

The background features a vibrant illustration of several stylized human figures with large, blue, feathered wings. The figures are rendered in various colors: yellow, blue, red, and grey. They are depicted in various poses, some sitting and some standing. The scene is filled with small, colorful confetti dots in shades of yellow, red, and blue, scattered across the white background. A large, grey, rounded rectangular box is centered over the illustration, containing the title and subtitle in yellow and white text.

БІЗНЕС і ПРАВА ЛЮДИНИ

НАЦІОНАЛЬНЕ ОЦІНЮВАННЯ
БАЗОВИХ ПОКАЗНИКІВ

РЕЗЮМЕ



THE DANISH
INSTITUTE FOR
HUMAN RIGHTS



Національне оцінювання базових показників з питань бізнесу і прав людини проведено Національним юридичним університетом імені Ярослава Мудрого спільно з Міністерством юстиції України за методологічної та фінансової підтримки Данського інституту прав людини, а також за експертної підтримки ГО «Трудові ініціативи», ГО «Точка опори ЮА», ГО «Центр інформації про права людини», ВГО «Національна асамблея людей з інвалідністю», глобальної мережі UN Global Compact.

Данський інститут прав людини (ДІПЛ) – незалежна організація, що виконує функції національної інституції з прав людини відповідно до Паризьких принципів ООН. Інститут, який було засновано у 2002 р., успадкував мандат Данського центру прав людини, що діяв з 1987 р. Діяльність Інституту охоплює дослідження, аналіз, поширення інформації, освітню діяльність, розробку й імплементацію національних і міжнародних програм.

Основною метою ДІПЛ є просування й підвищення обізнаності з питань прав людини на національному, регіональному та міжнародному рівнях, в основі яких – розуміння універсальності, взаємодоповнюваності, взаємозалежності й взаємозв'язку прав людини між собою.

The National Baseline Assessment on Business and Human Rights has been developed by the Yaroslav Mudryi National Law University in cooperation with the Ministry of Justice of Ukraine based on methodological and financial support from the Danish Institute for Human Rights and expert support from the civil society organizations «Labor initiatives», «Fulcrum», «Human Rights Information Centre», «National Assembly of People with Disabilities», UN Global Compact in Ukraine.

The Danish Institute for Human Rights (DIHR) is an independent, national human rights institution modelled in accordance with the UN Paris Principles. The Institute, which was established by statute in 2002, carries on the mandate vested in the Danish Centre for Human Rights in 1987. This encompasses research, analysis, information, education, documentation and the implementation of national and international programmes.

The chief objective of the DIHR is to promote and develop knowledge about human rights on a national, regional and international basis predicated on the belief that human rights are universal, mutually interdependent and interrelated.



SWEDISH INTERNATIONAL DEVELOPMENT
COOPERATION AGENCY

Підготовка цього дослідження та його публікація стали можливими завдяки фінансовій підтримці Шведського Агентства з питань міжнародної співпраці та розвитку.

The Swedish Agency for International Cooperation and Development provided financial support necessary to undertake and publish this study.

ДОСЛІДНИЦЬКА ГРУПА

Автор дослідження: **Олена Уварова**, к.ю.н., голова Міжнародної лабораторії бізнесу і прав людини (Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого)

Координація дослідження: **Владислав Власюк**, генеральний директор Директорату з прав людини, доступу до правосуддя та правової обізнаності; **Євгеній Шакотько**, **Аліна Куц-Карпенко**, державні експерти Директорату з прав людини, доступу до правосуддя та правової обізнаності (Міністерство юстиції України)

Методологічна підтримка: **Дірк Гоффманн**, старший радник, експерт з питань бізнесу і прав людини (Данський інститут з прав людини)

Експертна підтримка: ГО «Трудові ініціативи», ГО «Точка опори ЮА», ГО «Центр інформації про права людини», ВГО «Національна асамблея людей з інвалідністю», глобальна мережа UN Global Compact

Висловлюємо щире подяку за цінні коментарі, змістовні зауваження і рекомендації, які були надані до тексту дослідження:

Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини

Катерині Левченко, д.ю.н., Урядовій Уповноваженій з питань гендерної політики

Тетяні Цувиній, к.ю.н., доцентці кафедри цивільного процесу, директорці Центру медіації Асоціації випускників Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Марії Ясеновській, президентці Харківської обласної фундації «Громадська Альтернатива» співголови Координаційної ради Коаліції з протидії дискримінації

Дмитру Вовку, к.ю.н., доценту кафедри теорії і філософії права, директору Центру дослідження верховенства права і релігії Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Олені Харитоновій, к.ю.н., доцентці кафедри кримінального права № 1 Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Олексію Шумілу, к.ю.н., доц., голови Харківської міської громадської організації «Екоправо-Харків»

Катерині Дайнеко, волонтерці проекту

Дизайн: **Ганна Волкова**

Художнє оформлення: **Хельга Ясеновська**

«Очевидно, що компанії – незалежно від того, локальні чи мультинаціональні, публічні чи приватні – значно впливають на права людини, як позитивно, так і негативно». З цієї думки починаються численні наукові публікації, аналітичні огляди, експертні доповіді, методичні рекомендації, присвячені проблематиці, що лежить у площині «Бізнес і права людини». Адже «бізнес відіграє важливу роль у житті усіх людей, і те нагромадження питань, пов'язаних із правами людини, які ставляться перед бізнесом сьогодні, ніколи ще не було таким значним».

Вплив бізнесу на права людини може зачіпати різних суб'єктів – працівників, мігрантів, уразливі групи (дітей, людей з інвалідністю, людей старшого віку тощо) – у різні способи (дискримінація, експлуатація, шкода навколишньому середовищу та ін.) і в межах різних видів економічної діяльності (сільське господарство, текстильна промисловість, нафто- і газодобувна промисловість, фінансові, освітні, медичні послуги тощо).

Бізнесу адресовано вимогу поважати права людини при здійсненні господарської діяльності як у межах національних кордонів, так і поза ними таким чином, щоб попереджати і уникати будь-якого потенційного прямого чи непрямого негативного впливу – як у межах підприємства (і для безпосередніх працівників, і для тих, хто задіяний у ланцюгах поставок), так і ззовні – навколишнє середовище, члени громади, споживачі тощо.

Найвні напрацювання за цією тематикою вказують на її високу актуальність. Керівні принципи щодо бізнесу та прав людини, а також рекомендації щодо їх імплементації, вироблені ООН, документи, що приймаються на рівні Ради Європи, правове регулювання в країнах ЄС, США та інших країнах світу, стандарти, які виробляються міжнародними і регіональними організаціями, правові позиції судових інституцій – усе це вказує на те, що змінюється концепція прав людини: прямим адресатом відповідних вимог стає не тільки держава, але й бізнес. Завданням держав на національному рівні стає створення ефективного механізму попередження порушень прав людини з боку бізнесу і мінімізація ризиків таких порушень.

Національне оцінювання базових показників у сфері бізнесу та прав людини в Україні (надалі - Національне оцінювання) проведено за методологією Данського інституту прав людини, розробленою спільно з експертною організацією Міжнародний круглий стіл з корпоративної відповідальності (ICAR).

