



Методичні рекомендації ОЕСР із забезпечення заходів належної обачності для відповідального управління ланцюгами постачання в галузі швейної та взуттєвої промисловості



**Методичні рекомендації ОЕСР
із забезпечення заходів
належної обачності для
відповідального управління
ланцюгами постачання
в галузі швейної та взуттєвої
промисловості**

Вперше надруковано ОЕСР англійською мовою під назвою: OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector ©OECD 2018

©2018 Міністерство економічного розвитку і торгівлі України для українського видання

Перекладено Бюро perekladu.com і надруковано видавництвом «Юстон» в рамках проекту «Розбудова потенціалу Національного контактного пункту з відповідальної бізнес-поведінки», що реалізується Центром “Розвиток КСВ” за підтримки Посольства Королівства Нідерландів в Україні.

Ця робота публікується під відповідальністю Генерального секретаря ОЕСР. Всі висловлені думки та аргументи, що використовуються в цьому документі, не обов’язково відображають офіційні погляди країн-членів ОЕСР.

Цей документ, а також будь-які дані та будь-які схеми і таблиці, що включені до цього документу, не зачіпають та не шкодять статусу або суверенітету будь-якої території чи країни, делімітації міжнародних кордонів та прикордонних районів, а також назві будь-якої території, країни, міста або району.

Будь ласка, використовуйте посилання на цю публікацію:

ОЕСР (2018), Методичні рекомендації ОЕСР із забезпечення заходів належної обачності для відповідального управління ланцюгами постачання в галузі швейної та взуттєвої промисловості, видавництво ОЕСР, Париж.

<http://dx.doi.org/10.1787/9789264290587-en>

/ OECD (2018), OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264290587-en/>

MCHK / ISBN 978-92-64-29057-0 (надруковано) MCHK / ISBN 978-92-64-29058-7 (PDF)

Фотографії: Cover © kieferpix / iStock / Thinkstockphotos.com

Виправлення до публікацій ОЕСР можуть бути знайдені на сайті за наступною адресою:

www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm

© ОЕСР 2018

Передмова

Методичні рекомендації Організації економічної співпраці та розвитку (надалі – «ОЕСР») із забезпечення заходів належної обачності для відповідального управління ланцюгами постачання в галузі швейної та взуттєвої промисловості (надалі – «Методичні рекомендації») були розроблені задля того, щоб надати підприємствам рекомендації та інструкції щодо забезпечення заходів належної обачності, що містяться в Методичних рекомендаціях ОЕСР для багатонаціональних підприємств на підставі ланцюга постачання в галузі швейної та взуттєвої промисловості, з метою уникнення та усунення проблем та потенційного негативного впливу їх діяльності та ланцюгів постачання. Методичні рекомендації спрямовані на підтримку цілей ОЕСР, забезпечення гармонізації діяльності підприємств галузі швейної та взуттєвої промисловості із державною політикою, зміцнення взаємної довіри між підприємствами та суспільними прошарками, в яких працюють підприємства. Ці Методичні рекомендації також допоможуть підприємствам впровадити в свою діяльність заходи належної обачності, що містяться в Керівних принципах ООН в сфері бізнесу та прав людини. Методичні рекомендації узгоджені із Декларацією Міжнародної організації праці (надалі – «МОП») про основні принципи і права в сфері праці, відповідними конвенціями та рекомендаціями МОП, Тристоронньою декларацією принципів МОП, що стосуються багатонаціональних підприємств та соціальної політики. Ці Методичні рекомендації разом із модулями щодо забезпечення заходів належної обачності у специфічних сферах ризику надають підприємствам, що працюють в галузі швейної та взуттєвої промисловості, повний пакет послуг для відповідального опрацювання та впровадження.

Ці Методичні рекомендації були розроблені за допомогою колегіального опрацювання, яке включало багато зацікавлених сторін, із глибоким залученням до нього країн-членів ОЕСР та країн, що не є членами ОЕСР, представників бізнесу, профспілок та громадянського суспільства, які працювали під керівництвом Робочої групи з питань відповідальної ділової поведінки. Колегіальна консультативна група, до складу якої входили багато зацікавлених сторін, знаходилася під головуванням Німеччини та була створена у березні 2015 року, щоб підтримати розробку цих Методичних рекомендацій. Ці Методичні рекомендації були створені за допомогою постійних внесків усіх членів колегіальної консультативної групи та інших експертів, у тому числі тих, які брали участь у проведенні круглого столу із забезпечення заходів належної обачності для відповідального управління ланцюгами постачання в галузі швейної та взуттєвої промисловості, що відбувся 1-2 жовтня 2015 року. Крім того, значну роль відіграло проведення громадських консультацій, що мали місце у лютому-березні 2016 року. В результаті цього Методичні рекомендації є практико-орієнтованими та приділяють особливу увагу спільним конструктивним підходам до вирішення складних задач та проблем.

Ці Методичні рекомендації спираються на поглиблені звіти Національних координаційних бюро (надалі – «НКБ») Франції та Італії щодо впровадження принципів

Ви можете копіювати, завантажувати або роздруковувати контент ОЕСР для власного використання, а також включати витяги з публікацій ОЕСР, баз даних та мультимедійних продуктів у власні документи, презентації, блоги, веб-сайти та навчальні матеріали, за умови, що відповідне підтвердження джерела та авторського права Власника (ів) є наявним. Усі запити щодо публічного або комерційного використання та права на переклад повинні бути подані до: rights@oecd.org. Запити щодо надання дозволу на фотокопіювання частин цього матеріалу для публічного чи комерційного використання надсилаються безпосередньо до Центру дозвільної документації (ЦДД) за адресою: info@copyright.com або Французького центру експлуатації права копіювання (ФЦЕПК) за адресою: contact@cfcopies.com.

ОЕСР в галузі швейної та взуттєвої промисловості, провідних ініціатив таких країн, як: Бельгія, Канада, Данія, Європейський Союз, Німеччина, Нідерланди, Швеція, Сполучене Королівство та США. Вони мають на меті спробу відреагувати на заяви та документальні підтвердження, що були зроблені та надані НКБ в червні 2013 року та 2014 році після трагічного руйнування Rana Plaza. Методичні рекомендації також були розроблені у якості відповіді на Міністерське комюніке з питань відповідальної ділової поведінки, прийняте 26 червня 2014 року, та Декларацію лідерів країн Великої сімки, прийняту 7-8 червня 2015 року в Замку Ельмау, де відображені зусилля міжнародного співтовариства щодо оприлюднення стандартів і заходів належної обачності в масштабах текстильної галузі та галузі одягу масового виробництва.

Ці Методичні рекомендації були схвалені Робочою групою ОЕСР з питань відповідальної ділової поведінки 24 жовтня 2016 року та Комітетом з інвестицій ОЕСР 14 січня 2017 року.

Рекомендація ОЕСР щодо впровадження Методичних рекомендацій була прийнята Радою 17 травня 2017 року. Хоча це не є юридично обов'язковим, ця Рекомендація відображає загальну позицію та політичну прихильність країн-членів ОЕСР та країн-послідовників, що не є членами ОЕСР, Методичним рекомендаціям ОЕСР для багатонаціональних підприємств.

ОЕСР також розробила спеціальні настанови та рекомендації, щоб допомогти підприємствам створити систему відповідального управління ланцюгами постачання в інших галузях, зокрема: постачання корисних копалин з районів, що постраждали від конфліктів, та районів із підвищеним рівнем ризику; видобуток; сільське господарство; фінанси.

