перебування вдома під час бомбардування та обстрілів. У деяких випадках працівники повідомляють, що їх звільнили за вказаною причиною (прогул) у зв'язку з наміром роботодавця працевлаштувати на вакантну посаду своїх родичів чи знайомих, оскільки у воєнний час рівень безробіття значно зріс.

Поширеним порушенням є відпустка без збереження заробітної плати, коли працівників примушували піти у відпустку без збереження заробітної плати на тривалий період (шість місяців і більше) (в умовах воєнного стану допустима тривалість відпустки без збереження заробітної плати не обмежується конкретним періодом). У деяких випадках, працівники виконують свої обов'язки під час формального перебування в щорічній оплачуваній відпустці, і таким чином стикаються з ситуацією невивплати або неповної виплати заробітної плати. Іноді така відпустка перетворювалася на приховане звільнення (за результатами обговорення фокус-групи).

Зменшення навантаження, а отже, й винагороди також є поширеним порушенням. У деяких випадках спостерігається номінальне зменшення навантаження з паралельним зниженням винагороди, навіть за умов повного відновлення роботи підприємства або навіть більш інтенсивного навантаження. Водночас такі випадки скоріше були винятком, ніж звичайною практикою.

Невивплата або часткова невивплата заробітної плати спостерігалася після початку російського вторгнення через об'єктивні причини (за результатами обговорення у фокус-групах). У деяких випадках працівників не попереджали заздалегідь про такі труднощі підприємства.

Досить поширеною практикою є виплата зарплати «в конвертах», або неофіційне працевлаштування. Отримання зарплати «в конвертах» впливає на працівників, адже в разі призупинення такої практики, вони не матимуть права на державну підтримку.

Важливими є охорона здоров'я та безпека на робочому місці. Ще до початку російського вторгнення деякі респонденти стикалися з недотриманням вимог безпеки на робочому місці, особливо на виробничих об'єктах. Є факти, які засвідчують, що підприємства, які працюють у зонах постійних обстрілів (сценарій 1), наприклад, Харків та Чернігів, не вживали належних заходів для забезпечення безпеки своїх працівників. Це суперечить вимогам чинного законодавства щодо: встановлення початку робочого дня до закінчення комендантської години або закінчення робочого дня після початку комендантської години; незабезпечення транспортними засобами для проїзду від місця проживання до місця роботи в умовах, коли громадський транспорт не працює або його кількість обмежена, що не дає можливості працівникові дістатися до місця роботи; порушення вимоги про припинення виконання службових обов'язків під час повітряної тривоги коли всіх, хто перебуває в торгових приміщеннях, виводять на вулицю або до укриття.

Евакуація — це складний процес. Спочатку підприємства не розробляли централізованих планів евакуації або планів працевлаштування переселенців на своїх філіях в інших областях чи на підприємствах конкурентів.

3.3. ПИТАННЯ ЕКОЛОГІЧНИХ ПРАВ

Повідомлялося про несприятливі впливи на права людини, що пов'язують питання довкілля та здоров'я, як деякі з найпоширеніших порушень при здійсненні господарської діяльності, які впливають на громаду. Особливо це відбувається під час обстрілів, коли хімічні речовини викидаються у воду чи ґрунт.

Відбулися руйнування в багатьох областях України, з інцидентами на атомних електростанціях і об'єктах, в енергетичній інфраструктурі (зокрема у нафтохранилищах, на нафтопереробних заводах, бурових платформах та об'єктах газового господарства) і розподільних трубопроводах, шахтах і промислових майданчиках, а також на підприємствах з переробки сільськогосподарської продукції.⁹⁹

Незважаючи на деякі ініціативи щодо залучення підприємств до обговорення екологічної шкоди, спричиненої війною,¹⁰⁰ відсутні жодні докази щодо її впливу на ставлення підприємств до виконання своїх обов'язків при проведенні екологічної експертизи.

Тим не менш, дослідження виявило, що низка підприємств бере участь у підрахунку збитків, завданих довкіллю, а також що вони надають розрахунки збитків, завданих своїм об'єктам, для обґрунтування репарацій, що надаватимуться згодом.¹⁰¹

Як заявляють підприємства, провести екологічну належну обачність зараз неможливо через небезпеку для працівників та/або підрядників, спричинену боєприпасами, що не вибухнули, а також у зв'язку з відсутністю бомбосховищ, бойовими діями, що тривають, і фактом перебування територій поза контролем уряду України.

⁹⁹ UN warns of toxic environmental legacy for Ukraine, region, 4 July 2022. <https://www.unep.org/news-and-stories/press-release/un-warns-toxic-environmental-legacy-ukraine-region>

¹⁰⁰ Міністерство захисту довкілля та природних ресурсів України, Державна екологічна інспекція України та Глобальний договір ООН закликали підприємства України документувати та повідомляти про факти злочинів та інших порушень проти довкілля внаслідок військової агресії Росії. (<https://globalcompact.org.ua/news/%d%0b%7d%0b%1d%96%1d%-80%1d%81%1d%0b%2d%96%1d%0b%4d%87%1d%0b%5d%0bd%8%1c-%d%0bf%80%1d%0be-%d%0b%7d%0bb%0be%87%1d%0b%8d%0bd%0b%-8d%0bf%80%1d%0be%82%1d%0b%-8d%0b%4d%0be%8d%0b%2d%0ba%96%1/>)

¹⁰¹ За даними інтерв'ю. Ця інформація публічно ніде не розголошується.

3.4. ДОСТУП ДО ЕНЕРГЕТИКИ

Справжнім викликом для людей та бізнесу України став період з жовтня 2022 року по лютий 2023 року через масові обстріли Росією критичної інфраструктури України, масові відключення світла та електроенергії.

За даними соціологічного дослідження, проведеного в лютому 2023 року, 55% респондентів постраждали від відключень електроенергії внаслідок ракетних обстрілів енергетичної інфраструктури. Більшість респондентів (61%), які на собі відчули вплив відключень електроенергії, стверджують, що деякі або більшість підприємств, розташованих поруч із ними, дозволяли людям користуватися електроенергією під час відключень, і лише 13% респондентів зазначили, що підприємства не дозволяли користуватися електроенергією. 90% з тих, хто працює та зазнали впливу відключень, отримали допомогу від роботодавців. Найпопулярнішими формами допомоги були забезпечення роботодавцями робочих місць електроенергією та генераторами, введення більш гнучкого графіка роботи залежно від електропостачання.

Після початку масованих обстрілів енергетичної інфраструктури України, 6% респондентів зіткнулися з певними порушеннями своїх прав компаніями/підприємствами. До жовтня 2022 року цей показник становив 6,5% (за результатами першого дослідження «Омнібус»). З них 3% стикалися з порушеннями з боку компаній/підприємств, що надають послуги, 2% з боку роботодавців і 1% з боку компаній/підприємств, які працюють за місцем проживання респондентів. Натомість 65,5% респондентів стверджують, що їхні права не порушувалися протягом зазначеного періоду, а ще 25% не впевнені, чи можна вважати такі випадки порушенням прав.

Респонденти, які стикалися з порушенням своїх прав роботодавцями, які вимагали від них результатів, насамперед згадували зниження заробітної плати, припинення виплати попередньо нарахованої заробітної плати, відсутність допомоги з електроенергією/Інтернетом були вимушені йти у відпустку без збереження заробітної плати, а також неспроможність забезпечити безпеку працівників. Респонденти, які стикалися з порушенням своїх прав як споживачів, в першу чергу зазначають, що підприємство не вжило заходів щодо забезпечення безпеки у разі ракетної загрози, надавало неякісний товар/послугу, не надавало платний товар/послугу. При цьому в більшості випадків йшлося саме про енергетичний сектор.

4. ПОГЛИБЛЕНА НАЛЕЖНА ОБАЧНІСТЬ ЩОДО ПРАВ ЛЮДИНИ

Основні висновки з розділу 4

1. Компанії в Україні не були обізнані з поглибленою процедурою належної обачності щодо прав людини (hHRDD) і багато речей робили інтуїтивно.
2. Як частину hHRDD, можна розглядати План безперервної діяльності (ПБД) підприємства, який містить детальний перелік заходів щодо людей, процесів і фінансів компанії в кризових ситуаціях.
3. Серед найкращих інструментів hHRDD можна виокремити:
 - Підготовка ПБД з акцентом на безпеку працівників і клієнтів
 - Створення внутрішньої групи кризового управління, до обов'язків якої входить реагування на кризу
 - Створення набору інструментів з інструкціями для працівників щодо різних можливих форматів їх підтримки
 - Створення гарячої лінії з екстрених питань та спілкування із працівниками для перевірки їх безпеки двічі на день
 - Запровадження Програми допомоги працівникам з підтримки медичного та психічного здоров'я працівників та їхніх сімей
 - Завершення детального оцінювання потреб працівників
 - Надання фінансової допомоги та допомоги при переміщенні
4. Відповідальне переміщення та відповідальне повернення є важливими процесами, які повинні враховуватися компаніями на етапах hHRDD.

Війна та конфлікт можуть суттєво змінити масштаб корпоративної відповідальності за дотримання прав людини та підкреслити роль бізнесу у вирішенні викликів у сфері прав людини, спричинених конфліктом. Щоб запобігти високому ризику загроз правам людини під час конфлікту/війни та зменшити їх, підприємствам рекомендовано застосовувати «поглиблену» належну обачність щодо прав людини.

Регулярна та традиційна процедура належної обачності щодо прав людини допомагає бізнесу виявити ризики для прав людини та показує, яким чином запобігати їм або мінімізувати їх.

Поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини зміцнює розуміння контексту, де бізнес працює, та забезпечує те, щоб його підприємницька діяльність не сприяла насильству шляхом виявлення точок спалаху, потенційних підстав або сил, що є рушіями конфлікту.¹⁰²

¹⁰² Детальніше про поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини див. у Посібнику ПРООН: <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/pohlyblena-protseadura-nalezhoyni-obachnosti-shchodo-prav-lyudyny-dlya-biznesu-zanespryatlyvykh-obstavyn-sprychynenykh>

Оскільки ризик грубих порушень прав людини зростає в охоплених конфліктом контекстах, підприємства повинні виявляти та оцінювати не лише свій реальний або потенційний несприятливий вплив на права людини, але й свій реальний або потенційний несприятливий вплив на конфлікт¹⁰³, а також вживати усіх можливих зусиль, спрямованих на запобігання або мінімізацію негативного впливу конфлікту на права людини (іншими словами, забезпечити права людини від такого впливу).

Проведене дослідження виявило найпоширеніші приклади складових hHRDD серед компаній, що працюють в Україні, зокрема план забезпечення безперервності діяльності підприємств.

¹⁰³ Там само, с. 13.

4.1. ПЛАН БЕЗПЕРЕРВНОСТІ БІЗНЕСУ

План безперервності діяльності (ПБД) — це система запобігання загрозам для компанії (наприклад стихійні лиха, кібератаки, конфлікти) та відновлення після їх впливу. План забезпечує оперативні захист та функціонування персоналу й активів у разі катастрофи. Для українських компаній ПБД слугував системою підготовки до найгіршого сценарію війни із завданням забезпечувати безпеку працівників і безперервність бізнес-процесів.