Мета оцінювання - визначити фактичний стан дотримання в Україні Керівних принципів ООН у сфері бізнесу та прав людини (надалі - Керівні принципи), виявити прогалини в законодавстві й державній політиці та оцінити відповідність практик ведення бізнесу стандартам корпоративної відповідальності у сфері прав людини.

Оцінювання охоплює три основні аспекти відповідно до Керівних принципів:

I. **Обов'язок держави захищати права людини** від порушень з боку третіх осіб, у тому числі з боку бізнесу (зокрема, шляхом забезпечення ефективної імплементації на національному рівні міжнародно визнаних стандартів у сфері прав людини).

II. **Обов'язок бізнесу поважати права людини** (у тому числі шляхом прояву належної обачності щодо можливого негативного впливу тієї чи іншої бізнес-діяльності на права людини).

III. **Забезпечення доступу до ефективних засобів правового захисту.**



ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ДЕРЖАВИ, ЗАКОНОДАВСТВО, ПОЛІТИКИ І РЕГУЛЮВАННЯ

Україна ратифікувала базові міжнародні договори, які захищають права людини від можливого негативного впливу з боку бізнесу, серед яких: Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання, Конвенція про права дитини, Конвенція про права осіб з інвалідністю, Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, переважна більшість конвенцій Міжнародної організації праці (надалі – МОП), Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод.

Водночас, лишаються не ратифікованими: Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей, 38 конвенцій МОП, у тому числі:

Конвенція № 97 про працівників-мігрантів

Конвенція № 141 про організації сільських працівників та їхню роль в економічному і соціальному розвитку

Конвенція № 148 про захист працівників від професійного ризику, спричиненого забрудненням повітря, шумом та вібрацією на робочих місцях

Конвенція № 162 про охорону праці при використанні азбесту

Конвенція № 170 про безпеку в застосуванні хімічних речовин на виробництві

Конвенція № 171 про нічну працю

Конвенція № 172 про умови праці в готелях, ресторанах та аналогічних закладах

Конвенція № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу

Конвенція № 177 про надомну працю, Конвенція № 181 про приватні агентства зайнятості

Конвенція № 183 про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства

Конвенція № 189 про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів)

Протокол 2014 р. до Конвенції № 29 про примусову чи обов'язкову працю.

У січні 2019 р. Міністерство юстиції України заявило про початок роботи над імплементацією Керівних принципів. Відповідний напрямок включено також до пріоритетів роботи Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Держава не вживає системних заходів щодо поширення інформації про Керівні принципи, відсутні вказівки щодо їх імплементації, не ведеться діяльність щодо підвищення обізнаності громадян про Керівні принципи.

Станом на травень 2019 р. Україною не було висловлено заяви про свої очікування щодо того, що бізнес, доміцільований на території та / або під юрисдикцією України, має поважати права людини. Крім того, держава: не вживає кроків щодо визначення видів підприємницької діяльності, які становлять найвищий ризик порушення прав людини; не розробляє методичних рекомендацій та / або вказівок щодо виявлення й мінімізації ризику негативного впливу на права людини у відповідних сферах господарської діяльності; не визначає, який вплив здійснює бізнес на уразливі групи населення.

СФЕРА ПРАЦІ:

- а)** високий рівень незадекларованої праці / неформальної зайнятості (за офіційною статистикою 22,9% зайнятого населення працює без офіційного оформлення);
- б)** відсутність належного правового регулювання онлайн роботи (мають місце випадки невиплати винагороди за роботу, відсутність офіційного працевлаштування, дискримінація, відсутність належного контролю з боку органів державної влади);
- в)** недостатній правовий захист від загрози примусової праці (за даними Глобального індексу рабства 2018 р., в Україні понад 286 тис. людей проживають в умовах рабства), мають місце випадки торгівлі людьми з метою трудової експлуатації як всередині України, так і за кордоном;
- г)** недостатня ефективність механізмів реагування на випадки заборгованості із виплати заробітної плати (за офіційною статистикою станом на 1 січня 2019 р. заборгованість із заробітної плати становила 2,645 млрд. грн.);
- ґ)** нерівність в оплаті праці – мають місце випадки гендерного розриву в оплаті праці (у середньому оплата праці жінок на 25% менша порівняно з оплатою праці чоловіків), диспропорції між оплатою праці керівників і рядових працівників одного й того ж підприємства (зарплата керівника може бути у 200 і більше разів вищою за зарплату звичайного працівника), значного розриву в оплаті праці між сферами діяльності та регіонами України тощо;
- д)** недостатність трудових гарантій працівників при неповній зайнятості, а також працівників, які працюють за строковими трудовими договорами;
- е)** недостатній захист прав працівників у випадку передачі підприємств, злиття й поглинання (у тому числі через відсутність процедури попереднього узгодження умов таких змін з працівниками);
- є)** відсутність гарантій щодо надання інформації працівникам з питань функціонування підприємства, залучення працівників / їх представників до обговорення й ухвалення рішень;
- ж)** неузгодженість політики держави щодо захисту українських громадян, які працюють за кордоном (загальна частка трудових мігрантів у загальній чисельності населення працездатного віку становить 4,5%; на сьогодні відсутня система добровільного повідомлення громадянами України про прийняття ними рішення працювати за кордоном з тим, щоб органи Міністерства закордонних справ України змогли своєчасно надавати консульську підтримку та сприяти захисту прав громадян України за кордоном у випадку їх порушення);
- з)** відсутність належного правового регулювання протидії мобінгу і сексуальним домаганням на робочому місці.

Найбільший ризик порушення прав людини у сфері зайнятості становлять такі сфери бізнес-діяльності:

А. Гірнична промисловість.

Шахти державної форми власності, які належать до сфери управління Міністерства енергетики та вугільної промисловості, мають найбільшу заборгованість із виплати заробітної плати, що є причиною протестів, демонстрацій та страйків з боку працівників.

Б. Неформальний сектор: незаконний видобуток бурштину.

За різними оцінками, в Україні видобувається нелегально від 120 до 300 тонн бурштину на рік. При цьому обсяг тіншового ринку становить 200-300 мільйонів дол. США. Цей вид діяльності надає нелегальні «робочі місця» тисячам людей.

В. Текстильна та швейна промисловість.

Серед основних проблем: відсутність гідної оплати праці, неналежні умови роботи (понаднормові, складні умови праці – низькі чи високі температури в робочих приміщеннях, брак робочих перерв, сидяча робота; працівниці скаржаться на біль у спині, ногах, алергії, проблеми з тиском і зором; ритми виробництва на швейних фабриках зумовлюють виснаженість і погіршення стану здоров'я).



НАВКОЛИШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ І ЗЕМЛЯ

Найбільший ризик порушення прав людини становлять: неконтрольована вирубка лісів, незабезпечення належного державного контролю за використанням пестицидів, скасування заборони на використання азбесту, технічна та технологічна зношеність основних фондів та засобів виробництва в промисловості, низькі темпи впровадження сучасних технологій очищення викидів та безвідходних технологічних процесів, невиконання підприємствами-забруднювачами в установлені строки заходів щодо зниження обсягів викидів до нормативного рівня, відсутність санітарно-захисних зон між промисловими та житловими районами, неконтрольоване розміщення відходів, знищення зелених зон у межах населених пунктів, недостатність фінансування заходів зі зменшення викидів в атмосферне повітря.