Зміст

Рекомендація Ради щодо впровадження Методичних рекомендацій із забезпечення заходів належної обачності для відповідального управління ланцюгами постачання в галузі швейної та взуттєвої промисловості	9
Терміни, що використовуються в Методичних рекомендаціях	12
Загальне уявлення про Методичні рекомендації	15
Базова проблематика	15
Мета Методичних рекомендацій	15
Цільова аудиторія	15
Основа Методичних рекомендацій	17
Дотримання законодавства	17
Переваги	18
Структура Методичних рекомендацій	19
Введення в поняття та заходи належної обачності в рамках Методичних рекомендацій ОЕСР та ключові концепції для впровадження належної обачності	20
Поняття та заходи належної обачності в рамках Методичних рекомендацій ОЕСР	22
Ефективна взаємодія із зацікавленими сторонами	24
Співпраця та належна обачність	25
Врахування гендерної проблематики під час застосування заходів належної обачності	29
Розділ I	31
Сутність Методичних рекомендацій із забезпечення заходів належної обачності для відповідального управління ланцюгами постачання в галузі швейної та взуттєвої промисловості	
1. Впровадження принципів відповідальної ділової поведінки в корпоративну політику та системи управління	32
2. Визначення фактичної та потенційної шкоди в процесі власної діяльності підприємства та в ланцюзі постачання	41
3. Припинення нанесення шкоди, запобігання або мінімізація шкоди в процесі власної діяльності підприємства та в ланцюзі постачання	64
4. Контроль та відстеження	80
5. Надання інформації	85
6. Забезпечення або співпраця щодо усунення порушень і захисту прав у разі необхідності	89

Розділ II	99
Модулі з галузевих ризиків	
Модуль 1 Дитяча праця	100
Модуль 2 Сексуальні домагання, сексуальне та гендерне насильство (СТГН/ SGBV) на робочому місці	110
Модуль 3 Примусова праця	119
Модуль 4 Робочій час	127
Модуль 5 Охорона та безпека праці	130
Модуль 6 Профспілки та колективні договори	137
Модуль 7 Заробітна плата	143
Введення в екологічні модулі	150
Модуль 8 Небезпечні хімічні речовини	152
Модуль 9 Споживання води	157
Модуль 10 Викиди парникових газів в атмосферу	162
Модуль 11 Хабарництво та корупція	166
Модуль 12 Відповідальний вибір постачальників з числа надомних працівників	174
Таблиці	
1. Інформація, яка збирається та зберігається для цілей забезпечення заходів належної обачності	40
2. Галузеві ризики швейної та взуттєвої промисловості	43
3. Фактори, які можуть вплинути на характер та ступінь заходів належної обачності	47
4. Фактори, які можуть вплинути на характер та ступінь заходів належної обачності у зв'язку з оцінюванням постачальників	58
5. Фактори, які можуть вплинути на характер та ступінь заходів належної обачності у зв'язку з розумінням оперативної специфіки та умов	60
6. Пов'язаність підприємства із нанесенням шкоди та заходи реагування	61
7. Фактори, які можуть вплинути на характер та ступінь заходів належної обачності у зв'язку із запобіганням та нівелюванням шкоди в ланцюзі постачання підприємства	77
8. Основні критерії механізмів подання та розгляду скарг на оперативному рівні та приклади компонентів	92

9. Фактори, пов'язані із ризиком використання дитячої праці в галузі швейної та взуттєвої промисловості	101
10. Сексуальні домагання, сексуальне та гендерне насильство (СТГН/SGBV)	111
11. Фактори ризику використання примусової праці в галузі швейної та взуттєвої промисловості	120
12. Опис антипрофспілкової політики та практики	139
13. Приклади заходів спрямованих на зменшення викиду парникових газів та моніторинг поліпшень на різних етапах життєвого циклу продукту	163
14. Зовнішні фактори ризику добросовісності	168
15. Внутрішні фактори ризику добросовісності	169

Блоки

1. Законодавство про захист конкуренції (антимонопольне законодавство) та відповідальна ділова поведінка	28
2. Корпоративна політика щодо субпідряду та інших процесів належної обачності	34
3. Механізми оцінювання та усунення ризику нанесення шкоди, що перевищує рівень 2 (наприклад, сировина)	55
4. Запобігання здійсненню внеску у нанесення шкоди шляхом практики відповідальних закупівель	69
5. Впровадження заходів контролю при отриманні непрямих поставок	72
6. Природа належної обачності у розрізі заходів та способів впливу	79
7. Роль держави у забезпеченні доступу до ефективних засобів правового захисту	90
8. Розмежування систем раннього попередження та процесів, що дозволяють усунути порушення і забезпечують захист прав	95
9. Впровадження багатосторонніх механізмів подання та розгляду скарг	96
10. Дискримінація та дискримінація за ознакою статі	116
11. Фактори, які можуть призвести до надмірного робочого часу на виробництві	128
12. Рекомендації для малих та середніх підприємств (МСП)	135
13. Протокольні угоди	141
14. Визначення країн постачання із високим рівнем ризику	147
15. Система із запобігання та згладжування наслідків порушень прав людини та трудових прав при залученні надомних працівників	174

Щодо Методичних рекомендацій ОЕСР для багатонаціональних підприємств

Методичні рекомендації ОЕСР для багатонаціональних підприємств (Методичні рекомендації ОЕСР) є однією з чотирьох частин Декларації та Рішень ОЕСР про міжнародні інвестиції та багатонаціональні підприємства від 1976 року (надалі – «Декларація»). У Декларації послідовники принципів рекомендують, щоб такі багатонаціональні підприємства (надалі – «БНП») дотримувалися принципів та стандартів, викладених в Методичній рекомендації ОЕСР, та які мають на меті забезпечити відкрите та прозоре міжнародне інвестиційне середовище, заохотити на позитивний внесок БНП до економічного, екологічного та соціального прогресу. На даний час у Декларації є 46 країн-послідовників, усі 35 країн ОЕСР та 11 країн, що не є членами ОЕСР. Методичні рекомендації ОЕСР були переглянуті декілька разів, останній раз це відбулося в 2011 році. Вони є найбільш повним набором рекомендацій, підтриманих на державному рівні, у сфері відповідальної ділової поведінки (ВДП). Вони охоплюють дев'ять основних напрямків ВДП: розголошення інформації, права людини, зайнятість та виробничі відносини, навколишнє середовище, боротьба із хабарництвом та корупцією, інтереси споживачів, наука та технології, конкуренція та оподаткування. Рекомендації, викладені в Методичній рекомендації ОЕСР, надходять від урядів країн безпосередньо до БНП, які працюють на їх територіях або відносяться до них.

Відповідно до Рішення Ради щодо Методичних рекомендацій ОЕСР для багатонаціональних підприємств, послідовники повинні створити Національне координаційне бюро (надалі – «НКБ») задля підвищення ефективності та популяризації Методичних рекомендацій ОЕСР шляхом проведення рекламних заходів, обробки запитів та сприяння вирішенню проблем, що виникають та мають відношення до впровадження Методичних рекомендацій у конкретних випадках. Методичні рекомендації ОЕСР є першим міжнародним інструментом для активізації та впровадження заходів належної обачності в основні сфери ділової етики, які пов'язані з несприятливими впливами та наслідками.

Рекомендація Ради щодо впровадження Методичних рекомендацій із забезпечення заходів належної обачності для відповідального управління ланцюгами постачання в галузі швейної та взуттєвої промисловості

17 травня 2017 року

РАДА,

КЕРУЮЧИСЬ Статтею 5 б) Конвенції про Організацію економічної співпраці та розвитку від 14 грудня 1960 року;

КЕРУЮЧИСЬ Декларацією про міжнародні інвестиції та багатонаціональні підприємства [C(76)99/FINAL], Рішенням Ради щодо Методичних рекомендацій ОЕСР для багатонаціональних підприємств [C(2000)96/FINAL], із внесеними поправками - C/MIN(2011)11/FINAL] (надалі – «Рішення щодо Методичних рекомендацій»), Конвенцією по боротьбі із підкупом іноземних посадових осіб при здійсненні міжнародних комерційних угод, Рекомендацією Ради щодо Методичних рекомендацій із забезпечення заходів належної обачності для відповідального управління ланцюгами постачання корисних копалин з районів, що постраждали від конфліктів та мають високий рівень ризику [C/MIN(2011)12/FINAL, із внесеними поправками - C(2012)93], Рекомендацією Ради щодо рамкової концепції у сфері інвестування [C(2015)56/REV1], Рекомендацією Ради щодо Методичних рекомендацій ОЕСР-ФАО для відповідального управління ланцюгами постачання сільськогосподарської продукції [C(2016)83] та Рекомендацією Ради щодо Методичних рекомендацій з питань ефективної взаємодії із зацікавленими сторонами у видобувній галузі [C(2016)100];

НА ПІДСТАВІ ТОГО, що загальна мета урядів, які рекомендують дотримуватися Методичних рекомендацій для багатонаціональних підприємств (надалі – «Методичні рекомендації»), полягає у заохоченні до використання відповідальної ділової поведінки;

У ТОМУ ЧИСЛІ, що рішення щодо Методичних рекомендацій передбачає, що Інвестиційний комітет у співпраці з НКБ продовжує реалізовувати превентивну програму спільно із послідовниками задля сприяння ефективному дотриманню підприємствами Методичних рекомендацій у розрізі деяких окремих продуктів, областей, секторів або галузей;

БЕРУЧИ ДО УВАГИ зусилля міжнародного співтовариства, зокрема Міжнародної організації праці, щодо сприяння заснуванню систем відповідального управління ланцюгами постачання в галузі швейної та взуттєвої промисловості;