Багато ІТ-компаній інвестували десятки тисяч доларів в підготовку ПБД.¹⁰⁴ Багато компаній мають такі плани з 2014 року. Деякі компанії розробили ПБД на вимогу міжнародних клієнтів чи інвесторів або з прагненням зберегти життя та здоров'я своїх працівників. До війни Європейська Бізнес Асоціація (ЄБА) розробила контрольний список ПБД, який включав три елементи: процеси, люди, фінанси.

◆ КОНТРОЛЬНИЙ СПИСОК ПБД ЄБА:

Процеси

1. Які види діяльності та процеси можна віднести до ключових видів діяльності вашої компанії?
2. Як зрив роботи вашої компанії може вплинути на ваш бізнес і які він матиме наслідки?
3. Чи оцифрували ви свої основні процеси (бізнес, людські ресурси, бухгалтерський облік тощо) з метою продовження поточної діяльності?
4. Чи плануєте ви захистити будівлю свого офісу?
5. Чи є у вас можливість швидко перемістити ключові бізнес-/операційні процеси під час потенційної кризи? Як виглядатиме робочий процес на новому місці?
6. Яких заходів ви можете вжити в разі відключення електроенергії, газу, води, зв'язку тощо?
7. Чи є у вас можливість створювати резервні копії ключових документів/процесів тощо?
8. Ваш бізнес кіберзахищений? Яких заходів можна вжити у разі кібератак?

Люди

1. Чи маєте ви план захисту працівників? Їхніх сімей? Яких основних заходів можна вжити в цьому напрямку?
2. Хто відповідатиме за оперативний зв'язок, негайне реагування та безпеку працівників?
3. Чи є у вас політика та настанови щодо кризової комунікації (хто надсилатиме, як тощо)? Наприклад, повідомлення працівників, спілкування зі ЗМІ (в тому числі соціальними мережами), спілкування з зацікавленими сторонами (клієнтами, фінансовими установами, постачальниками, акціонерами, сім'ями працівників тощо).

¹⁰⁴ Див. наприклад <https://eba.com.ua/plan-bezperernosti-biznesu-klyuchovi-porady-vid-it-yak-dosyagty-stiikosti/>

4. Чи є у вас альтернативні способи спілкування (з командою, клієнтами, зацікавленими сторонами тощо)?
5. Чи плануєте ви працювати з емоційними потребами працівників? Як?

Процеси

1. Які ресурси/активи/документи потрібні для підтримання основних видів діяльності?
2. Які активи ви б хотіли закрити/продати?
3. Ви проаналізували/налагодили грошові потоки, наприклад, щоб своєчасно виплачувати працівникам зарплату, оплачувати рахунки тощо? Або, можливо, розглянули альтернативні способи оплати?
4. Чи застрахували ви бізнес?
5. Чи є у вас грошові заощадження? Будь-які інші види фінансування?
6. Чи вистачить цих резервів для фінансування основної діяльності за відсутності доходу? Як надовго?

Приклад: Під час бойових дій канадська компанія Geo Comply з офісами у Львові та Харкові переїхала до відремontованого офісу у Львові та відкрила нове приміщення у Варшаві. ПБД було протестовано заздалегідь у 2021 році): відправляли спеціалістів із сім'ями, щоб з'ясувати, які труднощі можуть виникнути під час переміщення. ПБД виявився ефективним, і з перших днів війни компанія зосередилася на переміщенні працівників та їхніх сімей у безпечні місця: з харківського офісу людей перевезли до Львова, а потім до Варшави в Польщі.

4.2. РЕЛОКАЦІЯ

Релокація (переміщення) підприємства може допомогти запобігти несприятливому впливу бізнесу на права людини або мінімізувати його, забезпечивши безпеку його працівників, а також безпеку майна та господарської діяльності. В Україні було розроблено [державну програму релокації підприємств](#), що охоплювала фізичне переміщення всіх виробничих потужностей та допомогу в установці обладнання та налагодженні діяльності, найманні працівників та закупівлі сировини, а також у логістиці та збуті, у тому числі в експортних ланцюгах. Перевезення обладнання для підприємств, що релокувалися, здійснювали безкоштовно «Укрзалізниця» (національна залізнична компанія) та «Укрпошта» (національна пошта); або ж підприємства отримували відшкодування понесених витрат. Місцеві органи влади допомагали приміщеннями, бензином, під'єднанням нових офісів до мереж електро- та водопостачання. Вони також допомогли знайти житло для працівників та організувати логістичні маршрути.

За рік війни було переміщено 800 підприємств, з яких 623 відновили роботу на новому місці¹⁰⁵. Найбільша кількість підприємств переїхала до Львівської (24%), Закарпатської (14,5%) та Чернівецької (9,8%) областей. Для опису ситуації, коли підприємства спочатку переїхали в іншу область, а потім були змушені повернутися через кілька причин (вдалося перевезти не все обладнання, не всі працівники хотіли переїхати, у новій області немає клієнтів, або в нових умовах не спрацювала бізнес-модель) був придуманий новий термін «подвійна релокація». Для людей подвійна релокація може викликати новий стресовий фактор, що вплине на стабільність та безпечність роботи.

Очевидно, що для надавачів послуг (наприклад, ІТ-компаній) переїзд набагато легший, ніж для інших компаній. Тому навіть коли 60% працівників українського ІТ-сектора переїхали з постійного місця проживання, 90% повернулися на роботу.

Що стосується сільського господарства, то переїзд сільськогосподарських підприємств мав певні труднощі, оскільки фізично неможливо вивезти землю, але є підприємства, які перевезли елітне поголів'я та птицю у безпечні місця. Так, для збереження поголів'я чотири тваринницькі підприємства Донецької області перемістилися до Київської області з понад трьома тисячами голів, а до Дніпропетровської перевезли понад триста овець.

Приклад: Великому виробнику велосипедів «Велотрейд» вдалося перевезти із Харкова до західних областей України 40 тисяч готових велосипедів. До війни «Велотрейд» виробляв понад 1 тисячу велосипедів на день. Але російська ракета знищила виробничий майданчик. Компанія втратила понад 4 млн доларів США, але зберегла команду та власні розробки¹⁰⁶.

¹⁰⁵ <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=a700c206-722a-4752-b5bb-78a1063ae9db&title=ZaRikViiniVBilsh>

¹⁰⁶ https://ipress.ua/articles/yak_biznes_oblashtovuietsya_na_zahodi_ukrainy_5_pravyl_dlya_ushpishnoi_relokatsii_vid_fahivtsya_334946.html

4.3. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ЛЮДЕЙ

Значна кількість підприємств проводили **довоєнні комунікаційні заходи** з працівниками щодо дій у разі проведення бойових дій. Великі компанії, такі як наприклад один з найбільших постачальників електроенергії - інформували працівників про зміни через гарячі лінії та надавали кожному працівникові чіткий і детальний план дій. Деякі роботодавці організували спеціальні тренінги для своїх працівників, щоб підготувати їх до умов воєнного часу.

Ірина, учасниця фокус-групи. Незважаючи на те, що ми працюємо дистанційно, у нас було кілька онлайн-тренінгів за ці 6 місяців. Вони були присвячені наданню першої допомоги. Також проводилися тренінги щодо поведінки у разі повітряної тривоги, правил, яких необхідно дотримуватися, та інші тренінги, що стосуються саме воєнного стану. Ми вже пройшли 4-3 тренінги.

Загалом у перші дні та місяці війни підприємства та компанії опікувалися такими питаннями: безпека працівників, стабільне працевлаштування та фінансова підтримка (зарплати та премії), долікарська медична допомога, проблеми психічного здоров'я.

Приклад: Данська компанія A.P. Moller – Maersk створила **внутрішню групу кризового управління**, яка тісно співпрацювала з регіональною командою та працівниками в Україні. Було реалізовано такі заходи: розробка настанов для працівників щодо різних варіантів підтримки, створення гарячої лінії та заохочення працівників використовувати Програму допомоги працівникам для підтримки психічного здоров'я працівників та їхніх родин, підтримка працівників та їхніх сімей під час евакуації, створення центрів допомоги в Румунії та Польщі, а також надання тимчасового житла, фінансової допомоги та допомоги в переїзді працівників.

Безпека працівників: деякі компанії перемістили працівників та їхні сім'ї та заздалегідь надали додаткову фінансову підтримку для переїзду в безпечніші місця, наприклад, 10% річної зарплати¹⁰⁷. Міжнародні компанії допомогли своїм працівникам евакуюватися за кордон і працевлаштуватися в інших країнах, тоді як національні компанії здебільшого переселили працівників та їхні сім'ї, в тому числі людей з обмеженою рухливістю, у безпечніші місця України.

Приклад: Компанія Meest організувала координаційний центр для надання допомоги своїм працівникам з евакуацією, житлом, виїздом за кордон, а також забезпечення психологічною підтримкою. У львівському офісі облаштували притулок для працівників, евакуйованих зі сходу України. Людям, які вирішили не виходити з дому, відправили гуманітарні коробки з продуктами харчування.

Таміла, учасниця фокус-групи. У нас був лише один складний випадок: Буча, куди ми евакуювали нашого працівника. Ми винайняли спеціальну компанію, яка складалася з колишніх військових, які евакуювали нашу працівницю з хворою матір'ю з Бучі, коли вона була поза контролем уряду України.

Деякі правила безпеки іноді, але не завжди, дотримуються під час війни не суворо через небажання працівників виконувати рекомендації щодо безпеки:

Віталій, учасник фокус групи. Після початку війни ми відновили роботу; і замовник вимагав, щоб під час повітряної тривоги люди, працівники, в тому числі кранівники, повинні були йти в бомбосховище. Але поблизу немає бомбосховища, і працівникам довелося йти в підвал. Але в принципі цих вимог майже ніхто не дотримується.

¹⁰⁷ <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/02/16/682414/>

Фінансова підтримка: Велика кількість українських підприємств відповідально поставилися до кризових процесів; 63% продовжують¹⁰⁸ виплачувати заробітну плату працівникам у повному обсязі, 45% роблять це з додатковими або авансовими виплатами. Більшість підприємств не скорочували персонал, але в разі скорочення намагалися робити це в мінімальних обсягах. Щодо малих і середніх підприємств, лише 22% МСП надавали фінансову підтримку працівникам та їхнім сім'ям. Для підтримки своїх працівників %68 виплатили заробітну плату на місяць або більше вперед, %29 компенсували витрати колективу на переїзд, 23% орендували житло в Західній Україні або за кордоном, а %1 запровадили страхування для тих, хто продовжував виходити на роботу.¹⁰⁹ Більшість МСП знизили зарплати, а деякі відправили своїх працівників у відпустку без збереження заробітної плати або просто у відпустку¹¹⁰. Міжнародні компанії мали більше можливостей виплачувати заробітну плату в повному обсязі.

Приклад: Компанія «Хенкель Україна» організувала виплату заробітної плати на три місяці вперед. Крім того, понад 600 працівників самостійно отримали одноразову матеріальну допомогу. Пакет допомоги для України від штаб-квартири компанії «Henkel» на суму майже 44 млн гривень надійшов у перші 48 годин війни на підтримку гуманітарних місій та працівників компанії. Згодом цей пакет було розширено до майже 170 млн гривень (з них 80 млн гривень на фінансування гуманітарних проектів).