Окрема масштабна проблема - незаконний промисловий видобуток бурштину, який призводить до руйнування лісів на Західній Україні.

Лондонська дослідницька некомерційна організація Earthsight стверджує, що чиновники лісового господарства отримували неправомірну вигоду для забезпечення великих європейських фірм українською деревиною, яка, вірогідно, була вироблена незаконно.

Громадські організації також повідомляють про факти використання агробізнесом небезпечних агрохімікатів, заборонених в країнах ЄС, їх безконтрольного внесення на поля, розташовані поряд з житловими будинками, у тому числі у вітряну погоду без попередження місцевого населення. Наявні повідомлення про факти погроз на адресу сільських жителів, які звертають увагу громадськості на факти забруднення навколишнього природного середовища великими агрофірмами.



ОБГОВОРЕННЯ ТА ВЗАЄМОДІЯ З ГРОМАДОЮ

Наявна проблема недостатнього залучення громадськості до обговорення проектів, які реалізуються підприємствами і впливають на життя громади:

- громадські обговорення проводяться лише на етапі планування об'єктів чи майбутньої діяльності; громадськість не має можливості вплинути на реалізацію цих проектів на подальших етапах;
- таке обговорення відбувається тільки за процедурами оцінки впливу на довкілля, а також у процесі обговорення проектів містобудівної документації на місцевому рівні. Це дає можливість доволі широкому колу бізнес-проектів взагалі не проводити попередні громадські обговорення;
- передбачено проведення громадського обговорення, але не є необхідним отримання згоди (чи схвалення) від місцевої громади на реалізацію проекту. Бізнесу достатньо надати обгрунтовану відповідь на будь-які заперечення з боку громади.

Чинне правове регулювання залишає невизначеним питання щодо належного способу інформування громадськості про заплановані проекти та іншу діяльність, яка може вплинути на життя місцевої громади (будівництво нових об'єктів або перепрофілювання старих, проведення культурних, спортивних та інших заходів тощо).

В Україні відсутнє спеціальне правове регулювання, яке б дозволяло враховувати думку корінних народів щодо реалізації в місцях їх концентрованого проживання певних бізнес-проектів.

В Україні діє Закон «Про національні меншини в Україні», стаття 10 якого передбачає:

Держава гарантує національним меншинам право на збереження життєвого середовища у місцях їх історичного й сучасного розселення.

Однак жодних вимог щодо необхідності отримання згоди на реалізацію того чи іншого бізнес-проекту від національної меншини / корінного народу чинне законодавство не передбачає.

ТОРГІВЛЯ Й ІНВЕСТИЦІЇ

Чинне законодавство України не вимагає проведення оцінки можливого впливу на права людини при укладенні торговельних та інвестиційних договорів. Законодавство України не містить вимог щодо забезпечення етичного походження товарів і послуг, які імпортують-

ся до України. Працівники органів державної влади, які здійснюють контроль у сфері торгівлі й інвестування, не проходять навчання щодо зв'язку цих сфер діяльності з правами людини.

ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я ТА БЕЗПЕКА

Загальна кількість нормативних правових актів з охорони праці становить 648, що експертами МОП оцінюється як обсяг, який потребує систематизації з метою скорочення. 12 грудня 2018 р. урядом було схвалено Концепцію реформування системи управління охороною праці в Україні.

Чинне законодавство України у сфері охорони праці засноване переважно на «корегуючих діях», замість підходу, який би засновувався на профілактиці. Основна увага приділяється відшкодуванню нанесеної шкоди, натомість недостатня увага приділяється оцінці можливих ризиків та їх усуненню. Служби охорони праці, які мають бути організовані роботодавцями, не здійснюють усі необхідні дії з гігієни праці, передбачені стандартами МОП і ЄС, зокрема:

- виявлення й оцінку ризику від впливу небезпечних для здоров'я чинників, що виникають на робочому місці;
- нагляд за чинниками виробничого середовища та виробничих операцій, котрі можуть несприятливо впливати на здоров'я працівників, враховуючи санітарне обладнання, пункти харчування та приміщення, відведені для них роботодавцем;
- консультування з питань планування та організації робіт, куди входить організація робочих місць, відбору, догляду і підтримки в належному стані машин та іншого обладнання і речовин, що використовуються в процесі праці;

- участь у розробленні програм удосконалення виробничих операцій, а також у випробуванні й санітарно-гігієнічній оцінці нового обладнання;
- нагляд за станом здоров'я працівників у зв'язку з трудовим процесом;
- сприяння адаптації трудових процесів до працівників;
- участь у здійсненні заходів професійної реабілітації.

Більше того, законодавство обмежує сферу дії обов'язку з організації служби охорони праці лише підприємствами, тобто з цієї сфери виключені самозайняті особи з найманими працівниками та решта організацій (приватних і державних).

Професійні захворювання. Більшість «професійних захворювань» становлять захворювання дихальної системи, патології опорно-рухового апарату, викликані порушенням нервової системи, хвороби хімічної етіології.

Наявні суттєві розбіжності у статистичних даних про нещасні випадки на виробництві, у тому числі ті, які спричинили смерть працівника, а також про професійні захворювання, які надаються різними державними органами й установами. Найбільший ризик для життя і здоров'я працівників становлять вугільна промисловість, агропромисловий сектор, будівництво, металургійне виробництво, лісне й рибне господарство. Окремою проблемою є висока латентність нещасних випадків на виробництві.

Найбільш уразливими групами в українському суспільстві є: жінки (особливо сільські жінки, жінки з інвалідністю, внутрішньо переміщені жінки, ромські жінки, жінки похилого віку), представники ЛГБ-ТІК-спільноти, внутрішньо переміщені особи, представники ромської національної меншини, особи з інвалідністю, люди з ВІЛ / СНІД. Спеціальної інституції протидії дискримінації або інституції із забезпечення рівності в Україні немає. Однак питання протидії дискримінації охоплюються повноваженнями Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Крім того, в Україні діють Урядовий Уповноважений з питань гендерної рівності, Уповноважений Президента України з прав дитини і Уповноважений Президента України з прав людей з інвалідністю – ці інституції мають консультативний мандат та не наділені владними чи розпорядчими повноваженнями.

Жінки. Дискримінаційні стереотипи, патріархальні погляди на роль і обов'язки жінок і чоловіків у сім'ї транслюються в рекламі на замовлення бізнесу.

Трудове законодавство України створює умови для вразливого становища жінок. Серед іншого, Кодекс законів про працю України забороняє залучати вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, незалежно від їх волевиявлення, до роботи у нічний час (ст. 55), до роботи у вихідні дні (ст. 176), до направлення у відрядження (ст. 176), до надурочних робіт (ст. 63); залучати жінок до роботи у нічний час незалежно від їх волевиявлення за окремими винятками тощо. До кінця 2017 р. в Україні діяв Перелік робіт, до яких було заборонено залучати жінок (близько 500 видів робіт). Його скасування здобуло позитивну оцінку, однак зміни на практиці потребують більш тривалого періоду. Також скасування призвело до того, що в Україні наразі відсутній перелік робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці вагітних жінок, жінок-годувальниць.