ВИЗНАЮЧИ, що створення систем відповідального управління ланцюгами постачання в галузі швейної та взуттєвої промисловості має вирішальне значення для сталого розвитку та сприяння інклюзивному зростанню, особливо жінок, які складають переважну більшість працівників в цій галузі, поваги до трудових прав та прав людини, дотримання міжнародних стандартів по відношенню до навколишнього середовища;

ВИЗНАЮЧИ, що уряди, міжнародні організації, підприємства та громадянське суспільство можуть використовувати відповідні повноваження та ролі задля створення систем відповідального управління ланцюгами постачання взуття та одягу, що приносять користь суспільству в цілому;

ЗАЗНАЧАЮЧИ, що заходи належної обачності є постійним, превентивним та протидіючим процесом, за допомогою якого підприємства можуть запобігти та нівелювати ризики, мінімізувати негативні наслідки, що пов'язані із порушенням прав людини, трудових прав, охорони навколишнього середовища, хабарництвом та корупцією у власній діяльності підприємства та в ланцюзі його постачання;

КЕРУЮЧИСЬ Методичними рекомендаціями Організації економічної співпраці та розвитку із забезпечення заходів належної обачності для відповідального управління ланцюгами постачання в галузі швейної та взуттєвої промисловості [C(2017)63/ADD1] (надалі – «Методичні рекомендації»), які, в свою чергу, можуть за необхідності бути модифіковані Комітетом з інвестицій;

ЗАЗНАЧАЮЧИ, що ці Методичні рекомендації пропонують систему належної обачності, що описує процеси, які мають бути введені на підприємстві для визначення, оцінки, нівелювання ризиків, мінімізації наслідків та обліку того, яким чином підприємства проводять роботу щодо фактичних та потенційних негативних впливів та ризиків, що пов'язані з їх діяльністю або діловими відносинами, і включає в себе перелік детальних заходів задля запобігання таким впливам та ризикам, що пов'язані з використанням дитячої праці, сексуальними домаганнями та сексуальним і гендерним насильством на робочих місцях, використанням примусової праці, робочим часом, охороною та безпекою праці, профспілками та колективними договорами, заробітною платою, небезпечними хімічними речовинами, споживанням води, викидами парникових газів в атмосферу, хабарництвом та корупцією, відповідальним вибором постачальників з числа надомних працівників.

За пропозицією Комітету з інвестицій:

- I. **РЕКОМЕНДУЄ**, Країнам-членам та Країнам-прихильникам, що не є членами та дотримуються цієї Рекомендації (надалі – «Прихильники»), та, у відповідних випадках, їх Національним координаційним бюро (надалі – «НКБ») активно сприяти використанню Методичних рекомендацій підприємствами, що працюють на їх територіях або є пов'язаними із ними, з метою забезпечення дотримання ними узгоджених на міжнародному рівні стандартів відповідальної ділової поведінки в галузі швейної та взуттєвої промисловості та задля запобігання

негативному впливу та наслідкам їх діяльності, у тому числі для сприяння сталому розвитку;

- II. **РЕКОМЕНДУЄ**, зокрема, Прихильникам вживати заходів задля активного заохочення до прийняття системи заходів належної обачності для відповідального управління ланцюгами постачання в галузі швейної та взуттєвої промисловості, викладеної в Методичних рекомендаціях, підприємствами, що працюють на їх територіях або є пов'язаними з ними;
- III. **РЕКОМЕНДУЄ**, Прихильникам та, де це є доречним, їх НКБ, за підтримки Секретаріату ОЕСР забезпечити якнайширше розповсюдження Рекомендації та забезпечити її активне використання підприємствами (включаючи виробників сировини та волокна, виробників та переробників матеріалів, виробників компонентів, виробників взуття та одягу, марки (бренди), роздрібних торговців та їх посередників), а також сприяти використанню Методичних рекомендацій як ресурсу для таких зацікавлених сторін як: галузеві об'єднання, профспілки, громадські організації, багатосторонні та галузеві ініціативи; у тому числі, регулярно звітувати перед Комітетом з інвестицій щодо будь-якої діяльності по розповсюдженню та впровадженню;
- IV. **ПРОПОНУЄ** Прихильникам та Генеральному секретарю поширити положення цієї Рекомендації;
- V. **ПРОПОНУЄ** Країнам-прихильникам, які не є членами, належним чином брати до уваги та дотримуватися положень цієї Рекомендації;
- VI. **ДОРУЧАЄ** Комітету з інвестицій здійснювати контроль за виконанням Рекомендації та звітувати перед Радою не пізніше, ніж через п'ять років після її прийняття та, відповідно, й надалі після цього.

Терміни, що використовуються в Методичних рекомендаціях

Негативний вплив	Вплив на питання та сфери, що охоплюються Методичними рекомендаціями ОЕСР, та включають несприятливі наслідки, пов'язані із розповсюдженням інформації; правами людини; трудовими правами та виробничими відносинами; навколишнім середовищем; протидією хабарництву, підкупуванню та вимаганню; споживчими інтересами. Термін «школа» використовується в цьому документі для позначення негативного впливу.
Ділові відносини	Включає в себе відносини підприємства з діловими партнерами, суб'єктами господарювання в ланцюзі постачання та будь-якими іншими недержавними чи державними установами, що безпосередньо пов'язані з його господарською діяльністю, продуктами чи послугами. Ділові відносини можуть стосуватись будь-якого постачальника або іншого ділового партнера в ланцюзі постачання підприємства. (Методичні рекомендації ОЕСР, IV, Коментар 45)
Вразливе місце	Поняття «Вразливе місце» включає в себе наступне: <ul style="list-style-type: none"> • Основні елементи трансформації в ланцюзі постачання • Етапи в ланцюзі постачання, що як правило включають порівняно небагато дійових осіб, які обробляють більшу частину продукції • Етапи в ланцюзі постачання, де є можливість спостереження та контролю над обставинами виробництва та першого етапу торгівлі.
План коригувальних дій	План, що передбачає конкретні заходи, з чітко встановленими термінами, спрямований на те, щоб запобігти чи мінімізувати наслідки нанесеної шкоди. Дивіться Розділ 3.
Пряме постачання	Підприємство має прямі договірні відносини з постачальником.
Дискримінація	Будь-які розмежування, винятки або обмеження на підставі раси, кольору шкіри, статі, релігійних чи політичних поглядів, національного походження або соціального походження (серед інших характеристик), «що призводить до знищення або погіршення рівності можливостей і поведіння у сфері зайнятості та працевлаштування». (Конвенція МОП [№.111]).

Заходи належної обачності	Процес, за допомогою якого підприємства можуть визначати, запобігати, нівелювати ризики, мінімізувати наслідки та обліковувати - яким чином вони проводять роботу щодо фактичних та потенційних негативних впливів. Заходи належної обачності можуть бути включені в більш широкі системи управління ризиками підприємства, за умови, що вони виходять за рамки простого виявлення та управління матеріальними ризиками для самого підприємства, включаючи ризик нанесення шкоди у сферах та питаннях, що охоплюються Методичними рекомендаціями. (Методичні рекомендації ОЕСР, II, Коментар 14).
Примусова праця	Всі роботи або послуги, що вимагаються від будь-якої особи під загрозою застосування будь-якого покарання, у випадку, коли така особа не погодилась на їх виконання добровільно. (МОП, Конвенція про примусову працю, 1930 [№ 29]).
Гендерна дискримінація (дискримінація за ознакою статі)	Будь-які розмежування, винятки або обмеження на підставі статі, які мають своїм наслідком або метою погіршення, припинення визнання, реалізації прав чи проявлення жінок, незалежно від їх сімейного стану, на основі рівності чоловіків та жінок, прав та основних свобод людини. Це поняття буде застосовуватися, навіть якщо виконання дискримінаційних дій не припускалося. Ідентичне чи нейтральне ставлення до жінок і чоловіків може сприйматися як дискримінація жінок, якщо таке поведіння призвело до того, що жінкам було відмовлено у реалізації свого права, оскільки не було визнано існуючі гендерні незручності та нерівність, з якими стикаються жінки. (Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації по відношенню до жінок).
Школа	Термін «школа» використовується в цьому документі для позначення негативного впливу.
Непряме постачання	Підприємство отримує постачання продуктів (наприклад, сировина або готова продукція) через посередника.
Заходи впливу	Коли підприємство має можливість впливати на зміни у протиправній практиці суб'єкта, який завдав шкоди. (Методичні рекомендації ОЕСР, II, Коментар, 19).
Ефективна взаємодія із зацікавленими сторонами	Взаємодія із зацікавленими сторонами, що характеризується двосторонньою комунікацією та залежить від добросовісності учасників з обох сторін. (Методичні рекомендації ОЕСР, II, Коментар, 2).
Мінімізація негативних наслідків	Термін «Мінімізація негативних наслідків» означає дії, спрямовані на зменшення або усунення нанесеної внаслідок негативної події шкоди. Заходи мінімізації негативних наслідків можуть бути вжиті до, під час або після події задля зменшення ступеня шкоди.
Запобігання	Термін «Запобігання» означає дії, спрямовані на запобігання виникненню або повторному виникненню шкоди. Іншими словами, запобіжні заходи вживаються до того, як виникне шкода. В цілому, в цьому документі використовується термін «Запобігання», який включає в себе будь-яку дію, спрямовану на запобігання заподіяно шкоди.