Психічне здоров'я: За даними Міністерства охорони здоров'я України, близько 15 млн українців у майбутньому потребуватимуть психологічної підтримки, з них близько 3–4 млн потребуватимуть ліків за рецептами. Крім того, кожен десятий українець може зіткнутися з наслідками захворювання середнього або важкого ступеня. Цікаво, що компанії ІТ-сектору, міжнародні компанії або компанії з іноземним капіталом приділили цим питанням більше уваги.

Наталія, учасниця фокус групи... ми доклали зусиль на підтримку психологічного та психічного здоров'я, 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, таких як ІТ-сектор або роздрібна торгівля.

Приклад: ІТ-компанія «Елекс» відкрила Центр психологічної підтримки, де працюють 15 внутрішніх фахівців і 10 зовнішніх психологів, психіатрів, психотерапевтів і кризових спеціалістів.

Домедична допомога: Великі компанії організували курси парамедичної допомоги, щоб навчити їхніх працівників надавати першу допомогу.

Приклад: Компанія «Кернел» організувала теоретичні та практичні заняття з парамедичної допомоги. Перед заняттями учасники отримують онлайн-курс та додаткові відеоматеріали щодо 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 входили засоби для роботи з мінно-вибуховими травмами та проникаючими пораненнями.

¹⁰⁸ <https://eba.com.ua/pidtrymyvut-komandy-ta-armiyu-yak-pratsyuye-biznes-v-umovah-vijny/>

¹⁰⁹ Там само.

¹¹⁰ Там само.

4.4. ВІДПОВІДАЛЬНИЙ ВИХІД

Внаслідок війни в Україні підприємства повинні були ухвалювати рішення щодо призупинення або повного припинення своєї діяльності, хоча «підприємства повинні знати про будь-які ризики, які певний хід дій може становити для потерпілих зацікавлених сторін, та враховувати їх у своїх рішеннях».

Необхідність залишити своє місце зазвичай є результатом погіршення ситуації протягом певного періоду часу. Саме тому підприємствам варто розробити **стратегію відповідального переміщення**, яка дозволить підприємству визначити та оцінити наслідки припинення роботи з відповідними зацікавленими сторонами, зокрема, з діловими партнерами і громадами, а також розробити стратегії пом'якшення наслідків.

Такі стратегії можуть охоплювати попереднє сповіщення громад, постачальників, працівників та інших партнерів щодо запланованого закриття; забезпечення продовження отримання працівниками доходу у разі тимчасового призупинення роботи або навчання та зміцнення потенціалу для пом'якшення наслідків у разі втрати роботи; забезпечення безпеки решти працівників, яких неможливо евакуювати.

Якщо підприємство пропонує послуги з підтримки або благодійні програми, воно має пом'якшити наслідки припинення своєї діяльності, передавши ці функції відповідній структурі, наприклад, організації громадського суспільства.

Збройний конфлікт, який розпочався у 2014 році, дав чимало уроків національним українським компаніям, які на цих уроках будують свою стійкість. Наприклад, в Ошадбанку з 2014 року діє План забезпечення безперервності діяльності, який був протестований і на 90% реалізований з 24 лютого 2022 року. Ошадбанк також включив відповідальний вихід у свій ПБД.

Приклад: Мобільний оператор "VODAFONE" налаштував свою мережу так, щоб було можливо дистанційно відключити будь-яку територію.

4.5. ВІДПОВІДАЛЬНЕ ПОВЕРНЕННЯ

В Україні наявна лише ухвалена у 2021 році Стратегія деокупації та реінтеграції тимчасово окупованого Криму, в якій були зазначені деякі питання економічного розвитку на деокупованих територіях, згодом перенесені у План заходів. У квітні 2023 року¹¹¹ було ухвалено План заходів з реалізації Стратегії деокупації та реінтеграції тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та міста Севастополя. На жаль, документ не містив чітких настанов для підприємств щодо того, як їм діяти при поверненні.

Станом на 12 квітня 2023 року близько 14 000 підприємств відновили свою роботу на територіях, де уряд України відновив контроль¹¹². На цих територіях держава готується запустити пілотні проекти з відновлення територій, де відновлено контроль уряду України. Держава обрала по одному населеному пункту в Київській, Сумській, Харківській, Херсонській та Чернігівській областях, в яких розпочнеться масштабна реконструкція за принципом «відбудуй краще». Це стосуватиметься не лише реконструкції житла, а й лікарень, шкіл, дитсадків, ЦНАПів, закладів культури тощо. Все буде відновлено відповідно до вимог безпеки та за сучасними методами¹¹³.

Водночас дослідження показали, що підприємства повинні розуміти, коли і як вони можуть повернутися. Цей процес включатиме багато запитань, відповіді на які можна отримати лише в партнерстві з багатьма державними суб'єктами. Рекомендації щодо відповідального повернення повинні включати такі питання: коли для підприємства та його працівників повертатися безпечно; хто допоможе з поверненням (була державна програма допомоги компаніям з переїздом, але інформації про таку допомогу з поверненням немає); де можуть жити працівники, якщо є багато пошкоджень; чи є доступ до електро-, водопостачання, зв'язку та багато інших питань, у тому числі добір людей, які залишилися на території поза контролем уряду України. Працівники підприємства повинні пройти навчання з питань бізнесу та прав людини, а також належної обачності, щоб звести до мінімуму будь-які порушення прав людини.

¹¹¹ <https://www.kmu.gov.ua/en/news/aktualizovano-plan-zakhodiv-z-realizatsii-strategii-deokupatsii-ta-reintehratsii-ar-krym-rishennia-uriadu>

¹¹² <https://ubn.news/about-14000-enterprises-have-resumed-work-in-the-de-occupied-territories/>

¹¹³ <https://mind.ua/en/news/20255446-government-prepares-to-launch-projects-to-restore-de-occupied-territories>

5. ДОСТУП ДО ЗАСОБІВ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Основні висновки з розділу 5

1. Конституційне право на доступ до правосуддя не було обмежено, усі суди працювали, де було можливо, і якщо вони не зазнали значних технічних чи інституційних пошкоджень. Хоча через ситуацію, якщо були технічні можливості, часто використовувалися відеоконференції.
2. Серед позасудових засобів захисту можна виділити роль Державної служби України з питань праці, а також роль позапланових перевірок компаній на предмет порушення трудових прав, Секретаріату Уповноваженого ВРУ з прав людини щодо порушень прав людини, Національного банку України щодо фінансових зловживань, та Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг (НКРЕКП) щодо безпідставних відключень електроенергії.
3. Великі компанії розробили офіційні механізми захисту прав працівників, які реалізовувалися за допомогою політики щодо викривачів, анонімних гарячих ліній та інших формальних способів повідомлення про порушення.
4. Під час війни більшість українців не скористалися державними засобами захисту своїх прав, хоча багато хто використовував корпоративні механізми розгляду скарг.

Доступ до ефективних засобів правового захисту є ключовим компонентом Керівних принципів ООН, що надає постраждалим зловживань можливість вимагати відшкодування від компанії, яка спричинила зловживанням або сприяла їм. Для компаній доступ до засобів правового захисту є частиною процесу належної обачності щодо прав людини.

Згідно з першою хвилею всеукраїнського соціологічного опитування, до жовтня 2022 року 77% респондентів не намагалися захистити свої права або їх спроби захистити свої права завершилися невдачею. 14% респондентів повідомили, що їм вдалося повністю або частково захистити свої права. Однією з причин такої великої кількості людей, які «не намагалися подати скаргу», є юридична безграмотність. Таким чином, система безоплатної правової допомоги є важливою у випадках потенційного порушення трудового законодавства, а також для корпоративних механізмів розгляду скарг. При цьому 65% вказали, що звернулися за захистом своїх прав до керівництва підприємства, 29,5% – до державних органів, лише 8% – до суду, 9% – до профспілок. 15% респондентів намагалися звернутися до ЗМІ та громадських активістів, щоб привернути увагу до ситуації.

5.1. ДЕРЖАВНІ ЗАСОБИ ЗАХИСТУ

Під час воєнного стану відповідно до статті 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану»¹¹⁴ повноваження судів не можуть бути припинені. Конституційне право на доступ до правосуддя не обмежене, і усі суди працювали, де було можливо, і якщо вони не зазнали значних технічних чи інституційних пошкоджень.¹¹⁵ Єдиним винятком є знаходження судів на територіях поза контролем уряду України або у зоні активних бойових дій. Верховний суд оприлюднює перелік таких територій як територій, на яких тимчасово припинено здійснення правосуддя.

На початку дії правового режиму воєнного стану Рада суддів України рекомендувала судам за можливості відкладати розгляд справ, за винятком невідкладних судових справ, з таких причин: неможливість прибути до суду через небезпеку, робота на об'єктах критичної інфраструктури, або служба в Збройних силах України, територіальній обороні тощо.¹¹⁶ Наразі активно практикується участь у судовому засіданні в режимі відеоконференції. Цей режим став звичним після введення карантину через COVID-19. Режим відеоконференції може застосовуватися за наявності відповідних технічних засобів. Однак у багатьох судах України таких можливостей немає¹¹⁷. Крім того, атаки на українську енергосистему, а потім і відключення електроенергії ще більше ускладнили ситуацію.

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 відмовляли таким працівникам у задоволенні вимог щодо застосування законодавства, не ставлячи під сумнів відповідність закону, зокрема положення про призупинення трудового договору, міжнародним стандартам прав людини.¹¹⁸

¹¹⁴ Закон України «Про правовий режим воєнного стану». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/#19-389Text>

¹¹⁵ Звернення до суду: позовне провадження у цивільному процесі. <http://surl.li/pymw>

¹¹⁶ <http://rsu.gov.ua/ua/news/usim-sudam-ukraini-rsu-opublikovala-rekomendacii-sodo-rooti-sudiv-v-umovah-voennogo-stanu>

¹¹⁷ <https://qolaw.ua/ua/insights/publication/sudochinstvo-pid-chas-vijni-yak-voyennij-stan-vplivuv-na-rozglyad-sudovih-sprav/>

¹¹⁸ Єдиний державний реєстр судових рішень. <https://reyestr.court.gov.ua/>

5.2. ПОЗАСУДОВІ ЗАСОБИ ЗАХИСТУ

ТРУДОВІ ПРАВА

На початку повномасштабного вторгнення Державна служба України з питань праці запровадила повний мораторій на як планові, так і позапланові перевірки суб'єктів господарювання; ті перевірки, які були розпочаті, але не завершені до 24 лютого 2022 року, було скасовано. Після отримання багатьох звернень працівників¹¹⁹ позапланові перевірки з питань дотримання законодавства про працю під час воєнного стану були відновлені, але лише за обмеженим переліком підстав, серед яких:

- звернення працівників або профспілок щодо перевірки дотримання роботодавцями положень Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», правомірності розірвання трудових договорів, а також виявлення неоформлених трудових відносин;
- за заявою фізичної особи, в якій будуть викладені факти порушення роботодавцем трудових прав;
- у разі нещасного випадку або смерті працівника внаслідок нещасного випадку чи професійного захворювання, пов'язаного з діяльністю роботодавця;
- за поданням Київської міської військової адміністрації, обласної військової адміністрації, посадових осіб органів місцевого самоврядування;
- у разі невиконання роботодавцем приписів про усунення порушень вимог законодавства, виданих після 1 травня 2022 року.