Мають місце проблеми, які зачіпають усі групи жінок: професійна сегрегація на ринку праці; поширене приховане безробіття серед жінок (жінки частіше за чоловіків вимушені «користуватися» неоплачуваними відпустками, працювати на умовах неповного робочого дня / тижня тощо); жінки стикаються з відмовами у прийнятті на роботу з причин народження дитини, вагітності, наявності малої дитини, перерви в зайнятості (відпустки по догляду за дітьми); на українських підприємствах практично відсутня практика запровадження додаткових перерв для годування дитини на робочому місці, облаштування для цього спеціальних місць та ін.

Є поодинокі практика впровадження політик сприяння гендерній рівності на підприємствах, підвищення представництва жінок у складі керівних органів господарських товариств, попередження і реагування на випадки сексуальних домагань або інших гендерно-зумовлених переслідувань на робочому місці.

В Україні відсутні методичні рекомендації щодо впровадження положень законодавства, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, зокрема щодо оплати праці, надання відпусток, умов праці, можливостей поєднувати професійні та сімейні обов'язки. Позитивним прикладом є затвердження у березні 2019 р. Координаційним центром з надання правової допомоги Методичних рекомендацій щодо ідентифікації випадків ґендерної дискримінації та механізму надання правової допомоги.

Уразливі групи жінок – жінки з інвалідністю, жінки-ВПО, сільські жінки, ромські жінки, жінки з ВІЛ / СНІД, ЛБТІК жінки – піддаються множинній дискримінації у сфері праці й змушені долати додаткові бар'єри у доступі до зайнятості, переважно через поширені у суспільстві стереотипи.

Працівники з сімейними обов'язками. В Україні відсутні додаткові гарантії для працівників, які б створювали умови для поєднання сімейних і трудових обов'язків. Відповідний проект закону перебуває на розгляді Верховної Ради України. Чинне правове регулювання надання відпусток батькам з дітьми є дискримінаційним (зокрема, батько у низці випадків може отримати таку відпустку тільки за умови, що він виховує дитину / дітей без матері).

Діти. Моніторинг дитячої праці в Україні здійснюється нерегулярно і здебільшого за сприянням міжнародних організацій. Серед існуючих проблем: діяльність Інтернет-ресурсів, які пропонують роботу для дітей, містять вакансії та резюме дітей від 10 років (дозвіл батьків для працевлаштування не вимагається); відсутність обов'язкових медичних оглядів, у тому числі для дітей і підлітків, які є самозайнятими особами або тих, які працюють у домашніх господарствах у своїх батьків без формального працевлаштування, а також тих, які працюють на вулиці чи в інших громадських міс-

цях. Найгірші форми дитячої праці використовуються у гірничодобувній промисловості при завантаженні, транспортуванні та сортуванні вугілля, а також при видобутку бурштину. Діти, які перебувають у державних дитячих будинках, є особливо вразливими до торгівлі людьми.

Люди з інвалідністю стикаються з низкою бар'єрів у сфері працевлаштування, серед яких: принцип розумного пристосування застосовується непослідовно, а недотримання принципу не тягне за собою жодних санкцій; квоти щодо прийому людей з інвалідністю на роботу носять переважно формальний характер; серед роботодавців поширеним є стереотип щодо того, що люди з інвалідністю можуть виконувати лише роботу, яка не потребує спеціальної кваліфікації; не створено механізм для забезпечення права на зайнятість для людей з інтелектуальною або психічною інвалідністю.

Наявні факти запровадження страховими компаніями обмежень щодо страхування осіб з інвалідністю, зокрема, коли йдеться про страхування осіб, які подорожують за кордон. Поширеною залишається проблема низької фізичної доступності закладів, які надають послуги населенню, громадського транспорту тощо, для осіб з інвалідністю.



Внутрішньо переміщені особи (ВПО). ВПО стикаються з фактами дискримінації з боку роботодавців: є факти відмови наймати внутрішньо переміщених осіб з огляду на ризик того, що їх працевлаштування буде короткотривалим. Самі ВПО вказують на факти заниження розміру оплати їх праці, що вони пов'язують зі своїм статусом як переселенців. Найважче з числа ВПО працевлаштуватися жінкам з дітьми та особам віком понад 45 років.

Проблемним є документування фактів нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань ВПО, які перебували у трудових відносинах з підприємствами на непідконтрольній Уряду України території України, через відсутність можливості отримання підтверджуючих документів з підприємств.

ЛГБТІК. Міжнародні організації закликають Україну включити сексуальну орієнтацію і гендерну ідентичність до переліку заборонених підстав для дискримінації, а також забезпечити жертвам дискримінації ефективні й належні засоби правового захисту.



В українському суспільстві лишаються поширеними стигма й дискримінаційне ставлення до ЛГБТІК, що знаходить прояв у тому числі у сфері праці, освіти, медичних та інших послуг. Серед найбільш поширених порушень прав представників ЛГБТІК-спільноти: образи, погрози, приниження людської гідності; примушення до звільнення «за власним бажанням»; незаконні відмови в прийомі на роботу; пониження на посаді або відмова в просуванні; упереджене ставлення; незаконне збирання та розголошення конфіденційної інформації; незаконне звільнення; втручання в особисте життя; утиски; відмови у наданні послуг або надання їх не в повному обсязі.

Національні та етнічні меншини. Тільки 38% ромських жінок і чоловіків є працевлаштованими; для багатьох ромів доступні лише сезонні роботи або неофіційне працевлаштування через відсутність належної освіти, документів, а іноді через дискримінацію. Відзначається сегрегація і дискримінація ромів в школах.

Люди, які живуть з ВІЛ/СНІД. Через значну стигматизацію особи з ВІЛ / СНІДом стикаються з дискримінацією у сфері житла та зайнятості. Дослідження показало, що 15% опитаних українців, які мають ВІЛ / СНІД, втратили свою роботу частково або повністю через свій ВІЛ-статус. 41% втратили роботу через дискримінацію, а 65% - через погане здоров'я, пов'язане з ВІЛ.

Нааявність ВІЛ-статусу не визначена законодавством серед ознак, за якими заборонена дискримінація.

ОПОДАТКУВАННЯ

Проблема ухилення від сплати податків має високу актуальність для України. В якості причин такої ситуації вказується на надмірне податкове навантаження, складність та суперечливість податкового законодавства як на причину ухилення господарюючими суб'єктами від оподаткування.

У 2018 р. Міжнародна Асоціація присяжних сертифікованих бухгалтерів (ACCA) оприлюднила результати дослідження, в якому стверджується, що українська тіньова економіка становить майже 46% від офіційного ВВП. За оцінкою уряду, частка тіньової економіки дорівнює приблизно 35%. Серед основних способів ухилення від оподаткування: офшорні схеми, контрабанда та

«сірий» імпорт, заниження прибутків, зловживання спрощеною системою оподаткування тощо. Так, зокрема, Україна опинилася серед лідерів дослідження організації Global Financial Integrity «Незаконний вивіз капіталу»: майже $\frac{3}{4}$ експортних контрактів України є «непрямыми», тобто проходять через офшори.