Усунення порушень та захист прав	Засоби усунення порушень та захисту прав.
Ризик	У розрізі Методичних рекомендацій термін «ризик» використовується в понятті ризику заподіяння шкоди фізичним особам, іншим організаціям та об'єднанням стосовно прав людини, трудових прав та навколишнього середовища. Ці Методичні рекомендації не фокусуються безпосередньо на ризиках для самої господарської діяльності.
Ризикоорієнтований підхід	Процедури, які підприємство здійснює задля реалізації заходів належної обачності, що є пропорційними до ступеню шкоди.
Галузеві ризики	Галузеві ризики - це ризики, які переважають у певній галузі. Галузеві ризики у швейній та взуттєвій промисловості включають, але не обмежуються наступними: використання дитячої праці; дискримінація; примусова праця; понаднормові години роботи; ризики, пов'язані з робочими обов'язками та здоров'ям; порушення прав працівників на заснування або приєднання до профспілок та представницьких організацій на власний розсуд, право працівників на укладання колективних договорів; невідповідність законам про мінімальну заробітну плату та рівень самої заробітної плати, що не відповідає основним потребам працівників та їх сімей; дискримінація; небезпечні хімічні речовини; споживання води; забруднення води; викиди парникових газів в атмосферу; хабарництво та корупція. Дивіться Розділ II «Модулі з галузевих ризиків» для отримання цільових настанов щодо процесу належної обачності для галузевих ризиків.
Зацікавлені сторони	Зацікавлені сторони включають осіб чи групи, які прямо чи опосередковано впливають на дії підприємства та його посередників.
Субпідряд	Субпідряд має місце, коли особа або підприємство реалізує послугу або діяльність, необхідну для виконання договору іншого підприємства.
Підгалузеві ризики	Ризики, що є властивими для підгалузі швейної та взуттєвої промисловості. Приклади підгалузей включають: спортивний одяг, взуття, уніформу та інше.
Постачальник	Для кращого розуміння в цих Методичних рекомендаціях використовується термін «Постачальник», який включає дійових осіб всіх ділових відносин, які безпосередньо чи опосередковано забезпечують отримання продукту чи послуги підприємством. Таким чином, поняття «Постачальники» може включати в себе: виробників, виробників текстилю та фермерів, у тому числі й посередників, таких як агенти із закупівель, постачальники логістичних послуг, глобальних мерчендайзерів сировини та переробників.
Відстеження походження	Процес, за допомогою якого підприємства відстежують через ланцюг постачання матеріали, продукти та умови, в яких вони виробляються.

Загальне уявлення про Методичні рекомендації

Базова проблематика

У галузі швейної та взуттєвої промисловості працюють мільйони малокваліфікованих працівників, багато з яких є жінками, та виступають в якості відправної точки офіційної (білої) економіки в багатьох країнах. Таким чином, підприємства, що працюють у цій галузі, можуть стимулювати зростання, зайнятість та розвиток навичок за рахунок власної діяльності та постачання. Однак порушення підприємствами прав людини, трудові зловживання, шкода навколишньому середовищу превалюють у всьому ланцюзі постачання в цій галузі. Хоча такі тенденції не є новими для галузі, показники сучасних глобальних ланцюгів постачання, такі як етапи виробничого процесу, поширюються на різні країни, а обмежені строки постачання і короткострокові відносини між покупцями та постачальниками, можуть послабити видимість та контроль над ланцюгом постачання підприємства, в наслідок чого створити задачі підвищеної складності щодо виконання своїх обов'язків підприємствами. У цьому контексті ризики, пов'язані з правами людини, трудовими зловживаннями, екологічними збитками, принципом сумлінності та добросовісності, повинні регулюватися протягом всього ланцюга постачання, щоб забезпечити максимальне збільшення позитивних впливів цієї глобальної галузі.

Мета Методичних рекомендацій

Метою цих Методичних рекомендацій є підтримка загального розуміння заходів належної обачності в галузі швейної та взуттєвої промисловості, узгоджених із керівними принципами ОЕСР. Цей документ надає поради підприємствам щодо впровадження та здійснення заходів належної обачності відповідно до Методичних рекомендацій ОЕСР у власній діяльності та ланцюгах постачання. Заходи належної обачності повинні бути постійним, превентивним та протидіючим процесом, який, в тому числі, має застосовуватися в поєднанні із гнучким підходом, а не повинен реалізуватися із використанням підходу «Для форми».

Цільова аудиторія

Ці Методичні рекомендації є актуальними для всіх підприємств, що працюють у ланцюзі постачання одягу та взуття, а також намагаються впровадити Методичні рекомендації ОЕСР. Це стосується, але не обмежується, виробниками сировини та волокна, виробниками та переробниками матеріалів, виробниками компонентів, виробниками взуття та одягу, марками (брендами), роздрібними торговцями та їх посередниками.

Ці Методичні рекомендації стосуються та згадуються також:

- Підприємствам, що працюють на різних етапах ланцюга постачання, включаючи глобальних мерчендайзерів сировини та переробників, агентів із закупівель, дистрибуторів тощо.
- Малим, середнім та великим підприємствам, що працюють в цій галузі. Не дивлячись на те, що застосування заходів належної обачності очікується від усіх підприємств незалежно від їх розміру, в цьому документі наголошується на важливості висвітлення випадків, коли підприємство малого та середнього бізнесу може обрати для використання різні механізми впровадження та реалізації заходів належної обачності, враховуючи його ресурси, позицію в ланцюзі постачання та заходи впливу. Дивіться розділ «Введення».
- Підприємствам, які за формою власності є приватними, державними або змішаними.

Методичні рекомендації ОЕСР адресовані багатонаціональним підприємствам. Проте, відповідно до Керівних принципів ОЕСР, цей документ відображає рекомендовані норми для всіх та не спрямований на застосування різноманітних методів поведінки багатонаціональних та вітчизняних підприємств¹.

Цей документ також може слугувати довідником для зацікавлених сторін задля розуміння заходів, що рекомендуються для впровадження підприємствами стосовно управління наслідками їх діяльності. Вони також можуть бути використані Національними координаційними бюро (НКБ) для сприяння розповсюдженню та популяризації Методичних рекомендацій ОЕСР².

¹ Точне визначення багатонаціональних підприємств (БНП) не є обов'язковим для цілей Методичних рекомендацій ОЕСР. Ці підприємства працюють у всіх галузях економіки. Вони, як правило, включають в себе компанії чи інші суб'єкти господарювання, створені більш ніж у одній країні та пов'язані таким чином, що можуть координувати свою діяльність різними способами. Методичні рекомендації ОЕСР адресовані всім суб'єктам господарювання в межах БНП (компанії-засновники та/або локальні організації). (Методичні рекомендації ОЕСР, I, 4).

² Відповідно до Рішення Ради щодо Методичних рекомендацій ОЕСР зі змінами, внесеними в 2011 році, створені Національні координаційні бюро (НКБ), діяльність яких спрямована на підвищення ефективності Методичних рекомендацій шляхом проведення рекламних та популяризуючих заходів, обробки запитів та сприяння вирішенню питань, що стосуються впровадження цих рекомендацій у конкретних випадках. Ці Методичні рекомендації можуть використовуватися НКБ для сприяння їх розповсюдженню та популяризації, але не покликані слугувати підставою для подання на розгляд конкретних випадків. Дивіться Методичні рекомендації ОЕСР, Коментар щодо процедури впровадження Методичних рекомендацій ОЕСР для багатонаціональних підприємств, 25.

Нарешті, рекомендації, наведені в цьому документі, є важливими для будь-яких третіх сторін, серед яких є загальногалузеві та багатосторонні ініціативи, що полегшують співпрацю на деяких або навіть на всіх етапах процесу застосування заходів належної обачності.