Якщо роботодавець виконає припис про усунення порушень, виявлених під час перевірки, у повному обсязі та в установленний строк, на нього не накладаються штрафи. В іншому випадку штрафи будуть нараховані в повному обсязі.

Роль профспілок під час воєнного стану зменшилася. Однією з причин може бути те, що на період воєнного стану призупинено дію статті 44 закону «Про профспілки» та відповідних норм колективних договорів. Це звільняє роботодавців від права відрахування первинним профспілковим організаціям коштів на культурно-масову, фізкультурно-оздоровчу роботу в розмірі, передбаченому колективним та іншими договорами, але не менше 0,3 відсотка фонду оплати праці. Однак, водночас роботодавці можуть робити це добровільно, якщо у них є кошти. Враховуючи воєнний стан, є припущення, що більшість підприємств не мають таких коштів і не сплачують відрахування профспілкам, що значно послабило їхню діяльність.

Звернення щодо порушення прав людини надсилаються до Секретаріату Уповноваженого ВРУ з прав людини. Після розгляду, якщо було виявлено факт зловживання, Уповноважений передає справу до наглядових державних органів для подальших дій.

¹¹⁹ https://biz.ligazakon.net/analytics/213551_trudov-perevrki-v-umovakh-vonnogo-stanu-shcho-potrбно-znati-pdprimtsyam

І інспекція з питань праці, і Секретаріат Уповноваженого ВРУ з прав людини зазначили, що «основними питаннями, з якими звертаються громадяни, є порушення роботодавцями законодавства про працю. Йдеться, зокрема, про невиплату та нарахування заробітної плати, звільнення, роботу без оформлення трудових відносин, неналежне оформлення трудових відносин. Під час воєнного стану додалися такі питання, як призупинення трудових відносин, недоплата, непопередження про істотну зміну умов праці».¹²⁰

Під час фокус-груп представники органів місцевого самоврядування наголошували на конструктивній ролі системи безоплатної правової допомоги в рамках можливих зловживань трудовим законодавством. Така система включає консультації на місці або через Skype. З початку війни в Україні працювали різноманітні мобільні бригади безоплатної допомоги, серед яких були соціальні працівники, психологи, юристи.

📁 ФІНАНСОВІ ПИТАННЯ

Слід відзначити практику Національного банку України, який, після отримання багатьох дзвінків від споживачів, видав окреме роз'яснення щодо «етичної поведінки» кредиторів під час воєнного стану для дотримання прав боржників¹²¹.

📁 ПИТАННЯ ЕНЕРГЕТИКИ

Починаючи з листопада 2022 року, коли почалися відключення електроенергії, до 20 січня 2023 року Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг (НКРЕКП), розглянула понад 2,5 тис. звернень та скарг споживачів щодо безпідставних відключень електроенергії¹²². На основі скарг комісія провела позапланові перевірки на місцях. За результатами перевірок НКРЕКП накладала штрафи на обленерго та їх керівників, якщо було встановлено, що енергетичні компанії не забезпечували рівномірний розподіл обсягів зменшення споживання між споживачами, а також неналежним чином інформували споживачів про перебої в електропостачанні, зокрема, за допомогою власних веб-сайтів.

¹²⁰ <https://suspilne.media/315348-za-simejnim-receptom-ziteli-prikarpatskogo-sela-radca-prigotovali-na-front-priblizno-piv-tisaci-banok-masnih-strav/>

¹²¹ <https://interfax.com.ua/news/blog/871021.html>

¹²² <https://www.epravda.com.ua/news/2023/01/20/696189/>

5.3. МЕХАНІЗМИ РОЗГЛЯДУ СКАРГ НА ОПЕРАЦІЙНОМУ РІВНІ

До війни великі компанії розробили офіційні механізми захисту прав працівників, які реалізовувалися **за допомогою політики щодо викривачів, анонімних гарячих ліній та інших формальних способів повідомлення про порушення**. Отримавши такі дзвінки та скарги, компанії розглядали та перевіряли їх і знаходили рішення. Респонденти фокус-групи підтвердили, що такі розслідування є актуальними та ефективними, особливо для покращення умов праці (за результатами обговорення фокус-груп).

Під час обговорень у фокус-групах дослідницька група не отримала жодної інформації щодо механізмів розгляду скарг на малих і середніх підприємствах. Більшість респондентів фокус груп були впевнені, що порушені права можна захистити практично в будь-яких випадках, особливо в рамках чинного законодавства про працю, але люди цього не робили. Хоча працівники, які не були офіційно працевлаштовані, перебували в особливо вразливому становищі, оскільки не мали права на підтримку держави.

Низька обізнаність та правова культура і, що більш важливо, страх піти проти колективу чи керівництва зазначалися як перешкоди для застосування механізмів розгляду скарг для захисту своїх прав. Згідно з Всеукраїнським соціологічним дослідженням, проведеним у лютому 2023 року, серед тих, хто намагався захистити свої права (успішно чи ні), 75% звернулися до керівництва компанії; інші використовували громадські механізми та зверталися до місцевих активістів.

У найважчому становищі перебувають працівники, споживачі та жителі громад, які залишилися на територіях поза контролем уряду України. Вони фактично позбавлені гарантій доступу до засобів правового захисту. Одним із найбільш тривожних прикладів є ситуація з працівниками на Запорізькій атомній електростанції, яка перебуває поза контролем уряду України з кінця лютого 2022 року, через що ані роботодавець, ані держава не можуть забезпечити доступ до засобів правового захисту.

6. ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Як свідчать дослідження поведінки бізнесу під час конфлікту та війни, багато підприємств не були нейтральними, також були випадки негативного впливу підприємств на права людини. Насправді міжнародні та українські компанії повинні були застосовувати поглиблену корпоративну обачність щодо прав людини ще у 2014 році, коли тільки розпочався збройний конфлікт.

Дослідження демонструє, що здатність компаній справлятися з проблемами бізнесу та прав людини залежить від багатьох факторів, зокрема таких як:

- галузева належність (надавачі послуг або виробництво),
- розмір (великі підприємства з більшими ресурсами були більш ефективні за малі та середні підприємства),
- розташування виробничих потужностей або офісів (території поза контролем уряду України; території, де відновлено контроль уряду України; зони активних бойових дій, або безпечніші області)
- та попередній досвід (як це сталося з українськими компаніями після 2014 року).

До повномасштабного вторгнення 24 лютого 2022 року деякі **великі компанії** в Україні, як міжнародні, так і національні, почали приділяти увагу питанням прав людини, розробляючи політику прав людини та підписуючи пов'язані з правами людини документи міжнародних організацій, у тому числі Керівництво з прав людини для виконавчих директорів компаній, розроблений Всесвітньою бізнес-радою зі сталого розвитку (WBCSD), Глобальний договір ООН, Принципи розширення прав і можливостей жінок в економічній сфері (ініційовані ООН Жінки та Глобальним договором ООН) і Декларацію задля ґендерної рівності та проти домашнього насильства (ініційовану Центром КСВ та Фондом народонаселення ООН в Україні). Згідно з обговореннями у фокус-групах, проведеними у 2022 році, більшість корпоративних політик були досить формальними, а їхня ефективність – недоведеною, особливо серед компаній, які продовжили свою роботу в Росії. Наразі деякі великі компанії проводять внутрішні опитування, спрямовані на визначення реального стану дотримання прав людини в компанії та виявлення основних проблем з правами людини, включаючи дискримінацію та ефективність інструментів розгляду скарг (результати фокус-груп).

Для малих і середніх підприємств, які працюють в Україні під час воєнного стану, колективний договір і правила внутрішнього трудового розпорядку часто є основними документами, які регулюють питання прав людини. Таким чином, велику роль відіграє неформальне спілкування між різними членами команди (результати фокус груп). Профспілки наразі практично не мають впливу та можливостей відстоювати права найманих працівників, що пов'язано з фінансовими обмеженнями, яких вони відчувають у воєнний час.

Основні зусилля компаній із запобігання та пом'якшення наслідків у сфері прав людини під час війни у 2022 році, незалежно від сектора, були спрямовані на **забезпечення безпеки працівників та їхніх сімей**. В умовах складної економічної ситуації будь-який бізнес, який забезпечує робочі місця, сприймається громадою позитивно; тому частина вимог щодо відповідального ведення бізнесу та відповідальності за дотримання прав людини ігнорується або зведена до мінімуму.

◆ ДОВОЄННИЙ РОЗВИТОК СФЕРИ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ

1. Держава не надавала підприємствам жодних рекомендацій щодо того, як забезпечити відповідальну діяльність або відповідальне переміщення з територій, які перебувають поза контролем уряду України та/або територій, які постраждали від війни. На це варто було б звернути увагу ще раніше, оскільки збройний конфлікт триває ще з 2014 року.
2. Більшість компаній в Україні погано знають або розуміють концепцію БПЛ, включаючи здатність ідентифікувати, оцінювати та визначати пріоритетність питань прав людини у своїй діяльності. Тому більшість компаній не знали, як на практиці дотримуватися відповідального ведення бізнесу, особливо під час повноцінного вторгнення, хоча багато чого робили інтуїтивно.

◆ ПОРЯДОК ДЕННИЙ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ ПІД ЧАС ВІЙНИ В УКРАЇНІ

1. 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 постраждали від війни, є безпека працівників і споживачів.
2. Наявні чотири сценарії діяльності підприємств в Україні під час війни: діяльність в умовах активного конфлікту та бойових дій; діяльність на територіях поза контролем уряду України; діяльність в інших постраждалих від війни районах та переміщення до безпечніших західних областей України чи за кордон; та діяльність на територіях, де відновлено контроль уряду України. Кожен з цих сценаріїв може бути пов'язаний з конкретним переліком ризиків для прав людини.
3. Діяльність компаній у сфері забезпечення прав людини під час бізнес-діяльності у воєнний час залежить від сектора, розміру та розташування компаній.
4. Під час війни та конфлікту ключову роль відіграють підприємства, які надають споживачам послуги та товари першої необхідності. Під час війни неосновні послуги та товари можуть стати основними, коли надання неосновної послуги переривається на час, достатній щоб поставити під загрозу «життя, особисту безпеку чи здоров'я всього населення або його частини». До основних товарів під час війни належать доступ до Інтернету та комунікацій, банківські послуги та постачальники продуктів харчування.

◆ ПРОБЛЕМИ ТА ВИКЛИКИ

1. У воєнний час держава полегшила господарську діяльність шляхом дерегуляції, що також могло призвести до значного послаблення гарантій прав працівників і посилення свободи розсуду працедавця. Найпоширенішими темами звернень є питання незаконного звільнення, невивплати чи затримки виплати заробітної плати, зменшення розміру заробітної плати при збереженні тривалості робочого часу, «зарплата в конвертах». Дискримінація за віком і, певною мірою, за ознакою ґендерною належність залишається поширеною.
2. Особливо вразливими в умовах воєнного часу є внутрішньо переміщені особи, люди з інвалідністю та члени сімей, які ними опікуються, особи з малолітніми дітьми, вагітні жінки та жінки, які нещодавно народили, люди старшого віку (80+), люди з хронічними захворюваннями (в т.ч. ті, хто потребує певної дієти), а також люди, які живуть за межею бідності.