В Україні передбачено відповідальність за ухилення від сплати податків, у тому числі кримінальну. Але зв'язок впливу ухилення від сплати податків на права людини розглядається тільки у теоретичному контексті й не є частиною професійної підготовки органів, уповноважених на здійснення контролю у сфері оподаткування.

ІНФОРМАЦІЯ І КОМУНІКАЦІЯ

На практиці поширеними є скарги громадян на порушення з боку приватного і державного бізнесу права на захист персональних даних. Експерти відзначають, що більшість даних, які люди залишають під час отримання дисконтних карток, реєстрації на веб-сайтах чи заповненні гугл-форм, можуть бути легко викрадені хакерами або передані іншим особам. Спеціальне законодавство у

сфері захисту персональних даних є неефективним з точки зору попередження нелегального витоку особистих даних. Крім того, притягнути особу, яка порушує право людини на захист персональних даних, до відповідальності можна, лише якщо власник даних самостійно помітить порушення конфіденційності і звернеться із відповідною заявою до правоохоронних органів.

DUE DILIGENCE (механізми забезпечення належної обачності)

У законодавстві України відсутні вимоги щодо забезпечення бізнесом належної обачності у сфері прав людини, у тому числі щодо їх дочірніх компаній і постачальників, незалежно від того, де вони здійснюють діяльність - на території України чи поза її межами.

Держава не забезпечує бізнес оглядами кращих практик щодо застосування механізмів забезпечення належної обачності.

Україна має достатньо широку законодавчу базу щодо протидії корупції. Незважаючи на це, рівень корупції не тільки у сфері здійснення державної влади, але й у бізнес-середовищі лишається високим, про що свідчить низка секторальних досліджень і журналістських розслідувань (корупція в енергетичному секторі, у сфері транспорту, в оборонпромі тощо). За даними Transparency International, Україна посідає 120 місце зі 180 країн в рейтингу сприйняття корупції за 2018 рік. 91 % українців бачать прояви корупції у владних колах і 82 % – у сфері бізнесу. 51 % всіх опитаних вважають, що корупція широко поширена в бізнесі, 77 % членів ради директорів чи керівників вищої ланки вказують, що неетична поведінка виправдана бажанням врятувати бізнес.

Серед інформації, оприлюдненої на сайті Національного антикорупційного бюро України, можна знайти приклади епізодів, в яких обвинувачуються представники державних і приватних підприємств. Це справи про розкрадання виділених із державного бюджету на проведення тих чи інших робіт коштів; про постачання державними підприємствами на користь компаній-посередників товарів

за заниженою ціною; про незаконне заволодіння коштами державних компаній; завищення штрафних санкцій, які державні компанії мають сплатити на користь приватних тощо.

Органи, відповідальні за застосування антикорупційних законів, не проходять навчання з питань прав людини, у тому числі щодо зобов'язань бізнесу в сфері прав людини й можливого негативного впливу корупції на права людини.

Закон України «Про запобігання корупції» передбачає необхідність впровадження антикорупційних програм юридичних осіб (ст. 62). Закон України «Про публічні закупівлі» передбачає, що замовник приймає рішення про відмову учаснику в участі у процедурі закупівлі та зобов'язаний відхилити тендерну пропозицію учасника в разі, якщо юридична особа, яка є учасником, не має антикорупційної програми чи уповноваженого з реалізації антикорупційної програми, якщо вартість закупівлі товару (товарів), послуги (послуг) або робіт дорівнює чи перевищує 20 мільйонів гривень (ст. 17).

ЗВ'ЯЗОК БІЗНЕСУ І ДЕРЖАВИ

ЗВ'ЯЗОК БІЗНЕСУ І ДЕРЖАВИ проявляється у трьох основних напрямках – діяльність державних підприємств, публічні закупівлі і приватизація.

Чинне законодавство України не встановлює вимог до державних або контрольованих державою підприємств щодо вжиття заходів із забезпечення належної обачності у сфері прав людини (human rights due diligence). Так само до таких підприємств держава не висуває вимог щодо управління ланцюгами поставок чи жодних інших вимог, які б зобов'язували такі підприємства враховувати права людини у своїй діяльності.

Досить поширеною є проблема завищення платежів за постачання газу з боку компаній-постачальниць. У 2018 р. з ситуацією завищених рахунків на сплату за постачання газу стикнулися, як мінімум, 3 млн. українців.

Незалежний експерт ООН з питання про наслідки зовнішньої заборгованості та інших відповідних міжнародних фінансових зобов'язань держав для повного здійснення прав людини, зокрема економічних, соціальних і культурних прав, відзначає, що швидке підвищення цін на газ для житлового сектора непропорційно сильно впливає на людей, які живуть у бідності (за деякими оцінками, 50% населення). Це є особливо обтяжливим для жінок, літніх людей, сільських домогосподарств, одиноких матерів, внутрішньо переміщених осіб і людей, які живуть поблизу лінії зіткнення.

За інформацією незалежного експерта ООН, державний сектор економіки є сферою, де ризик корупції є особливо високим. В Україні наявна велика кількість

державних підприємств: у 2017 році у цьому секторі нараховувалося 3300 підприємств, або приблизно вдесятеро більше, ніж в інших країнах із постперехідною економікою, як-от Угорщина (37), і у 30 разів більше, ніж у Польщі (126). Уряд України планує проведення приватизації, однак наразі відсутні комплексні оцінки впливу такої приватизації на права людини.

Держава закуповує товари, роботи й послуги для задоволення суспільних потреб. Обсяг державних закупівель в Україні щороку складає близько 13% ВВП. Замовники за публічними закупівлями не вимагають від своїх контрагентів діяти відповідно до вимог щодо захисту прав людини, а також розкривати інформацію про їхні так звані «ланцюжки поставок». Такий критерій, як повага до прав людини, не використовується в якості критерію при проведенні державних закупівель. Відповідні методичні вказівки також відсутні.

Позитивні оцінки отримала діяльність ProZorro – он-лайн-платформи державних закупівель, яка забезпечує відкритий доступ до державних закупівель (тендерів) в Україні. Вона була запроваджена у 2016 р. як одночасно централізований державний й децентралізований приватний торговельний майданчик. З того часу вона визнана однією з найбільш інноваційних у світі систем державних закупівель. ProZorro проводить більше 1500 онлайн-аукціонів на день.



Незважаючи на те, що ProZorro забезпечує технічну можливість проводити тендери з урахуванням інших критеріїв, окрім ціни, за даними Київської школи економіки, менше одного відсотка учасників тендерів користується нею. Як причина називається відсутність в Україні професійних працівників із закупівель, які можуть складати складні контракти. З 1900 організацій-замовників, опитаних Київською школою економіки, більше ніж 80% заявили, що закупівлі є «неоплачуваною роботою поза робочим днем».

ВИКРИВАЧІ І ПРАВОЗАХИСНИКИ

Ця сфера має прогалини у правовому регулюванні: спеціальний закон, який би захищав права правозахисників та / або викривачів суспільно важливої інформації, в Україні відсутній. Єдиний нормативно-правовий акт, що містить спеціальні норми, спрямовані на захист викривачів, – це Закон України «Про запобігання корупції».