Основа Методичних рекомендацій

Цей документ базується на принципах, рекомендаціях та стандартах, що містяться в Керівних принципах ОЕСР. Таким чином, він має на меті уточнити існуючі умови та очікувані результати у відповідності до Методичних рекомендацій ОЕСР щодо застосування заходів належної обачності в галузі швейної та взуттєвої промисловості, але не має наміру створити додаткові умови та очікувані результати. Що стосується прав людини, Керівні принципи ОЕСР та цей документ повинні відповідати Керівним принципам ООН у сфері бізнесу та прав людини (КПООН), відповідним конвенціям та рекомендаціям МОП.

Цей документ було розроблено за допомогою участі багатьох зацікавлених сторін, звітів, наданих італійським НКБ та французьким НКБ щодо відповідального управління ланцюгами постачання в галузі текстильної та швейної промисловості³. Дотримання цих Методичних рекомендацій є добровільним рішенням, а не юридичним зобов'язанням⁴.

Дотримання законодавства

Додержання внутрішньодержавного законодавства є першим зобов'язанням підприємств. Методичні рекомендації ОЕСР не замінюють таке законодавство, а також не повинні розглядатися як такі, що превалюють над внутрішньодержавним законодавством та нормативно-правовими актами. Незважаючи на те, що Методичні рекомендації ОЕСР можуть бути у сфері застосування ширшими за внутрішньодержавні закони та нормативно-правові акти у багатьох областях, вони не орієнтовані та не повинні поставити підприємство в такі ситуації, коли вони стикнуться із суперечливими вимогами.

³ Дивіться Французьке НКБ щодо Методичних рекомендацій ОЕСР для багатонаціональних підприємств (2013), *Звіт НКБ щодо виконання Методичних рекомендацій ОЕСР у галузі текстильної та швейної промисловості*, Міністерство економіки та фінансів, Париж; Італійське НКБ щодо Методичних рекомендацій ОЕСР для багатонаціональних підприємств (2014), *Звіт про відповідальну ділову поведінку у ланцюзі постачання текстильної та швейної промисловості, Рекомендації Італійського НКБ щодо впровадження Методичних рекомендацій ОЕСР для багатонаціональних підприємств*, Міністерство економічного розвитку - Головне управління з питань промислової політики, конкурентоспроможності, малих та середніх підприємств (ГУППКМСП), Рим.

⁴ Незважаючи на те, що ці Методичні рекомендації не створюють юридичних зобов'язань, реалізація деяких методів, стандартів та принципів, що викладені в Методичних рекомендаціях, можуть також регулюватися національними законодавствами, наприклад, вимогами нефінансової звітності чи належної обачності стосовно хабарництва та корупції.

Однак в країнах, де внутрішні законодавчі та нормативні акти суперечать принципам та стандартам Методичних рекомендацій ОЕСР, підприємства повинні шукати способи дотримання таких принципів та стандартів у повній мірі, але щоб при цьому не порушувати положення внутрішньодержавного законодавства та нормативно-правових актів.

Переваги

Ці Методичні рекомендації підтримують цілі Керівних принципів ОЕСР, які гарантують, що діяльність підприємств узгоджується з державною політикою, зміцнюючи при цьому основу взаємної довіри між підприємствами та суспільством, з якими вони взаємодіють, у тому числі зменшуючи негативні впливи і наслідки діяльності підприємства.

Ці Методичні рекомендації також підтримують підприємства в процесі реалізації порад щодо заходів належної обачності, що містяться в Методичних рекомендаціях ОЕСР, Керівних принципах ООН у сфері бізнесу та прав людини, інших відповідних стандартах ВДП, таких як Загальна декларація прав людини, Декларація Міжнародної організації праці (МОП) про основоположні принципи і права в сфері праці, відповідних конвенціях та рекомендаціях МОП, Тристоронній декларації принципів МОП, що стосуються багатонаціональних підприємств та соціальної політики.

Крім того, ці Методичні рекомендації також можуть допомогти підприємствам у дотриманні встановлених норм щодо здійснення господарської діяльності за місцем знаходження, що вимагають застосування заходів належної обачності для ВДП, включаючи повідомлення про нефінансові ризики. Нарешті, ці Методичні рекомендації можуть підтримати підприємства у зміцненні їх відносин з урядом, працівниками та громадянським суспільством.

Інші очікувані переваги для підприємств, які впроваджують ці Методичні рекомендації, включають:

- посилення здатності задовольнити очікування клієнтів та ринків щодо відповідального управління ланцюгами постачання в галузі швейної та взуттєвої промисловості;
- покращення репутації підприємств-учасників та галузі;
- посилення здатності керувати діяльністю на міжнародному ринку послідовно через єдиний набір стандартів ВДП на всіх підприємствах, на місцях, в країнах та регіонах, тим самим сприяючи більшій однорідності результатів господарської діяльності, ефективності взагалі та ефективності у дотриманні стандартів та вимог, а, в деяких випадках, до економії коштів;
- зменшення дестабілізації у господарській діяльності підприємства та в ланцюзі постачання, що пов'язані з ризиками у сферах та питаннях, які охоплюються Методичними рекомендаціями ОЕСР у довгостроковій перспективі.

Структура Методичних рекомендацій

Розділ I

Розділ II

Сутність Методичних рекомендацій із забезпечення заходів належної обачності для відповідального управління ланцюгами постачання в галузі швейної та взуттєвої промисловості

Модулі з галузевих ризиків

Цей розділ розпочинається із впровадження високого рівня очікувань у розрізі Методичних рекомендацій ОЕСР та факторів, які можуть вплинути на характер та ступінь заходів належної обачності. До цього розділу також включені міркування щодо залучення зацікавлених сторін, співпраці та питань статі, що можуть бути застосовані у розділах I та II.

Основою розділу I є набір інструкцій щодо того, як підприємства, що працюють в галузі швейної та взуттєвої промисловості можуть запроваджувати та реалізовувати заходи належної обачності відповідно до Методичних рекомендацій ОЕСР. Кожен підрозділ відповідає різним етапам процесу належної обачності. Рекомендації, викладені в розділі Сутність Методичних рекомендацій, загалом можуть бути застосовані до всіх ризиків, які може мати підприємство під час здійснення господарської діяльності та в ланцюзі постачання.

У цьому розділі наведено інформацію про те, як підприємства можуть застосовувати рекомендації щодо проведення заходів належної обачності з розділу I до галузевих ризиків галузі швейної та взуттєвої промисловості. Модулі, передбачені розділом II, не мають сприйматися як самостійні настанови, а, скоріше, повинні доповнювати основні вказівки та рекомендації з розділу I, надавати підприємствам інформацію про те, як вони можуть адаптувати їх підхід до належної обачності при вирішенні конкретних галузевих ризиків. Крім того, модулі не призначені для надання технічних рекомендацій. Підприємства повинні спиратися на вже існуючі методичні рекомендації, якщо вони узгоджуються із рекомендаціями, наведеними в цьому документі.

Введення в поняття та заходи належної обачності в рамках Методичних рекомендацій ОЕСР та ключові концепції для впровадження належної обачності

Очікування в розрізі Методичних рекомендацій ОЕСР

«Підприємства повинні ... реалізовувати заходи належної обачності із використанням ризикоорієнтованого підходу, наприклад, шляхом включення їх у свої системи управління ризиками задля виявлення, запобігання або мінімізації реальних та потенційних негативних впливів [...]. Характер та обсяг заходів належної обачності залежить від обставин конкретної ситуації».
(Методичні рекомендації ОЕСР, II, A10)

«Підприємства у процесі здійснення власної господарської діяльності ... повинні уникати заподіяння або сприяння здійсненню негативних впливів на сфери та питання, що охоплюються Методичними рекомендаціями, у тому числі, повинні усувати порушення та наслідки, якщо вони мають місце».
(Методичні рекомендації ОЕСР, II, A11)

«Підприємства повинні ... намагатися запобігти настанню або послабити негативний вплив, якщо вони не сприяли здійсненню такого впливу, але він, тим не менш, безпосередньо пов'язаний з їх діяльністю, продуктами чи послугами, що отримуються в результаті ділових відносин. Це не відмінняє відповідальності суб'єкта, який спричиняє негативний вплив на підприємство, з яким він має ділові відносини».
(Методичні рекомендації ОЕСР, II, A12)

Процес проведення заходів належної обачності та допоміжні заходи для відповідального управління ланцюгами постачання

Впровадження принципів відповідальної ділової поведінки в корпоративну політику та системи управління

- Прийняття політики, що формулює зобов'язання підприємства щодо реалізації відповідальної ділової поведінки у господарській діяльності та ланцюзі постачання
- Посилення системи управління задля реалізації заходів належної обачності щодо ризиків нанесення шкоди у власній господарській діяльності та ланцюзі постачання

Визначення потенційної та фактичної шкоди в процесі реалізації власної діяльності підприємства та в ланцюзі постачання:

- Широта охоплення ризиків нанесення шкоди у власній господарській діяльності та ланцюзі постачання
- Проведення самостійного оцінювання підприємством своєї господарської діяльності
- Оцінювання постачальників, пов'язаних із підвищеним рівнем ризику на місцях
- Оцінювання пов'язаності підприємства зі здійсненням негативних впливів

Припинення, запобігання або нівелювання ризиків нанесення шкоди у власній господарській діяльності та ланцюзі постачання

- Припинення, запобігання або нівелювання ризиків нанесення шкоди у власній господарській діяльності
- Орієнтування на запобігання або нівелювання ризиків нанесення шкоди в ланцюзі постачання підприємства

Контроль

- Контроль, моніторинг та підтвердження прогресу заходів належної обачності та їх ефективність у власній господарській діяльності підприємства*
- Контроль, моніторинг та підтвердження прогресу заходів належної обачності та їх ефективність в ланцюзі постачання підприємства

Комунікація (обмін інформацією)

- Публічне оповіщення щодо процесів належної обачності підприємства, в тому числі про те, які міри підприємство прийняло по відношенню до потенційної та фактичної шкоди
- Комунікація із задіяними зацікавленими сторонами

Забезпечення усунення недоліків або, коли це необхідно, співпраця в цьому напрямі

- Впровадження процесу, який дозволить усунути та мінімізувати наслідки нанесеної шкоди у власній господарській діяльності підприємства
- Призначення до розгляду скарг щодо підприємства, що надаються за допомогою законних процесів

* Ефективність заходів належної обачності вимірюється тим, наскільки підприємству вдалося запобігти та мінімізувати фактичну та потенційну шкоду під час реалізації господарської діяльності та в ланцюзі постачання.

Поняття та заходи належної обачності в рамках Методичних рекомендацій ОЕСР

Належна обачність - це процес, за допомогою якого підприємства можуть визначати, запобігати, мінімізувати негативні впливи та обліковувати те, яким чином вони проводять роботу щодо фактичних та потенційних негативних наслідків.⁵ Реалізація заходів належної обачності проводиться відповідно до Методичних рекомендацій ОЕСР щодо конкретних негативних впливів (тобто шкоди). Очікується, що підприємство реалізує заходи належної обачності в своїй діяльності та діяльності своїх постачальників через ланцюги постачання та інші ділові відносини. Належна обачність - це постійні заходи, які відображають той факт, що ризики нанесення шкоди можуть змінюватися з часом, в процесі розвитку діяльності підприємства та його оперативної специфіки.⁶

КЛЮЧОВІ ТЕРМИНИ

Негативний вплив – у розрізі Методичних рекомендацій ОЕСР «негативний вплив» є шкідливим впливом на питання та сфери, що охоплюються Методичними рекомендаціями ОЕСР (наприклад, використання дитячої праці, дискримінація, небезпечні хімічні речовини тощо). Таким чином, термін «шкода» та «негативний вплив» використовуються в одному сенсі у розрізі цих Методичних рекомендацій.

Ризик – у розрізі Методичних рекомендацій термін «ризик» використовується в понятті ризику заподіяння шкоди фізичним особам, іншим організаціям та об'єднанням стосовно прав людини, трудових прав та навколишнього середовища. Ці Методичні рекомендації не фокусуються безпосередньо на ризиках для самої господарської діяльності.

Ризикоорієнтований підхід

Заходи належної обачності мають базуватися ризикоорієнтованому підході. На практиці це поняття, що може бути застосоване на сторінках цих Методичних рекомендацій, можна розуміти наступним чином:

- Заходи, які необхідні для реалізації підприємством заходів належної обачності, повинні бути пропорційними до ймовірності та ступеню шкоди. Наприклад, якщо підприємство отримує постачання з країни із досить слабкою інспекцією праці, заходи, які підприємству доведеться вжити для запобігання використанню дитячої праці, примусової праці та інших наслідків, пов'язаних із трудовими зловживаннями, будуть більш масштабними, аніж ті, що можуть знадобитися підприємству у разі, якщо постачання здійснюються постачальником, який діє в юрисдикції країни з ефективною інспекцією праці.
- Підприємство може встановлювати пріоритети послідовності, в якій воно вважає доречним вживати відповідні заходи, на підставі ймовірності та ступеня шкоди.

⁵ (Методичні рекомендації ОЕСР, II, Коментар 14).

⁶ (Методичні рекомендації ОЕСР, IV, Коментар 45).

Фактори, які можуть вплинути на характер та ступінь заходів належної обачності

Всі підприємства несуть відповідальність за проведення заходів належної обачності, незалежно від їх розміру та умов роботи. Проте характер та ступінь заходів належної обачності, наприклад, конкретні кроки, що мають реалізовуватися та придатні для використання в конкретній ситуації, будуть залежати від таких факторів як: розмір підприємства, сфера та специфіка його діяльності, конкретні настанови Методичних рекомендацій ОЕСР, вірогідність та ступінь його негативних впливів та наслідків.⁷ Крім того, конкретні кроки, що вживаються в якості заходів належної обачності у сфері дотримання прав людини, можуть відрізнятися від необхідних кроків у розрізі інших сфер ризику. Ці Методичні рекомендації приділяють увагу як розміру підприємства, характеру його діяльності, так і базовим моделям, що можуть впливати на характер та ступінь заходів належної обачності. Однак інші чинники також можуть впливати на визначення необхідних кроків, що має виконати підприємство задля реалізації заходів належної обачності.

- **Базові моделі:** організація постачання підприємства може вплинути на те, як воно буде впроваджувати та реалізовувати заходи належної обачності. Наприклад, якщо підприємство отримує постачання за допомогою агентів із закупівель, воно може співпрацювати зі своїми агентами задля оцінювання постачальників. Для кращого розуміння, ці Методичні рекомендації розрізняють наступні базові моделі постачання:
 - Пряме постачання: Підприємство має прямі договірні відносини з постачальником.⁸
 - Непряме постачання: Підприємство отримує постачання продуктів (наприклад, сировина або готова продукція) через посередника.
- **Розмір підприємства:** хоча розмір підприємства і не змінює його відповідальності за реалізацію заходів належної обачності, його розмір може вплинути на те, яким чином воно буде впроваджувати та реалізовувати такі заходи. Наприклад, ресурси, знання та здатність реалізувати заходи належної обачності можуть бути в більшій мірі обмежені для малих та середніх підприємств (МСП) у порівнянні з великими підприємствами. У той же час обсяг господарської діяльності та кількість постачальників МСП найчастіше є значно меншими.
- **Вид економічної діяльності:** вид економічної діяльності підприємства, незалежно від того, чи є воно роздрібним торговцем, маркою (брендом), агентом із закупівель, виробником тощо, ймовірно, вплине на те, яким чином воно буде реалізовувати заходи належної обачності. Наприклад, кроки, які вимагаються від роздрібного торговця для реалізації заходів належної обачності щодо марок (брендів), які він продає, але не володіє ними, швидше за все, відрізнятимуться від кроків, що необхідні для реалізації заходів належної обачності по відношенню до власних марок (брендів) та продуктів.

⁷ Методичні рекомендації ОЕСР, II, Коментар 15.

⁸ Термін «Пряме постачання» не слід плутати із терміном «безпосередньо пов'язаний», який також використовується в Методичних рекомендаціях ОЕСР. Підприємство не повинно отримувати прямі постачання

від самого постачальника для того, щоб бути безпосередньо пов'язаним із негативними впливами та наслідками в його ланцюзі постачання.

Ефективна взаємодія із зацікавленими сторонами

Підприємства повинні залучати зацікавлені сторони до ефективної взаємодії як один з етапів процесу належної обачності. Таке залучення має бути двостороннім, взаємодія вестись добросовісно та ефективно. Зацікавленим сторонам слід надавати правдиву та повну інформацію, у тому числі надавати можливість вносити пропозиції, перш ніж будуть прийняті важливі рішення, що в результаті можуть вплинути на них.

Зацікавлені сторони включають до свого складу осіб або групи, які прямо чи опосередковано можуть постраждати від дій підприємства та його посередників. В галузі швейної та взуттєвої промисловості зацікавлені сторони підприємства можуть бути наступними:

- власні працівники підприємства, інші працівники, які виконують роботу від імені підприємства, а також профспілки та представницькі організації, обрані працівниками
- працівники, профспілки та представницькі організації, обрані працівниками, в ланцюзі постачання підприємства, які зазнають впливу від діяльності підприємства
- постачальники підприємства
- члени спільноти, які зазнають впливу від діяльності підприємства
- уряди країн під юрисдикцію яких підпадають підприємства при здійсненні діяльності чи постачань

Зацікавлені сторони повинні бути залучені - це означає, що вони повинні брати активну участь у розробці та впровадженні наступних процесів проведення заходів належної обачності:

- Оцінювання постачальників на місцях. Дивіться Розділ 2.3.
- Розробка планів коригувальних дій. Дивіться Розділ 3.
- Визначення, підтвердження та моніторинг впливів. Дивіться Розділ 4.
- Формування механізмів подання та розгляду скарг на оперативному рівні. Дивіться Розділ 6.1.