3. Конфлікт може суттєво змінити масштаб корпоративної відповідальності щодо дотримання прав людини та підкреслити роль бізнесу у вирішенні спричинених конфліктом викликів правам людини. Щоб запобігти загрозам правам людини з високим ступенем ризику під час конфлікту/війни та зменшити їх, підприємствам варто застосовувати «поглиблену» належну обачність щодо прав людини. Хоча українські підприємства не були обізнані щодо поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини і багато речей робили інтуїтивно.
4. Серед позасудових способів захисту прав людини варто наголосити на ролі Державної служби України з питань праці, а також позапланових перевірок компаній на предмет порушення трудових прав; Секретаріату Уповноваженого ВРУ з прав людини щодо порушень прав людини; Національного банку України щодо фінансових зловживань; та Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг (НКРЕКП) щодо безпідставних відключень електроенергії. Під час війни більшість українців не скористалися державними засобами захисту своїх прав, хоча деякі скористалися корпоративними механізмами розгляду скарг.

◆ НАЛЕЖНА ОБЧІНІСТЬ ЩОДО ПРАВ ЛЮДИНИ ПІД ЧАС ВІЙНИ

1. Великі компанії або компанії з іноземним капіталом часто мають письмові політики, які охоплюють багато аспектів щодо прав людини. Респонденти по-різному ставляться до ефективності формального регулювання, оскільки багато залежить від управління; але визначення ключових принципів і політики є потужним способом нормалізувати роботу компанії. У малих і середніх компаніях колективний договір і правила внутрішнього трудового розпорядку часто є основними документами, які регулюють права людини на підприємстві.
2. Підприємства намагаються забезпечити мінімальну безпеку для своїх працівників, зокрема, облаштовуючи укриття та переміщуючи виробництво та інші об'єкти в безпечніші регіони. Водночас офіційні інструкції з безпеки, в тому числі правила поведінки під час попереджень про повітряну тривогу, не завжди виконуються. Такі правила часто ігноруються не через тиск роботодавця, а через небажання обох сторін реагувати на те, що, на їхню думку, є низьким рівнем небезпеки.
3. Серед найбільш актуальних і ефективних інструментів «поглибленої» процедури належної обачності (hHRDD) під час війни виділяють:
 - Підготовка план безперервної діяльності бізнесу з акцентом на безпеку співробітників і клієнтів
 - Створення Внутрішньої групи кризового управління
 - Створення набору інструментів з інструкціями для співробітників щодо різних варіантів підтримки
 - Створення гарячої лінії з екстрених питань та спілкування з працівниками для перевірки їх безпеки двічі на день
 - Запуск Програми допомоги працівникам для підтримки медичного та психічного здоров'я працівників та їхніх сімей
 - Завершення детальної оцінки потреб співробітників
 - Надання фінансової допомоги та допомоги при переїзді
 - Створення відповідальних планів виїзду та повернення
4. Великі компанії часто мають ефективні механізми розгляду скарг для захисту прав працівників, які реалізуються за допомогою гарячих ліній та інших формальних способів повідомлення про порушення. Таким чином, у випадках порушення прав людини працівники частіше зверталися до своїх роботодавців, ніж до державних чи інших недержавних механізмів.

ВІДПОВІДАЛЬНЕ ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ ПІД ЧАС ВІЙНИ

1. Намагання підприємств бути соціально відповідальними під час війни виражені тісно взаємопов'язаними діями, які можна вважати корпоративною соціальною відповідальністю у найвужчому значенні (закупівля та забезпечення товарів для потреб місцевих громад, лікарень тощо); благодійні внески, надання гуманітарної допомоги тощо); і корпоративною відповідальністю за дотримання прав людини, коли підприємства (часто інтуїтивно, а не на основі заздалегідь розроблених політик і процедур) намагаються визначити потенційний і реальний вплив своїх дій на права людини, беруть до уваги можливі сценарії розвитку воєнних дій, а також запобігають або мінімізують можливі несприятливі наслідки для своїх працівників, клієнтів і членів місцевої громади.
2. Одні з найбільш поширених соціально відповідальних практик це: допомога міжнародним і місцевим НУО, волонтерство, допомога громадам, безоплатне надання послуг і товарів, зміна продуктів, які виробляють підприємства.

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 конфліктну ситуацію. Тому важливо, щоб права людини сприймалися як наскрізний стандарт для всієї ділової діяльності, як під час, так і після конфлікту.

Особливо слід відзначити важливість розробки 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 забезпечувати повагу до прав людини та запобігати їх порушенням. Держави мають розробити рекомендації для бізнесу щодо можливих ризиків, що можуть виникнути у різних галузях, а також з урахуванням конфліктної ситуації.

У ситуації триваючого конфлікту важко спланувати постконфліктний процес для правосуддя перехідного періоду. Але «важливо вчитися на досвіді інших країн, особливо на процедурах і процесах правового захисту, описаних у звіті Робочої групи ООН «Впровадження третього компоненту: Уроки правосуддя перехідного періоду»¹²³. Зокрема, у Звіті **міститься огляд різних форм відшкодування, визнаних міжнародним правом, а також описано міжнародні стандарти відшкодування, що застосовуються до бізнесу, порушень прав людини та порушень, скоєних під час збройних конфліктів. У таких умовах також надзвичайно важливо, щоб держава усвідомлювала необхідність розслідування та виявлення порушень прав людини бізнесом під час конфлікту, наприклад, за допомогою комісій зі встановлення правди. В цьому питанні, як і в багатьох інших аспектах, держава, інституції громадянського суспільства і бізнес повинні мати можливість домовитися та координувати зусилля, щоб уникнути дублювання.**

ДЛЯ ДЕРЖАВИ:

1. Держава має надати корпоративному сектору керівні настанови для визначення пріоритетів у питаннях прав людини, визначення типу допомоги, що надається, та впровадження процедур для запобігання негативному впливу на права людини та захисту прав людини в конфліктних ситуаціях.
2. Держава має розробити чіткі вказівки для підприємств щодо того, як забезпечити відповідальну діяльність або переміщення з територій поза контролем уряду України та/або територій, які постраждали від війни.

¹²³ Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises "Implementing the third pillar: lessons from transitional justice guidance by the Working Group". <https://daccess-ods.un.org/tmp/31384.0620219707.html>

3. Державі слід переглянути своє законодавство, прийняте під час воєнного стану, в тому числі трудове законодавство, з точки зору прав бізнесу та прав людини.
4. Держава має гарантувати доступ до засобів правового захисту та підвищувати правову грамотність людей, щоб вони могли захистити свої права за будь-яких умов.

○ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ:

1. Підприємства, зокрема включаючи малий і середній бізнес, повинні розуміти, коли і де застосовуються принципи міжнародного гуманітарного права¹²⁴, і проводити тренінги для своїх співробітників, працівників служби безпеки та керівництва, а також для своїх постачальників.
2. Підприємствам варто інтегрувати «поглиблену» процедуру належної обачності (hHRDD) у свою роботу та використовувати підхід з урахуванням факторів конфліктів для аналізу впливу та взаємодії з громадами, особливо з тими, які перебувають у вразливому становищі.¹²⁵ Підприємствам важливо детально оцінити наслідки припинення (призупинення) діяльності та переміщення з відповідних територій (поза контролем уряду України чи тих, де тривають активні бойові дії) для прав людини, а також наслідки для прав людини у випадку, яка підприємство не переміститься.
3. Бізнес-асоціаціям та асоціаціям ключових секторів (включаючи ІТ, сільське господарство, роздрібну торгівлю та інші) варто вивчати найкращі практики та розробляти політики та практику, які б допомогли підприємствам діяти відповідально в контексті бізнесу та прав людини під час війни. Для секторів із високим рівнем неофіційної зайнятості (роздрібна торгівля, будівельні компанії тощо), які були змушені припинити діяльність, існує нагальна потреба у спеціалізованих галузевих настановах. Такі дії несприятливо вплинули на працівників і постачальників товарів і послуг першої необхідності.
4. У ситуаціях правосуддя перехідного періоду «підприємства зобов'язані виправити свою минулу поведінку». Компаніям варто розуміти чотири основні елементи правосуддя перехідного періоду (правда, справедливість, відшкодування та гарантії неповторення), переглянути свої дії під час війни та їхній вплив на права людини та сам конфлікт. У випадку виявлення зловживань та/або порушень компанії «повинні брати участь у відповідних процесах правосуддя перехідного періоду та сприяти встановленню правди, відшкодуванню та гарантіям неповторення, де це необхідно¹²⁶».

○ ДЛЯ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА ТА ПРАВОЗАХИСНИКІВ

1. Правозахисникам та ГО варто вивчити кращі практики ведення бізнесу та захисту прав людини, що застосовуються підприємствами в Україні та закордоном під час війни, та розробити настанови для підприємств щодо відповідальної діяльності у воєнний час.
2. Правозахисникам та ГО варто підвищувати правову грамотність людей, допомагати людям захищати свої права (як на національному, так і на корпоративному рівнях), заохочувати людей використовувати державні та недержавні інструменти правового захисту.
3. Правозахисникам важливо фіксувати зловживання та порушення прав людини бізнесом, збирати докази та надавати цю інформацію **основним механізмом правосуддя перехідного періоду є комісії правди, кримінальне переслідування, програми відшкодування та гарантії неповторення.**

¹²⁴ Australian Red Cross recommendations on Business and IHL. <https://www.redcross.org.au/globalassets/cms-assets/documents/ihl--no-ihl/doing-re-sponsible-business-in-armed-conflict-final-publication-web.pdf>

¹²⁵ ECCJ Corp due diligence in armed conflict. https://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2022/09/ECCJ_Due-Diligence_in_Armed_Conflict_v03.pdf

¹²⁶ Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises "Implementing the third pillar: lessons from transitional justice guidance by the Working Group". <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 з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи, люди старшого віку, етнічні меншини, молодь і діти. Враховування 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) території поза контролем уряду України; 3) інші (відносно безпечні) зони конфлікту; 4) релокація в межах території України або за кордон.

С. Партнерство між бізнесом та організаціями громадянського суспільства, волонтерами та місцевою владою під час війни, зокрема через призму перехідного періоду:

- від КСВ до БПЛ;
- від публічного викриття до надання знань та демонстрації прикладів.

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ВКЛЮЧАЄ:

1. Кабінетне дослідження, яке 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
- аналіз сектору та ринку за допомогою аналізу статистики, бізнес-опитувань, даних бізнес-асоціацій, а також аналізу бізнес-політики та практики через веб-сайти компаній та соціальні канали, а також аналіз ЗМІ
- визначення кращих практик ведення бізнесу.

Дослідницька група використала основні висновки Дослідження ПРООН (2021)¹²⁷ та Звіту «Відповідальна бізнес-поведінка у воєнний час: наслідки для постачальників основних товарів і послуг в Україні» (2022)¹²⁸, а також інші джерела.

2. Дві хвили фокус-груп (перша хвиля – вересень 2022 р., друга хвиля – березень 2023 р.), у яких взяли участь:

- працівники(ці) компаній (працівники некерівної ланки, які мали досвід роботи на відносно безпечних територіях / територіях, постраждалих від військових дій / територіях поза контролем уряду України)
- особи, які приймають рішення в компаніях, відповідальні за формування політики, у тому числі політики в умовах воєнного часу
- внутрішньо переміщені особи, які покинули свої громади через війну, постраждали від війни та змушені були інтегруватися в нові громади, в тому числі для пошуку роботи
- представники(ці) місцевих рад, які у партнерстві з підприємствами надають підтримку під час війни
- профспілки, організації громадянського суспільства та волонтер(к)и, які працюють у партнерстві з компаніями для надання підтримки під час війни.