Громадські об'єднання мають дуже обмежені можливості здійснювати моніторинг діяльності суб'єктів господарювання. Правозахисники, які працюють у сфері викриття порушень прав людини з боку бізнесу, не мають жодних спеціальних гарантій захисту. Навчання для державних органів щодо викликів, з якими стикаються правозахисники й викривачі, та шляхів їх мінімізації не проводиться.

РОЛЬ ДЕРЖАВИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПОВАГИ БІЗНЕСОМ ПРАВ ЛЮДИНИ В ЗОНАХ КОНФЛІКТІВ

Україна ратифікувала всі базові договори з міжнародного гуманітарного права. Серед не ратифікованих – Римський статут Міжнародного кримінального суду, Конвенція з касетних боєприпасів, Міжнародний договір про торгівлю зброєю.

Україна не є учасницею таких, відповідних тематиці бізнесу і прав людини, ініціатив: Добровільні принципи безпеки і прав людини (Voluntary Principles on Security and Human Rights), Міжнародний кодекс поведінки для приватних компаній з надання послуг безпеки (The International Code of Conduct for Private Security Service Providers). Водночас, Україна є членом Ініціативи з прозорості видобувних галузей (Extractive Industries Transparency Initiative (EITI)) і Kimberley Process Certification Scheme (KPCS).

Серед прогалин у забезпеченні поваги бізнесом прав людини в умовах конфлікту – відсутність офіційної заяви щодо зобов'язань у сфері бізнесу та прав людини, відсутність розподілу між міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх завдань і повноважень щодо втілення стандартів у сфері бізнесу і прав людини, відсутність розроблених державою методичних рекомендацій, матеріалів та програм тренінгів для роз'яснення ролі різних відомств у просуванні та захисті прав людини в аспекті можливого негативного впливу на них з боку бізнесу, відсутність практики надання роз'яснень для бізнесу щодо ризиків можливого негативного впливу його діяльності на права людини, які загострюються в умовах конфлікту.

Серед порушень прав людини на непідконтрольних територіях: несвоєчасна виплата заробітної плати або повна відсутність виплат; незаконні звільнення, у тому

числі вагітних жінок; випадки трудової експлуатації (роботодавці змушують відпрацьовувати робочий час, який не оплачується; вводиться трудова повинність для відпрацювання «комунальних боргів» тощо); порушується безпека транспортних пасажирських перевезень; ціни на продукти харчування і гігієни є значно завищеними, низька якість продуктів харчування, продаж контрабандної та іншої нелегальної продукції споживачам. Різниця в ціні на медичні препарати може сягати 300% у порівнянні з підконтрольною Уряду України територією. Понад 50% товарів, які поступають на територію, непідконтрольну Україні, в якості гуманітарної допомоги, потрапляють на реалізацію до магазинів і на ринки.

Наявна інформація про серйозні екологічні аварії на непідконтрольних Україні територіях, а також про проблеми з водопостачанням у Луганській та Донецькій областях та забезпеченням доступу мешканців прифронтових територій до основних необхідних для життя послуг. У Щорічній доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини за 2018 р. звертається увага на проблему навколишнього природного середовища на непідконтрольних територіях, зокрема, на факти понаднормових викидів забруднюючих речовин, перевищення вмісту токсичних речовин в атмосферному повітрі деяких населених пунктів.

Існує також небезпека для життя й здоров'я для працівників підприємств, які знаходяться у зоні конфлікту (заводи та інші підприємства неодноразово піддавалися ударам мінометними й артилерійськими снарядами). Окремі люди живуть на території, непідконтрольній Україні, а працюють на контрольованій території, і тому вимушені перетинати лінію зіткнення декілька разів на тиждень.

ДОСТУП ДО ДЕРЖАВНИХ ЗАСОБІВ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ

Україна забезпечує реагування на порушення прав людини з боку бізнесу, встановлюючи цивільну відповідальність за майнову і немайнову шкоду, завдану особі порушенням її прав, адміністративні санкції за порушення передбачених чинним законодавством умов ведення господарської діяльності, серед яких – штрафи, анулювання ліцензії на зайняття відповідним видом господарської діяльності тощо. Кримінальна відповідальність може бути застосована тільки до фізичних осіб, у тому числі у тих випадках, коли такі особи діяли від імені суб'єкта господарювання. До юридичних осіб застосовуються заходи кримінально-правового характеру за обмежене коло злочинів, серед яких корупційні правопорушення. Спеціальне реагування на порушення прав людини з боку суб'єктів господарювання не передбачено.

Такі заходи впливу на бізнес як обмеження доступу до державного фінансування, заборона участі у державних закупівлях тощо, не застосовуються.

Щодо притягнення бізнесу (його представників) до відповідальності за порушення, вчинені за межами території України, то така можливість існує щодо цивільно-правової і кримінальної відповідальності. Адміністративно-господарські санкції можуть бути застосовані за порушення, вчинені й зафіксовані контролюючими органами на території України.

Українське законодавство не передбачає механізмів забезпечення принесення бізнесом вибачень з приводу негативних наслідків, завданих діяльністю суб'єкта господарювання особі, групі осіб, місцевій громаді чи іншій спільноті.

Чинне процесуальне законодавство України не передбачає можливості пред'явлення позовів на захист групових інтересів (колективних позовів), незважаючи на те, що норми матеріального права в деяких випадках допускають їх пред'явлення. Неврегульованим також залишається питання щодо можливості пред'явлення позовів на захист громадського інтересу.



Серед громадськості проводяться правопросвітницькі заходи та кампанії з метою підвищення обізнаності населення щодо законодавства та механізмів, які забезпечують відшкодування збитків у разі здійснення підприємствами негативного впливу на права людини (наприклад, реалізований Міністерством юстиції України загальнонаціональний правопросвітницький проект «Я МАЮ ПРАВО!»).

Серед прогалин у сфері забезпечення судового захисту прав людини є відсутність програм навчання для суддів, державних службовців, адвокатів, працівників правоохоронних органів з питань бізнесу і прав людини.

Загальні бар'єри у доступі до правосуддя в Україні загострюються у справах, пов'язаних з негативним впливом бізнесу на права людини: високий розмір судового збору та інших судових витрат, що особливо підкреслює фінансову нерівність сторін у випадку, коли йдеться про спір між фізичною особою та підприємством; відсутність практики залучення до розгляду відповідних спорів експертів у питаннях бізнесу і прав людини, проблема виконання судових рішень тощо.

В Україні гарантовано право на безоплатну правову допомогу для окремих уразливих груп за наявності відповідних соціальних та / або економічних показників. Така допомога полягає у наданні правових послуг,

спрямованих на забезпечення реалізації прав і свобод людини і громадянина, захисту цих прав і свобод, їх відновлення у разі порушення. Критерії, які б враховували, що позов подається до бізнес-суб'єкта у зв'язку із тим, що його діяльність має негативний вплив на права людини, не застосовуються.

Щодо державних позасудових засобів правового захисту, в Україні, зокрема, створено Національний контактний пункт, який діє на виконання Україною Декларації ОЕСР про міжнародне інвестування та багатонаціональні підприємства. НКП може розглядати скарги будь-якої особи проти українських компаній, незалежно від того, де вчинено порушення – на території України чи поза нею. Наразі до українського НКП не надійшло жодної скарги, що вказує на недостатність інформаційних заходів, які б підвищували обізнаність населення про можливість такого оскарження.