На практиці це означає, що працівники, профспілки та представницькі організації, обрані працівниками, повинні бути залучені до наведених вище процесів належної обачності у сфері трудових ризиків.

Підприємства також мають консультуватися із зацікавленими сторонами, а це означає, що їх пропозиції та відгуки є невід'ємним елементом під час визначення обсягу ризиків у діяльності підприємства та ланцюзі постачання.

На практиці існує декілька способів, за допомогою яких підприємства можуть співпрацювати із зацікавленими сторонами. Підприємствам та зацікавленим сторонам пропонується разом визначити ефективні для них методи залучення. Виробничі відносини можуть розглядатися як важлива форма залучення зацікавлених сторін, в якій таке залучення робочої сили проходить колективно. Підприємство повинно ставити в пріоритет взаємодію із зацікавленими сторонами або їх посередниками, які, найімовірніше, будуть також відчувати вплив від діяльності підприємства.

Співпраця та належна обачність

Багато настанов, що містяться в цих Методичних рекомендаціях, можуть бути застосовані у співпраці на галузевому рівні, безпосередньо у відносинах із профспілками або багатосторонніх та галузевих ініціативах. Взагалі, в цих Методичних рекомендаціях співпраця є одним із заохочувальних факторів. Співпраця не змінює відповідальності окремого підприємства щодо визначення, запобігання чи нівелювання ризиків нанесення шкоди. Проте співпраця може бути використана як спосіб здійснення заходів належної обачності. Подальші вказівки надаються в розділі І щодо того, де співпраця може бути корисною та доцільною. Тим не менше, Методичні рекомендації щодо співпраці не є вичерпними.

Галузева співпраця

Галузева співпраця може здійснюватися у кількох формах, але в цілому вона проводиться з метою накопичення знань, збільшення способів впливу та рівномірного збільшення числа ефективних заходів.

- *Підсумовування інформації* - багато підприємств в галузі швейної та взуттєвої промисловості отримують постачання з одних і тих самих країн та від одних постачальників. Таким чином, обмін інформацією може допомогти покращити обізнаність щодо конкретних ризиків у галузі та привернути увагу до можливих ризиків швидше, аніж це можливо для більшості окремих підприємств.
- *Збільшення заходів та способів впливу* - це здатність підприємства впливати на інше підприємство. Заходи впливу є важливим інструментом під час взаємодії підприємства із постачальниками задля визначення, запобігання та нівелювання ризиків негативних впливів, що пов'язані із постачальником. Однак існує багато причин, чому окреме підприємство може не мати достатніх способів впливу, наприклад, малий розмір самого підприємства або порівняно незначна купівельна спроможність. Якщо одне підприємство може користуватися способами впливу, то група підприємств, що працюють разом, може мати розширений перелік таких способів та заходів, наприклад, регулювання діяльності, тривалості та подальших заходів, що входять до плану коригувальних дій постачальника.

- *Збільшення числа ефективних заходів* - спільні ініціативи можуть відігравати певну роль у збільшенні числа рішень (наприклад, політика, навчання та підготовка, формування та укріплення потенціалу тощо), які, як було доведено на практиці, були ефективними, так само як і те, що не мало місця дублювання у плануванні.⁹ До процесу такого збільшення можуть бути залучені МСП, які мають обмежені ресурси, для того, щоб спочатку випробувати на практиці експериментальне рішення.
- *Збільшення прозорості галузі* - співпраця може сприяти розкриттю узагальненої інформації, наприклад, щодо оцінювання постачальників, вжиття коригувальних дій та наявності значних покращень, а отже, збільшити прозорість галузі в цілому, одночасно надаючи можливість окремим підприємствам обмінюватися інформацією на локальному рівні.

Розподіл витрат та заощадження коштів найчастіше є однією із переваг співробітництва в галузі. Такі переваги особливо можуть бути корисними для МСП.

На додаток до вищевикладеного, у випадках, коли вплив превалює більш ніж в одній галузі в межах певного регіону, міжгалузева співпраця також може полегшити визначення та збільшення кількості найефективніших рішень (замість переміщення впливу з однієї галузі до іншої). Наприклад, дивіться Модуль 1 «Дитяча праця» та Модуль 3 «Примусова праця».

Прямі угоди з профспілками

Підприємства повинні долучати працівників, профспілки та представницькі організації, обрані працівниками, до процесів здійснення заходів належної обачності, як зазначено вище. Підприємства також можуть безпосередньо укладати угоди із профспілками: (i) задля сприяння залученню працівників до розробки та здійснення процедур належної обачності, (ii) впровадження стандартів прав працівників та підзвітних їм підприємств; (iii) для подання та розгляду скарг на підприємства щодо прав їх працівників. Співпраця може бути юридично обов'язковою чи добровільною. Приклади прямої співпраці з профспілками включають всесвітні генеральні угоди та протокольні угоди про свободу об'єднань. Проте ці приклади не є вичерпними.

- Всесвітні генеральні угоди (ВГУ) - це угоди, укладені на всесвітньому рівні між підприємством та Всесвітньою федерацією профспілок. Вони служать для захисту прав працівників під час здійснення господарської діяльності компанією та ланцюга постачання шляхом впровадження стандартів профспілкових прав, охорони та безпеки праці, навколишнього середовища, та якості принципів роботи, незалежно від стандартів, існуючих в певній країні. ВГУ можуть бути юридично обов'язковими.

⁹ Дублювання в оцінюванні постачальників та дублювання у плануванні (наприклад, ініціативи із навчання та підготовки) може створити непотрібний тягар для постачальників, не обов'язково підвищуючи якість інформації, що була зібрана чи розповсюджена, або для можливостей таких постачальників. Спільні ініціативи, спрямовані на узгодження методології оцінювання та підтримку визнання таких узгоджених результатів, можуть зменшити навантаження на постачальників, а також підвищити якість оцінювання, якщо узгоджені результати відповідають високим стандартам.

- Всесвітні генеральні угоди (ВГУ) - це угоди, укладені на всесвітньому рівні між підприємством та Всесвітньою федерацією профспілок. Вони служать для захисту прав працівників під час здійснення господарської діяльності підприємством та ланцюга його постачання шляхом впровадження стандартів профспілкових прав, охорони та безпеки праці, навколишнього середовища, якості принципів роботи, незалежно від стандартів, існуючих в певній країні. ВГУ можуть бути юридично обов'язковими.
- Протокольні угоди про свободу об'єднань встановлюють спільне розуміння та зобов'язання між профспілками та підприємствами щодо свободи об'єднань в межах виробничих відносин, що стосуються конкретного випадку. Вони можуть бути укладені на локальному рівні між однією маркою (брендом), постачальником та профспілкою або на регіональному чи галузевому рівні між групою покупців, постачальників та профспілками. Протокольні угоди можуть бути юридично обов'язковими. Дивіться Блок 13.
- Галузеві угоди між підприємствами та профспілками на всесвітньому рівні - це угоди, метою яких є вирішення специфічних галузевих ризиків у швейній та взуттєвій промисловості шляхом співпраці між всесвітніми профспілками та підприємствами. Ці угоди встановлюють спільну мету та основу для реалізації дій, які всі члени домовляються здійснити відповідно до умов цих угод.

Багатосторонні ініціативи

Підприємства також можуть здійснювати співпрацю через багатосторонні ініціативи (БСІ). БСІ найчастіше створюються для полегшення співпраці між зацікавленими сторонами, для вирішення конкретних галузевих ризиків або здійснення конкретних кроків у процесі належної обачності. Хоча поняття БСІ має на увазі участь зацікавлених сторін, існує велика різниця між членським складом та цілями БСІ.

Потенційні труднощі в процесі співпраці

Однією зі складностей, що можуть виникнути в процесі співпраці, є здатність підприємств виявляти та поширювати інформацію про постачальників серед тих, хто бере участь у спільній ініціативі. Для полегшення співпраці галузь має працювати над спільною інформацією та створенням єдиного підходу щодо ідентифікації постачальників (наприклад, загальні органи реєстрації постачальників або ідентифікаційні коди).