У фокус-групах взяли участь люди з інвалідністю та жінки як потенційно більш уразливі групи. У фокус-групах також брали участь працівники приватних компаній, державних підприємств, місцевих компаній та міжнародних компаній, великих компаній та МСП.

Всього було проведено 12 фокус-груп.

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

- a) Безпечний географічний вимір, включаючи території, вільні від бойових дій, райони активних бойових дій та території поза контролем уряду України
- b) Рівень підприємства: національні, міжнародні підприємства та їхні постачальники
- c) Розмір компаній: малі, середні та великі
- d) Вплив війни на підприємства: переміщені підприємства, підприємства, що працюють у безпечних районах, і підприємства, які багато втратили під час війни

¹²⁷ <https://www.undp.org/ukraine/publications/business-and-human-rights-ukraine-accelerating-sustainable-and-equitable-development-through-implementation-un-guiding>

¹²⁸ <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/>

е) Галузевий вимір, включаючи ІТ, агробізнес і роздрібні підприємства – ті самі сектори були проаналізовані до війни в дослідженні ПРООН (2021),¹²⁹ тому для цих секторів аспекти прав людини будуть продемонстровані в процесі розробки.

3. **Ключові інтерв'ю з експертами з бізнесу та прав людини, зокрема представниками профспілок, бізнес-асоціацій, організацій, що представляють права та інтереси людей з інвалідністю, громадських організацій та волонтерів, які займаються наданням гуманітарної допомоги постраждалим. війна; місцевий уряд.** Всього було проведено 14 напівструктурованих інтерв'ю.
4. **Експертна дискусія з регіональними представниками Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.** 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 репрезентативне соціологічне дослідження «Думки та погляди населення України» (Омнібус).** Опитування проводив Київський міжнародний інститут соціології в рамках чергового «Омнібусу».

Опитування проводилося у дві хвили:

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 проводилося методом телефонних інтерв'ю з використанням комп'ютера (CATI) на основі випадкової генерації номерів мобільних телефонів. У Луганській і Донецькій областях опитування проводилося лише на підконтрольній українській владі території. Загалом опитування проводилося лише з респондентами, які на момент опитування проживали в Україні.

Всього було опитано 2002 респонденти, які проживають в усіх областях України та в місті Києві (крім АР Крим).

Вибірка репрезентативна як для України в цілому, так і для окремих 4 макрорегіонів:

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

Статистична похибка вибірки (з імовірністю 0,95 і ефектом дизайну 1,1) за звичайних обставин не перевищує 2,4%.

¹²⁹ <https://www.undp.org/ukraine/publications/business-and-human-rights-ukraine-accelerating-sustainable-and-equitable-development-through-implementation-un-guiding>

ОБМЕЖЕННЯ

Висновки звіту обмежуються визначенням лише найбільш помітних потенційних і реальних ризиків для прав людини, з якими стикаються підприємства, що працюють в Україні під час війни. Там, де це можливо, представлено реальні ризики для прав людини, з якими стикаються підприємства та їхні партнери/постачальники. Висновки ґрунтуються на доказах та інформації, доступній та зібраній на момент підготовки звіту, і тому можуть змінюватися залежно від ситуації в Україні.

Обговорення попередніх результатів дослідження відбулося 20 вересня 2022 року в рамках панельної дискусії «Ведення відповідального бізнесу в умовах війни та повоєнного відновлення: оцінка ризиків, пошук рішень та інструментів» за участю представників Секретаріату Уповноваженого ВРУ з прав людини, профспілкових організацій, Державної регуляторної служби України, Торгово-промислової палати України, UkraineInvest, Європейської Бізнес Асоціації, наукових установ, громадських організацій.

ДОДАТОК 2.

АНКЕТИ ТА РЕЗУЛЬТАТИ ВСЕУКРАЇНСЬКОГО РЕПРЕЗЕНТАТИВНОГО СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ (ОМНІБУС)

ПЕРША ХВИЛЯ: ВЕРЕСЕНЬ 2022 РОКУ

Дослідження проводилося Київським міжнародним інститутом соціології з 25 серпня по 16 вересня 2022 року методом телефонних інтерв'ю з використанням комп'ютера (computer-assisted telephone interviews, CATI) на основі випадкової вибірки номерів мобільних телефонів (з випадковою генерацією телефонних номерів і подальшим статистичним зважуванням) було опитано 2000 респондентів, які проживають у всіх регіонах України (крім АР Крим). Опитування проводилось серед повнолітніх (віком від 18 років) громадян України, які на момент опитування проживали на території України (в межах, контрольованих урядом України до 24 лютого 2022 року). До вибірки не увійшли жителі територій, які до 24 лютого 2022 року були поза контролем уряду України (АР Крим, м. Севастополь, окремі райони Донецької та Луганської областей), а також опитування громадян не проводилося, які залишили країну після 24 лютого 2022 року. Польовий етап тривав з 7 по 13 вересня 2022 року.

Статистична похибка вибірки (з імовірністю 0,95 та з урахуванням ефекту дизайну 1,1) не перевищує: 2,4% для показників, близьких до 2,1% ,50% — для показників, близьких до , 25% 1,5% — для показників, близьких до 10%.

Питання

Р1. Чи стикалися Ви з порушенням своїх прав компаніями/підприємствами після 24 лютого 2022 року? МОЖЛИВО КІЛЬКА ВАРІАНТІВ ВІДПОВІДІ

Так, порушення з боку мого роботодавця	4.3
Так, порушення підприємства/підприємства, яке надало мені/моїй родині послуги/виконало роботи	1.8
Так, порушення з боку фірми/підприємства, що працює за місцем мого проживання	1.0
Ні, випадків порушення моїх прав з боку фірм/підприємств за цей період не було	82.8
Не знаю, чи можна цю ситуацію вважати порушенням моїх прав	6.9
ВАЖКО СКАЗАТИ/НЕ ЗНАЮ	2.3
ВІДМОВА ВІД ВІДПОВІДІ	1.6

ПИТАННЯ П2.1. ДО ТИХ РЕСПОНДЕНТІВ, ЯКІ ОБРАЛИ ВАРІАНТ ВІДПОВІДІ 1 У ЗАПИТАННІ Р1

⬡ **П2.1 Які трудові права з цього переліку були порушені роботодавцем? МОЖЛИВО КІЛЬКА ВАРІАНТІВ ВІДПОВІДІ**

Заробітну плату не виплачували	53.8
Зменшили зарплату	50.9
Компанія не забезпечила безпеку працівників	38.8
Компанія не допомогла з переїздом	19.0
Мене звільнили з роботи	28.2
Я був змушений піти у неоплачувану відпустку	39.9
Безпідставно припинено раніше нараховані виплати заробітної плати	56,0
Мій роботодавець змушував мене працювати більше	31.7
Мені відмовляють у щорічній оплачуваній відпустці	21.0
Інший	7.3
ВАЖКО СКАЗАТИ/НЕ ЗНАЮ	5.2
ВІДМОВА ВІД ВІДПОВІДІ	0,0

⬡ **Р2.2 Які права споживача з цього списку були порушені компанією /підприємством ? МОЖЛИВО КІЛЬКА ВАРІАНТІВ ВІДПОВІДІ**

Мені потрібно платити орендну плату, хоча я там не живу / не працюю	3.1
Мені надали погане обслуговування / поганий продукт, і мої гроші не повернули	27.3
Я зробив передоплату за послуги/товари, але просять доплатити	7.9
Я вніс передоплату за послуги/товари, але послуги не надано і кошти не повертаються	18.0
Мені не було надано платної послуги чи товару	32,0
Інший	50,0
ВАЖКО СКАЗАТИ/НЕ ЗНАЮ	2.7
ВІДМОВА ВІД ВІДПОВІДІ	0,0

ЗАПИТАННЯ Р3 ЗАДАЄТЬСЯ ТИМ РЕСПОНДЕНТАМ, ЯКІ ОБРАЛИ ВАРІАНТИ ВІДПОВІДІ 2 ТА/ АБО 3 У ЗАПИТАННІ Р1.

⬡ **Р3. Якщо були порушення з боку компаній/підприємств, то в якому секторі працює ця компанія/підприємство? МОЖЛИВО КІЛЬКА ВАРІАНТІВ ВІДПОВІДІ**

Аграрний сектор	2.5
Будівництво	7.7
Відпочинок та/або розваги	2.3
Гірнична промисловість	2.2
Водопостачання та поводження з відходами	15.4
Готельний бізнес та/або громадське харчування	3.6
Енергетична промисловість	7.7
Інформаційні та/або телекомунікаційні послуги	8.7
Лісове господарство	0,0
Оптова та роздрібна торгівля	12.8
Освіта	7.5
Охорона здоров'я	14.7
реклама	0,0
Переробна промисловість	6.9
Поштові та/або кур'єрські послуги	8.8
Транспорт	19.2
Туризм	0,0
Фінансові послуги та/або страхові послуги	18.6
Юридичні послуги	2.9
Інший	23.6
ВАЖКО СКАЗАТИ/НЕ ЗНАЮ	6.8
ВІДМОВА ВІД ВІДПОВІДІ	0,0

⬡ **Р4. Назвіть, будь ласка, випадок найсерйознішого порушення таких прав. Чи змогли ви захистити свої порушені права? ОДНА ВІДПОВІДЬ**

Так, повністю	7.4
Так, але лише частково	6.5
Так, я почав процедуру захисту, але вона ще триває	11.4
Ні, я намагався, але безуспішно	33.1
Ні, не пробував / не пробував	40.2
ВАЖКО СКАЗАТИ/НЕ ЗНАЮ	1.4
ВІДМОВА ВІД ВІДПОВІДІ	0,0

Р5. Як ви відстоювали свої права? МОЖЛИВО КІЛЬКА ВАРІАНТІВ ВІДПОВІДІ

Я звернувся до керівництва підприємства	65.1
Я звернувся до профспілки	9.4
Звернувся до контролюючого державного органу	29.5
Я звернувся до суду	8.1
Я звернувся до громадських активістів та/або ЗМІ, щоб привернути увагу до ситуації	15.1
Інший	13.4
ВАЖКО СКАЗАТИ/НЕ ЗНАЮ	11.3
ВІДМОВА ВІДПОВІДАТИ	0,1

Р6. Скажіть, будь ласка, чи працюєте ви зараз? ЯКЩО ТАК: Чи отримували ви підтримку в будь-якій формі від роботодавця під час війни (з 24.02.2022)?

Допомога з переїздом по країні	2.1
Допомога з переїздом за кордон	1.1
Евакуація з небезпечних регіонів	2.3
Забезпечення продуктами харчування та предметами першої необхідності	7.5
Професійна психологічна підтримка	7.5
Облаштування бомбосховища	6.5
Додаткова фінансова підтримка	9.5
Виплата заробітної плати наперед	6.4
Прив'язка зарплати до курсу долара	3.0
Допомога дітям та сім'ям	5.2
Інший	1.3
Не отримав підтримки від роботодавця	21.9
Ні, зараз я безробітний(а)	55.4
ВАЖКО СКАЗАТИ/НЕ ЗНАЮ	0,4
ВІДМОВА ВІД ВІДПОВІДІ	0,1

Р7. Скільки приблизно працівників працює у вашій організації/підприємстві?