Зі скаргою на суб'єкт господарювання можна також звернутись до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Практика розгляду відповідних скарг свідчить про достатньо високу затребуваність цього механізму серед громадян України.

Де-факто в Україні застосовується медіація як інститут позасудового врегулювання спорів, але функціонування в умовах відсутності належного нормативного забезпечення впливає на її ефективність.

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ ЩОДО ПОВАГИ ПРАВ ЛЮДИНИ

З метою написання цього розділу було проаналізовано веб-сайти усіх українських корпорацій, які входять до Глобального договору ООН (29 компаній), а також додатково сайти підприємств, які заявляють про свою високу корпоративну соціальну відповідальність. Усього проаналізовано сайти 50 компаній. Інформація, наведена у цьому розділі, доповнена також показниками, зібраними за результатами опитування суб'єктів господарювання, яке ініціювало Міністерство юстиції України.

Наявність у підприємства заяви про відданість правам людини, повагу до них, її публічне поширення через свій веб-сайт не є загальною практикою в Україні. Однак окремі компанії, особливо транснаціональні, впроваджують відповідні політики, переважно, як частину Кодексів корпоративної етики, а не окрему заяву про відданість саме правам людини. Серед 29 компаній, які є членами Глобального договору ООН (а отже, кожна з них направила до Глобального договору лист про відданість правам людини), тільки 5 компаній розмістили на своїх сайтах заяви про відданість правам людини.

Водночас, навіть наявні нечисленні приклади заяв про відданість правам людини, за винятком поодиноких прикладів, не включають посилань на мінімальні міжнародні стандарти у сфері прав людини, викладені у Міжнародному біллі про права, в Декларації МОП, посилання на більш спеціальні стандарти, актуальні для конкретної сфери діяльності; не ставлять питання про необхідність охопити названою політикою увесь ланцюг поставок, інтегрувати стандарти захисту прав людини до змісту договорів, які укладає компанія.

Українські компанії мало представлені в ініціативах, релевантних відповідальності бізнесу за дотримання прав людини, таких як:

Глобальний договір ООН (UN Global Compact) – бере участь 29 українських господарюючих суб'єктів;

Глобальна мережева ініціатива (Global Network Initiative) – немає українських компаній;

Міжнародний кодекс поведінки для приватної служби охорони (International Code of Conduct for Private Security Service Providers Association) – бере участь одна українська компанія;

Ініціатива прозорості у добувних галузях отраслях (Extractive Industries Transparency Initiative) – бере участь уряд України.

В таких ініціативах як Voluntary Principles on Security and Human Rights Initiative, Ethical Trading Initiative, Fair Labor Association українських учасників немає.

В Україні усталені корпоративні стандарти управління не включають в себе реалізацію наведених нижче практик:

- стандарти у сфері прав людини виступають критерієм для оцінки ризиків від діяльності компанії та її можливого впливу на права людини;
- компанія визначає фактичний і потенційний вплив своєї діяльності на права людини, а також вплив, безпосередньо пов'язаний з операціями, продуктами чи послугами, які охоплюються ланцюгами поставок такої компанії або іншими договірними і недоговірними зв'язками такої компанії;

- компанія оцінює вплив на права людини як ключовий показник своєї діяльності й розвитку бізнесу, важливість якого є рівною виходу на нові ринки збуту тощо;
- компанія здійснює оцінку впливу на права людини як своєї діяльності в цілому, так і кожного окремого проекту, який реалізує компанія;
- процеси оцінки включають в себе консультації з зацікавленими сторонами;
- звертається окрема увага на права і потреби уразливих груп, враховується принцип гендерної рівності на кожному етапі діяльності компанії;
- компанія забезпечує, щоб результати оцінки впливу її діяльності були зрозумілі зацікавленим сторонами, доведені до їх відома, реально діючими на відповідному рівні, у тому числі завдяки відданості вищого керівництва ідеї прав людини й забезпеченню узгодженої співпраці між різними структурними підрозділами компанії;
- компанія виділяє адекватні ресурси, у тому числі фінансові й людські, для врахування результатів оцінки в діяльності компанії;
- компанія використовує наявні в неї важелі впливу, щоб пом'якшити ризики негативного впливу на права людини з боку її контрагентів чи інших суб'єктів господарювання, з якими вона має зв'язки;
- у тих випадках, коли необхідно розставити пріоритети, компанія розглядає серйозність наслідків для прав людини як основний критерій своїх подальших дій.

РЕЗУЛЬТАТИ ПРОВЕДЕНОГО МІНІСТЕРСТВОМ ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ ОПИТУВАННЯ

В опитуванні взяли участь суб'єкти господарювання, які представляють різні галузі господарської діяльності, серед яких: сільське господарство, добувна промисловість, енергетика, будівництво, транспорт, фінансова та/або страхова діяльність, реклама, відпочинок та/або розваги, юридичні послуги, тютюнова галузь, автомобільний бізнес (усього 28 компаній).

Більшість компаній, які надали свої відповіді: мають більше ніж 250 найманих працівників, працюють на міжнародному або на національному рівні, постачають послуги чи товари за кордон, купують послуги чи товари за кордоном, не є дочірніми організаціями інших іноземних або українських компаній.

В цілому, представники бізнесу, які взяли участь в опитуванні, демонструють розуміння взаємозв'язку ведення бізнес-діяльності і прав людини:

- усі опитані погодились, правами людини у цьому аспекті охоплюються умови праці, режим праці і відпочинку, а також захист персональних даних;
- більшість опитаних погодилась з тим, що рівень оплати праці, рівність оплати праці чоловіків та жінок за умови виконання еквівалентного об'єму роботи, об'єднання працівників у профспілки, питання дитячої праці, дискримінація та домагання на робочому місці, можливість працівників сповідувати свою релігію чи

релігійні погляди, можливість працівників висловлювати невдоволення рішеннями, пов'язаними з їх працевлаштуванням та оскаржувати їх, вплив господарської діяльності організації на навколишнє природне середовище та місцеві громади, також є питаннями прав людини в діяльності суб'єктів господарювання;

- водночас, лише 6% опитаних бачать можливий вплив на права людини в діяльності приватних чи державних охоронних структур із захисту активів комерційних організацій; 50% погоджується з тим, що питання сплати податків також пов'язані з впливом компанії на права людини.

100% опитаних заявляє, що повага до прав людини є обов'язком не тільки органів державної влади, але й суб'єктів господарювання, і повністю погоджується з тим, що сфера прав людини є актуальною для бізнесу, незалежно від масштабів та сфери його діяльності.

Водночас, учасники опитування демонструють невпевненість, відповідаючи на питання, чи означає повага до прав людини здійснення благодійницької діяльності на користь суспільства (наприклад, надання благодійних внесків, фінансової підтримки місцевих ініціатив, заснування стипендій тощо). 38% опитаних продемонстрували готовність погодитись із цим твердженням. Такі результати вказують на досить поширене серед бізнесу переконання, що здійснюючи благодійницькі акції, демонструючи інші прояви корпоративної соціальної відповідальності в такому її значенні, він реалізує свої зобов'язання у сфері прав людини.