Мале підприємство (до 50 осіб)	46.3
Середнє (від 50 до 250 осіб)	21.5
Велике (від 250 і більше осіб)	26.3
ВАЖКО СКАЗАТИ/НЕ ЗНАЮ	5.1
ВІДМОВА ВІДПОВІДАТИ	0,7

ДРУГА ХВИЛЯ: ЛЮТИЙ 2023 РОКУ

Дослідження проводив Київський міжнародний інститут соціології з 6 лютого 2023 року по 1 березня 2023 року. Методом комп'ютерного телефонного інтерв'ю (САТІ) було опитано 2002 респонденти, які проживають у всіх регіонах України (крім АР Крим)) на основі випадкової вибірки номерів мобільних телефонів (з випадковою генерацією телефонних номерів і подальшим статистичним зважуванням). Опитування проводилось серед повнолітніх (віком від 18 років) громадян України, які на момент опитування проживали на території України (в межах контрольованих владою України кордонів до 24 лютого 2022 року). До вибірки не увійшли жителі територій, які до 24 лютого 2022 року були поза контролем уряду України (Автономна Республіка Крим, м. Севастополь, окремі райони Донецької та Луганської областей), а опитування не проводилося з громадяни, які виїхали за кордон після 24 лютого 2022 року. Польовий етап тривав з 14 по 22 лютого 2023 року.

Статистична похибка вибірки (з імовірністю 0,95 та з урахуванням дизайн-ефекту 1,1) не перевищує: 2,4% для показників, близьких до 50%, 2,1% для показників, близьких до 25% і 1,5% для показників, близьких до 10%.

Питання



Q1. Чи стикалися ви з порушенням своїх прав з боку компаній/підприємств після 10 жовтня 2022 року, коли почалися атаки на енергетичну інфраструктуру? МОЖЛИВО КІЛЬКА ВІДПОВІДЕЙ.

Так, зі зловживаннями з боку мого роботодавця	1.8
Так, зі зловживаннями з боку фірми/підприємства, яке надавало мені/моїй родині послуги/виконувало роботи	3.0
Так, зі зловживаннями з боку підприємства/підприємства, що працює за місцем мого проживання	1.4
Ні, випадків зловживання моїми правами з боку фірм/підприємств за цей період не було	65.5
Не знаю, чи можна цю ситуацію вважати порушенням моїх прав	25.3
ВАЖКО СКАЗАТИ/НЕ ЗНАЮ	3.2
ВІДМОВА ВІД ВІДПОВІДІ	0,0



Q2.1 Які трудові права з цього переліку були порушені роботодавцем? МОЖЛИВО КІЛЬКА ВІДПОВІДЕЙ.

Заробітну плату не виплачували	31.9
Зменшили заробітну плату	64.2
Компанія не забезпечила безпеку працівників	42.8
Компанія не допомогла з переїздом	21.1
Мене звільнили	16.1
Я був змушений піти у неоплачувану відпустку	43.5
Безпричинно припинено виплату раніше нарахованої заробітної плати	54.6
Мій роботодавець змушував мене працювати більше	31.5
Мені відмовили в щорічній оплачуваній відпустці	14.2
Я змушений ходити на роботу, незважаючи на існуючу небезпеку	18.9
Компанія не допомогла з приміщенням зі світлом та інтернетом, а вимагала результатів після ракетних ударів по інфраструктурі	46.9
Інший	14.1
ВАЖКО СКАЗАТИ/НЕ ЗНАЮ	0,0
ВІДМОВА ВІД ВІДПОВІДІ	0,0



Q2.2 Які права споживача з цього списку були порушені компанією/підприємством? МОЖЛИВО КІЛЬКА ВІДПОВІДЕЙ.

Я повинен платити орендну плату, хоча я не живу/не працюю там	17.7
Я отримав погану послугу/продукт і не повернув гроші	26.8
Я зробив передоплату за послуги/товари, але вимагають більше	17.5
Я вніс передоплату за послуги/товари, але послуги не надані і гроші не повернуті	17.4
Мені не було надано платної послуги чи товару	26,0
Компанія, яка надає послуги/товари, не вживає заходів щодо забезпечення безпеки споживачів у разі ракетної загрози	33.2
Інший	30.3
ВАЖКО СКАЗАТИ/НЕ ЗНАЮ	6.7
ВІДМОВА ВІД ВІДПОВІДІ	0,0



Q3. Якщо були зловживання з боку підприємства/підприємства, то в якому секторі працює ця компанія/підприємство? МОЖЛИВО КІЛЬКА ВІДПОВІДЕЙ.

Аграрний сектор	10.3
Будівництво	7.3
Відпочинок та/або розваги	9.2
Гірнична промисловість	4.1
Водопостачання та водовідведення	18.6
Готельний бізнес та/або громадське харчування	10.8
Енергетичний сектор	59.7
Інформаційні та/або телекомунікаційні послуги	16.3
Лісове господарство	7.4
Оптова та роздрібна торгівля	16.4
Освіта	13.9
Охорона здоров'я	7.6
реклама	2.8
Переробна промисловість	3.4
Поштові та/або кур'єрські послуги	13.4
Транспорт	7.3
Туризм	2.7
Фінансові та/або страхові послуги	10.4
Юридичні послуги	3.9
Інший	8.9
ВАЖКО СКАЗАТИ/НЕ ЗНАЮ	3.9
ВІДМОВА ВІД ВІДПОВІДІ	4.3



Q4. Вкажіть, будь ласка, випадок найбільш серйозного порушення таких прав. Чи змогли ви захистити свої порушені права? ОДНА ВІДПОВІДЬ

Так, повністю	6.2
Так, але лише частково	17.0
Так, я почав процедуру захисту, але вона ще триває	5.7
Ні, я намагався, але безуспішно	36.9
Ні, не пробувала	33.4
ВАЖКО СКАЗАТИ/НЕ ЗНАЮ	0,8
ВІДМОВА ВІД ВІДПОВІДІ	0,0



Q5. Як захистили свої права? МОЖЛИВО КІЛЬКА ВІДПОВІДЕЙ.

Я звернувся до керівництва підприємства	75.3
Я звернувся до профспілки	4.7
Я звернувся до контролюючого органу	34.2
Я звернувся до суду	9.7
Я звернувся до громадських активістів та/або ЗМІ, щоб привернути увагу до ситуації	20.3
Інший	7.9
ВАЖКО СКАЗАТИ/НЕ ЗНАЮ	2.9
ВІДМОВА ВІД ВІДПОВІДІ	0,0



Q6. Чи зачепили вас відключення електроенергії через атаки на енергосистему України?

Так	55.4
Немає	44,0
ВАЖКО СКАЗАТИ/НЕ ЗНАЮ	0,5
ВІДМОВА ВІД ВІДПОВІДІ	0,0



Q7. Скажіть, будь ласка, чи працюєте ви зараз? ЯКЩО ТАК: Чи отримували ви підтримку від свого роботодавця, щоб мінімізувати цей шкідливий вплив на вас? МОЖЛИВО КІЛЬКА ВІДПОВІДЕЙ.

Так, роботодавець зробив робочий час більш гнучким	27.5
Так, роботодавець облаштував робоче місце та забезпечив електроенергією за допомогою генератора	32.3
Так, роботодавець надав генератори, Ecoflow та інші засоби для електропостачання	24.2
Так, роботодавець придбав і надав Starlink	7.6
Так, роботодавець створив «корпоративні точки непереможності» для працівників та їхніх родин	16.3
Інший	5.4
Ні, роботодавець жодним чином не враховує відключення електроенергії	5.2
Ні, зараз я безробітний	46.9
ВАЖКО СКАЗАТИ/НЕ ЗНАЮ	2.1
ВІДМОВА ВІД ВІДПОВІДІ	0,8



Q8. Скільки приблизно працівників працює у вашій організації/підприємстві?

Невелика кількість (до 50 осіб)	49.8
Середня кількість (від 50 до 250 осіб)	24.3
Велика кількість (250 і більше)	21.2
ВАЖКО СКАЗАТИ/НЕ ЗНАЮ	3.4
ВІДМОВА ВІД ВІДПОВІДІ	1.2



Q9. Скажіть, будь ласка, чи дозволяють чи не дозволяють підприємства поблизу вашого місця проживання (йдеться про супермаркети, роздрібні магазини, поштові відділення, пункти видачі, кафе, ресторани тощо) використовувати свою електроенергію під час відключень електроенергії?

Так, всі або майже всі підприємства поблизу мого місця проживання дозволяють мені використовувати свою електроенергію в періоди відключень електроенергії	40.6
Деякі підприємства поблизу мого місця проживання дозволяють мені використовувати свою електроенергію під час відключень, а деякі ні	20.2
Ні, підприємства поблизу мого місця проживання не дозволяють мені користуватися їхньою електроенергією під час відключень	13.0
ВАЖКО СКАЗАТИ/НЕ ЗНАЮ	25.9
ВІДМОВА ВІД ВІДПОВІДІ	0,3

ДОДАТОК 3.

МЕТОДИКА ПРОВЕДЕННЯ ФОКУС-ГРУПОВИХ ДИСКУСІЙ

ЦІЛІ ФОКУС-ГРУП:

- 1) Здійснити опис та аналіз ризиків і викликів для прав людини компаній (включаючи МСП, національні, міжнародні), які працюють в Україні, та їх вплив на носіїв прав через військові дії, а також у рамках післявоєнного відновлення –до та після масових атак на критично важливу інфраструктуру, що призвело до серйозних відключень електроенергії.
- 2) Картування та аналіз потреб, ризиків і бар'єрів уразливих груп під час війни, таких як мешканці постраждалих від війни громад, їхні сім'ї, люди з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи, етнічні меншини, жінки, молодь і діти –до та після масових атак на критично важливу інфраструктуру, що спричинили серйозні знеструмлення та відключення електроенергії.
- 3) Здійснити опис та аналіз існуючих підходів і рішень у вирішенні проблем поглибленої наолежної обачності щодо прав людини підприємствами - до та після масових атак на критичну інфраструктуру, що спричинили серйозні знеструмлення та відключення електроенергії.
- 4) Розробити рекомендації щодо заохочення бізнесу до впровадження Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини, а також щодо інтеграції поглибленої належної обачності щодо прав людини в діяльність підприємств, що працюють в Україні в часи війни та післявоєнної розбудови.

Процес проведення фокус-груп

Усього в рамках дослідження було проведено дві хвили фокус-групових обговорень:

- Перша хвиля: вересень 2022 року.
- Друга хвиля: березень 2023 року.

Питання дослідження та критерії відбору експертів(ок) і представників(ць) фокус-груп матимуть такі обмеження:

- a) Територія де ведеться діяльність.
- b) Рівень компаній: національний, міжнародний з особливим акцентом на японських компаніях та їхніх постачальниках.
- c) Розмір компаній: малі, середні та великі.
- d) Вплив війни на підприємства: переміщені підприємства, підприємства, що працюють у безпечних районах та підприємства, які багато втратили під час війни; виклики через руйнування електроенергетичної системи.

Особи, що приймають рішення в компаніях (1 група на хвилю)	<p>Кількість учасників – не менше 6 осіб</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ HR/CSR/compliance менеджер(к)и великих, середніх та малих компаній ▪ досвід роботи не менше 2 років ▪ Жінки та чоловіки різного віку та сімейного стану, які проживають в Україні, в т.ч. на постраждалих від війни територіях, щонайменше 1 представник молоді (до 35 років) ▪ Географія: національна
Співробітники підприємств (1 група на хвилю)	<p>Кількість учасників – не менше 6 осіб</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ працівники з різних секторів економіки, в тому числі колишні працівники (працівники некерівної ланки, які мали досвід роботи на відносно безпечних територіях / територіях, що постраждали від військових дій / територіях поза контролем уряду України) ▪ досвід роботи не менше 2 років ▪ Жінки та чоловіки різного віку та сімейного стану, які проживають в Україні, в т.ч. на постраждалих від війни територіях, щонайменше 1 представник молоді (до 35 років) ▪ Географія: національна
Співробітники постачальників основних послуг, включаючи критичну інфраструктуру (1 група)	<p>Кількість учасників – не менше 6 осіб</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Працівники постачальників електроенергії, опалення та води. Співробітники постачальників інших основних послуг, таких як мобільний зв'язок, Інтернет, пошта, транспортні послуги та банківські послуги. ▪ досвід роботи не менше 2 років ▪ Жінки та чоловіки різного віку та сімейного стану, які проживають в Україні, в т.ч. на постраждалих від війни територіях, щонайменше 1 представник молоді (до 35 років) ▪ Географія: національна
HR/CSR/комплаєнс менеджер(к)и компаній, які надають основні послуги (1 група)	<p>Кількість учасників – не менше 6 осіб</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ HR/CSR/комплаєнс-менеджери компаній, які надають основні послуги (критична інфраструктура) ▪ досвід роботи не менше 2 років ▪ Жінки та чоловіки різного віку та сімейного стану, які проживають в Україні, в т.ч. на постраждалих від війни територіях, щонайменше 1 представник молоді (до 35 років) ▪ Географія: національна
ВПО (1 група)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Представники вразливих груп, тобто внутрішньо переміщених осіб (ВПО), які постраждали від війни та можливого негативного впливу бізнесу на права людини, в т.ч. у постраждалих від війни районах ▪ Жінки та чоловіки різного віку та сімейного стану, які проживають в Україні, в т.ч. на постраждалих від війни територіях, щонайменше 1 представник молоді (до 35 років) ▪ Географія: люди, які проживають чи виїхали з територій поза контролем уряду України / районів, де відновлено контроль уряду України

Питання для фокус-групових обговорень із співробітниками

Обсяг питань:

1. Вступ
2. Сприйняття ситуації з бізнесу та прав людини (БПЛ) в Україні у воєнний час

3. Політика БПЛ та існуючі практики та підходи компаній у вирішенні проблем поглибленої належної обачності щодо прав людини компаній і громад у воєнний час
4. Ризики щодо прав людини та виклики компаніям у воєнний час проти потреб та бар'єрів уразливих груп.
5. Рекомендації для компаній, носіїв прав, місцевих і національних органів влади щодо БПЛ.

Загальні питання:

1. Представтеся, будь ласка.
2. Чи стикалися Ви з порушенням Ваших прав у зв'язку з війною (як працівник, як споживач) до відключень електроенергії? Після відключень?
3. Якщо так, чи могли б ви навести приклади з власного досвіду чи досвіду ваших знайомих?
4. Які додаткові пільги надавали підприємства у воєнний час до відключень? Після відключень? Чи можете ви навести приклади з власного досвіду чи досвіду ваших знайомих?
5. Чи постраждали ви / ваша компанія від атак на критичну енергетичну інфраструктуру України? Яку підтримку, якщо така була, ви отримували від свого роботодавця?
6. Які групи людей найбільше ризикують зазнати порушень права людини бізнесом під час війни? перед відключенням електроенергії? Після відключень?
* Будь ласка, наведіть приклади та/або докази. (якщо виникають труднощі з відповідями, можна запропонувати категорії (жінки, мігранти, люди з інвалідністю, молодь, люди старшого віку, ЛГБТ+, люди з ВІЛ, люди з сімейними обов'язками, в т.ч. діти тощо) (список продовження буде)
7. Чи змогли ви захистити свої права, якщо вони були порушені? Який механізм/процедури ви використовували? Чи такі механізми/процедури ефективні чи ні? Будь ласка, наведіть приклади чи докази.
8. Чи стикалися ви з ситуаціями, коли людина в такій справі успішно відстоювала свої права, або, навпаки, зазнавала поразки? Поясніть, будь ласка, як і конкретизуйте.
9. Магазины і торгові центри: чи задоволені Ви роботою магазинів і торгових центрів після початку відключень? Будь ласка, поясніть свою відповідь.
10. Які рекомендації Ви б дали бізнесу щодо дотримання прав людини?

Додаткові запитання для окремих груп респондентів

Для працівників:

1. Чи знаєте ви про політику прав людини, розроблену вашою компанією під час війни, якщо така була?
2. У разі нових політик, як ваша компанія повідомила людей про них? Чи було організовано спеціальне навчання для підвищення вашої обізнаності з правами людини? Будь-які інші спеціальні заходи?
3. Чи знаєте ви, чи мала ваша компанія план безперервності бізнесу на випадок надзвичайного (воєнного) стану до 24 лютого 2022 року? Якщо ваша відповідь ствердна, чи могли б ви описати основні питання, які розглядалися в цьому документі? (наприклад, віддалена робота тощо). Чи знаєте ви, чи виконувала ваша компанія такий план, коли почалася війна?
4. Чи почуваетесь Ви зараз у безпеці на робочому місці (як фізично, так і морально), в умовах російського вторгнення? Не могли б ви пояснити чому та навести приклади?
5. Які нові проблеми, пов'язані з БПЛ, з'явилися у вашій підприємства? Як це працює?
6. Якщо вашій компанії довелося залишити деякі території в Україні, які проблеми виникли особисто у вас? Як ви їх вирішували?

7. Наскільки ймовірно, що вашу скаргу зараз почують і врахують? Будь ласка, наведіть приклади, якщо ви або інші співробітники пробували це і чи існує механізм подання скарг на вашому робочому місці.

Для працівників постачальників основних послуг (критична інфраструктура):

1. Чи стикаєтесь ви з ситуаціями високого ризику на своєму робочому місці? Будь ласка, наведіть приклади.
2. Чи передбачає ваша компанія додаткові правила безпеки для працівників у воєнний час? Якщо так, то які заходи передбачає ця політика?
3. Чи змінився ваш робочий час після початку війни? перед відключенням електроенергії? Після відключень?
4. Чи змінився коло ваших робочих завдань після початку війни? перед відключенням електроенергії? Після відключень?
5. Чи радився роботодавець із працівниками щодо змін на робочому місці під час війни? перед відключенням електроенергії? Після відключень?
6. Що додатково зробив роботодавець після атак на критичну енергетичну інфраструктуру?

Для ВПО, постраждалих від війни

1. Працевлаштування: чи стикалися ви з дискримінацією на ринку праці після початку війни? Після відключень?
2. Які зараз головні бар'єри для ВПО у працевлаштуванні? Чи відомі вам позитивні чи негативні випадки працевлаштування ВПО?
3. Які групи на ринку праці є найбільш уразливими з точки зору працевлаштування?
4. Чи дозволяє бізнес створювати профспілки?
5. Здоров'я та безпека: чи стикалися ви з будь-якою дискримінацією у сфері охорони здоров'я та безпеки
 - як працівник? (на робочому місці – індивідуальний захист, чергування, робота за протоколами безпеки тощо, психологічний супровід, бомбосховище, робота під час повітряної тривоги тощо)
 - як споживач? (щодо прострочених продуктів харчування, в торговому центрі - що робити, якщо це повітряна тривога, бомбосховища, припинення енергопостачання)
6. Громади: чи комфортно переселенцям залишатися у приймаючих громадах? Чи всі їхні права людини дотримані? Будь ласка, наведіть приклади.
7. На які права людини вплинув або міг би вплинути бізнес у вашій громаді? Які інструменти мінімізації ризиків негативного впливу можна використати? Наведіть приклади, будь ласка.
8. Чи є у вашій громаді певні групи, які піддаються підвищеному ризику негативного впливу бізнесу на ринку праці на права людини (ВПО, люди з інвалідністю, люди з сімейними обов'язками, люди, які підлягають мобілізації, чи інші)? Чи можете ви навести приклади того, як вони знаходяться в зоні підвищеного ризику і як їхні права можуть бути порушені бізнесом?

*Це можна деталізувати за допомогою додаткових запитань, наприклад, вік / стать / будь-які інші особисті характеристики, які вважаються перешкодою для працевлаштування? чи можна сімейні обов'язки вважати такою перешкодою? Чи оцінює респондент можливе робоче місце через призму гідної роботи?
9. Які зусилля можуть бути зроблені компаніями, щоб мінімізувати ці ризики?

Для людей, що займають керівні посади в компаніях

1. Які ризики БПЛ є надзвичайно високими під час війни, після початку війни? Після того, як почалися відключення електроенергії?
2. Які дії вжили підприємства для їх мінімізації?
3. Які інструменти використовує ваша компанія, щоб зрозуміти вплив своєї діяльності на вразливі групи? Чи можете ви навести нам приклади?
4. Які заходи робили підприємства галузі в цьому відношенні під час війни ?
5. Чи працює (робила) ваша компанія в зонах конфлікту (активні бойові дії, території поза контролем уряду України)? Чи мала ваша компанія «стратегію виходу» з таких територій?
6. Як відключення електроенергії вплинуло на ваш бізнес? Як на вашу компанію вплинули атаки на енергосистему України?
7. Які плани та політика мала компанія, яка допомогла їй подолати війну та енергетичні виклики (план безперервності бізнесу, політика людських обмежень, операційні механізми розгляду скарг) і як?
8. Чи повідомили вас партнери та постачальники про свої плани та політику (план забезпечення безперервності бізнесу, політику захисту прав людини, операційні механізми розгляду скарг)?
9. Чи дотримується ваша компанія належної обачності щодо прав людини?
10. Які випадки порушення прав людини будь-якою компанією в галузі вам відомі? Після початку війни? Після того, як почалися відключення електроенергії?
11. Яку роль можуть зіграти бізнес-асоціації/ОГС/місцева влада та уряд у просуванні БПЛ у воєнний час? перед відключенням електроенергії? Після відключень?
12. Якщо вашим приміщенням в Україні було завдано шкоди, чи намагалися ви вирішити питання відшкодування збитків? Як ви вирішували це питання?
13. Якщо вашій компанії довелося залишити деякі території в Україні, які у вас виникли проблеми? Як ви їх вирішували?

Додаткові запитання для керівників компаній, які надають основні послуги (на додаток до запитань вище)

1. Як ваша компанія збалансовує суспільні інтереси щодо доступу до основних послуг (критично важливої інфраструктури) та безпеку ваших працівників? Чи можете ви навести нам кілька прикладів?
2. Чи радитеся з працівниками щодо заходів безпеки під час війни? Після відключень?
3. Чи відчуває ваша компанія тиск з боку споживачів після початку війни? Після відключень? У чому полягав цей тиск? Як ви їх вирішували?