Більшість опитаних (82%) погодились із тим, що увага до прав людини має приділятися усіма компаніями, незалежно від того, чи провадять вони діяльність за кордоном і чи співпрацюють з іноземними компаніями.

62,5% опитаних компаній заявили, що мають внутрішній документ, яким визначається політика організації у сфері прав людини.

Водночас, ті, хто відповів позитивно на питання про наявність у компанії політики у сфері прав людини, дали такі відповіді щодо її змісту:

- у 78% політика організації у сфері прав людини регламентується внутрішнім документом, що присвячений іншій тематиці (наприклад, корпоративній соціальній відповідальності чи сталому розвитку);
- 34% компаній, які мають політику у сфері прав людини, тим не менше, не роблять її текст публічно доступним, зокрема, не розміщують на веб-сайті організації тощо;
- в середньому 80% вказують, що співробітникам організації було забезпечено ознайомлення зі змістом такого внутрішнього документа щодо прав людини (наприклад, через проведення тренінгів, навчань), організації заявляють, що вживають заходи щодо забезпечення дотримання такого внутрішнього документа співробітниками організації (наприклад, через введення системи заохочень чи штрафів), що ними проводились у процесі розробки такого внутрішнього документа консультації зі співробітниками організації та іншими зацікавленими сторонами;
- 78% опитаних заявляють, що такий внутрішній документ містить положення про заборону дискримінації.

Водночас, внутрішні політики у сфері прав людини передбачають проведення оцінки впливу діяльності компанії на сферу прав людини лише у половині опитаних компаній.

На питання, до обов'язків якої посадової особи в організації віднесено забезпечення дотримання прав людини в діяльності організації, 56 % опитаних вказало керівні посади (виконавчий директор, партнер, голова правління тощо). Серед згадуваних у відповідях варіантів також були: фахівець по роботі з персоналу, фахівець з фінансових питань, фахівець з маркетингу та

комунікації, фахівець з корпоративної соціальної відповідальності, профком, служба комплаєнсу.

Опитування також продемонструвало, що більшість компаній не проводять досліджень того, які аспекти прав людини можуть стосуватись чи бути пов'язаними із діяльністю організації чи її постачальників (тільки 38% опитаних заявили про проведення таких дій), не оцінюють вплив своїх послуг, продукції, виробничих циклів на права людини (лише 44% заявляють про проведення таких оцінок). 50% вказують, що використовують стандарти у сфері прав людини як мірило оцінки впливу своєї діяльності.

Відсоток компаній, які забезпечують обговорення адміністрування їх впливу на права людини на рівні правління або вищого керівництва, є вищим (62%) за відсоток компаній, які консультувалися із зацікавленими сторонами, у тому числі з працівниками та місцевими громадами з питань, пов'язаних з правами людини (56%).

Компаніям, які взяли участь в опитуванні, також було запропоновано відзначити серед категорій порушень прав людини ті, ризик виникнення яких міг би потенційно мати місце у сфері їх діяльності, у секторі економіки організації або в ланцюзі поставок відповідної організації.

В цілому, опитані компанії оцінюють ризик порушення прав людини як у своїй діяльності, так і в секторі економіки або в ланцюзі поставок вкрай низько. У своїй організації найбільш вірогідним компанії вважають ризик забруднення навколишнього природного середовища (38%), дискримінації (32%), порушення права на приватність (32%) і ризик неналежних умов праці (32%). Найнижчим є ризик використання дитячої праці (6%) і порушення права на об'єднання у профспілки (0%). Приблизно так само учасники опитування оцінюють ризик порушення прав людини в цілому в секторі

економіки. Компанії демонструють низьку готовність відповідати на питання щодо можливого ризику порушень прав людини у ланцюзі поставок.

Переважна більшість компаній заявила про наявність у них механізмів розгляду скарг, поданих її співробітниками (88%), співробітниками контрагентів (62%) та іншими особами – споживачами, представниками громади тощо (68%).

На питання, які саме питання зі сфери захисту прав людини мали своїм предметом такі скарги, компанії відповіли: неналежні умови обслуговування людей з інвалідністю, забруднення навколишнього природного середовища, дискримінації жінок при наймі на роботу.

37,5 % опитаних компаній відповіли, що до них зверталися клієнти, постачальники чи інвестори з питанням про те, яким чином організація запобігає порушенням прав людини.

Лише 25% компаній, які взяли участь в опитуванні, зверталися до своїх клієнтів або постачальників з питанням про те, як вони запобігають порушенням прав людини.

Щодо перешкод, з якими організації стикаються в контексті дотримання прав людини, то найбільш релевантними для себе організації вважають:

- Цьому питанню не приділяється значної уваги у бізнес-середовищі (56%)
- Нестача довіри та комунікації з громадськістю (56%)
- Нестача необхідних знань серед працівників контрагентів (50%)
- Небезпека збільшення ризику завдання репутаційних втрат (38%)
- Слабке забезпечення виконання національного законодавства органами виконавчої влади (38%)

Такі фактори як нестача знань щодо обов'язків організації у сфері прав людини, нестача необхідних для цього ресурсів організації, недостатність необхідних знань серед працівників компанії, невідповідність національного законодавства міжнародним стандартам, врахування прав людини знизить ефективність господарської діяльності організації, нестача необхідної співпраці між підприємствами відповідного сектору економіки, організації не відзначили як такі, що є перешкодами для забезпечення дотримання прав людини.

Серед кроків, які були б корисними в контексті забезпечення поваги до прав людини з боку відповідної організації, було відзначено такі:

- збільшення обізнаності громадського сектору в сфері захисту прав людини;
- підвищення уваги ЗМІ до проблематики бізнесу і прав людини;
- проведення конференцій, консультацій, тренінгів з проблематики прав людини для бізнесу, поширення навчальних матеріалів, коротких відео;
- ефективне забезпечення органами державної влади дотримання прав людини;
- підвищення обізнаності до теми прав людини серед підрядників у ланцюгах поставок.

44% опитаних організацій хотіли б отримувати консультаційну підтримку щодо тематики «Бізнес і права людини» від Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Серед можливих джерел отримання такої підтримки також було відзначено: в цілому правничу спільноту (19%), органи виконавчої влади, постійно діючий просвітницький центр, Глобальний договір ООН тощо.

ВИСНОВКИ

Отже, виявлені в результаті проведення Національного оцінювання базових показників у сфері бізнесу та прав людини прогалини в законодавстві й державній політиці та невідповідності практик ведення бізнесу стандартам корпоративної відповідальності у сфері прав людини вказують, передусім, на нестачу скоординованої урядової політики у сфері бізнесу та прав людини. Низка проблем, виявлених у таких сферах як працевлаштування, охорона навколишнього природного середовища, протидія дискримінації, оподаткування, охорона здоров'я та безпека, протидія корупції, взаємодія з громадою та ін. свідчить про брак застосування заснованого на правах людини підходу у формуванні державних політик у відповідних сферах та практиках ведення бізнесу.

Повний текст Національного базового оцінювання з бізнесу і прав людини в Україні розміщено на сайтах:

Міністерства юстиції України: minjust.gov.ua

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого: nlu.edu.ua