Сумісність діяльності спільних ініціатив із законодавством про захист конкуренції - це проблема, що найчастіше виникає в галузі у зв'язку зі співпрацею, метою якої є реалізація заходів належної обачності. Однак, законодавство про захист конкуренції (антимонопольне законодавство) не забороняє спільну діяльність компаній, якщо така діяльність не впливає на важливі параметри конкуренції. Для отримання додаткової інформації дивіться Блок 1.

Блок 1. Законодавство про захист конкуренції (антимонопольне законодавство) та відповідальна ділова поведінка ¹

Законодавство про захист конкуренції (антимонопольне законодавство) не забороняє спільну діяльність компаній, якщо така діяльність не впливає на важливі параметри конкуренції.

Взагалі, закони та політика у сфері захисту конкуренції забороняють наступне: (i) злісна картельна практика/відкриті обмеження; (ii) інші антиконкурентні угоди; (iii) одностороння антиконкурентна поведінка, яка використовує або розширює домінування ринку або владу на ринку; (iv) антиконкурентне злиття та поглинання компаній. Співпраця між незалежними конкурентами, як правило, розглядається в рамках (i) та (ii).

У деяких випадках - і, можливо, у більшості випадків - підприємства можуть співпрацювати щодо відповідальної ділової поведінки та належної обачності, не порушуючи при цьому законодавство про захист конкуренції. Однак там, де існують проблеми, підприємства можуть вживати заходів для уникнення будь-яких проблем, що стосуються цієї сфери. Наприклад, підприємства або спільні ініціативи, в яких вони беруть участь, закликаються до:

- Отримання порад від антимонопольних органів, якщо вони сумніваються в тому, чи може певний курс поведінки або сумісної діяльності розглядатися як такий, що суперечить законодавству про захист конкуренції, та, через це підвищувати законодавчі ризики.
- Створення прозорості навколо спільних ініціатив з метою нівелювання проблем, пов'язаних із конкуренцією. Антимонопольні органи, як правило, більш скептично ставляться до ініціатив або домовленостей між конкурентами, якщо така їх діяльність є повністю приватною. Крім того, прозорість може допомогти виявити потенційно проблематичні фактори та тим самим забезпечити їх швидке вирішення.
- Формування та використання програм щодо дотримання антимонопольного законодавства. Керівні документи щодо того, яким чином краще розробляти та впроваджувати такі програми, найчастіше надаються антимонопольними органами в певних країнах, під чію юрисдикцію потрапляє вищезазначена діяльність. Також існують Головні керівні принципи щодо передової практики.

¹ Детальніші інструкції дивіться тут: Капобіанко, Гіллард, Бієліч (Carpobianco, Gillard and Bijelic) (2015), «Антимонопольне законодавство та відповідальна ділова поведінка», довідковий матеріал для засідання з питань антимонопольного законодавства та відповідальної ділової поведінки Глобального форуму з відповідальної ділової поведінки, ОЕСР, Париж.

Обов'язок подання звітності

Як зазначено вище, підприємства несуть індивідуальну відповідальність за реалізацію заходів належної обачності та повинні забезпечити врахування обставин, характерних для окремого підприємства, на всіх етапах спільної діяльності. На практиці це означає, що підприємствам пропонується розглянути способи сприяння ефективності спільних ініціатив. Наприклад:

- інформування щодо нанесення шкоди та потенційних ризиків, які були визначені самим підприємством ¹⁰
- обмін відповідною інформацією щодо власної діяльності підприємства чи постачальників (наприклад, конфіденційне надання списку постачальників ініціативі)
- надання технічної допомоги та рекомендацій за необхідністю.

Крім того, коли підприємство бере участь в ініціативі, для того, щоб співпрацювати на всіх етапах процесу реалізації заходів належної обачності, підприємство повинно визначити, які компоненти належної обачності виконуються ініціативою, а які підприємству доведеться реалізовувати самостійно. Ініціативам, які мають на меті сприяти співробітництву в розрізі належної обачності, також рекомендується наступне:

- Чітко сформулювати, які компоненти належної обачності сприяють роботі ініціативи (наприклад, ідентифікація галузевих ризиків, визначення пріоритетності ризиків тощо)
- Продемонструвати, що її підходи узгоджуються із рекомендаціями, наведеними в цих Методичних рекомендаціях. У цьому випадку діяльність ініціативи може бути досліджена та перевірена консультативною групою експертів та зацікавлених сторін для визначення ступеню підтримки ініціативою заходів належної обачності у відповідності до цих Методичних рекомендацій.

Врахування гендерної проблематики під час застосування заходів належної обачності

Жінки складають більшість робочої сили в галузі швейної та взуттєвої промисловості та ланцюзі постачання цієї галузі. Ризики нанесення шкоди найчастіше відрізняються по відношенню до чоловіків та жінок. Наприклад, жінки, швидше за все, отримують меншу заробітну плату, ніж чоловіки; жінки частіше пов'язані із нестабільною, неофіційною або нерегулярною роботою; жінки з низьким рівнем доходу особливо вразливі до переслідувань на робочому місці. Тому позиція жінок в конкретних умовах та специфіці повинна особливо ретельно розглядатися на всіх етапах реалізації заходів належної обачності. Підприємствам рекомендується здійснення наступного:

¹⁰ Наприклад, зацікавлена сторона може зафіксувати зміни специфіки чи умов на місцях, що може збільшити ризик нанесення шкоди підприємству. Підприємство має поділитися цією інформацією з ініціативою.

- Враховувати, що вплив на жінок може бути непропорційним (наприклад, працівники-мігранти, національні меншини, молоді жінки тощо). Наприклад, сексуальні домагання, сексуальне та гендерне насильство переважно впливає на жінок.
- Враховувати, чи може програма чи політика мати негативні наслідки для жінок.
- Долучати жінок до розробки заходів моніторингу та механізмів оцінювання.
- Оцінювати, чи є механізми подання та розгляду скарг однаково доступними для всіх зацікавлених сторін (наприклад, жінки, чоловіки, працівники-мігранти тощо).
- Переконалися, що особа, яка здійснює функції так званого «вузла доступу» до механізму подання та розгляду скарг, охоче йде назустріч скаржнику незалежно від його статі, релігії та інших характеристик. Особливу увагу слід звернути на жінок із соціально незахищених верств населення.

Розділ I

Сутність Методичних рекомендацій із забезпечення заходів належної обачності для відповідального управління ланцюгами постачання в галузі швейної та взуттєвої промисловості

1. Впровадження принципів відповідальної ділової поведінки в корпоративну політику та системи управління

Очікування в розрізі Методичних рекомендацій ОЕСР

Методичні рекомендації ОЕСР відкрито рекомендують підприємствам приймати на себе політичні зобов'язання щодо оприлюднення інформації (II, 2ий) та дотримання прав людини (Методичні рекомендації ОЕСР, IV, 4, Методичні рекомендації ОЕСР, IV, Коментар 44).

Методичні рекомендації ОЕСР також рекомендують, щоб «підприємства висловлювали свою прихильність до поважання прав людини через формулювання політики, яка: (i) затверджується на найвищому рівні підприємства; (ii) формулюється на основі відповідних внутрішніх та/або зовнішніх досліджень та спеціальних пізнань; (iii) визначає очікуване підприємством ставлення до прав людини з боку персоналу, партнерів по підприємницькій діяльності та інших сторін, безпосередньо пов'язаних з його діяльністю, продукцією чи послугами;

(iv) є загальнодоступною для зовнішнього та внутрішнього користування з боку персоналу, ділових партнерів та інших відповідних сторін; (v) відображається у принципах діяльності та процедурах, що необхідні для її втілення на підприємстві». (Методичні рекомендації ОЕСР, IV, Коментар 44).

Незважаючи на те, що в Методичних рекомендаціях ОЕСР немає чіткої рекомендації щодо обов'язкового встановлення підприємством політичних зобов'язань з питань, що знаходяться поза межами розкриття інформації та прав людини, це може вважатися належною та ефективною практикою, яка може бути застосована до всіх розділів Методичних рекомендацій ОЕСР.

1.1 Впровадження принципів відповідальної ділової поведінки в корпоративну політику підприємства, що визначає його зобов'язання щодо використання такої поведінки у власній діяльності та ланцюзі постачання

Корпоративна політика відповідальної ділової поведінки (надалі – «Політика ВДП»):

- Повинна включати в себе зобов'язання щодо власної діяльності підприємства та повинна чітко визначати очікування підприємств щодо їх ділових партнерів, включаючи постачальників, ліцензіатів та посередників, на всіх етапах ланцюга постачання.
- Повинна охоплювати питання, які охоплюються Методичними рекомендаціями ОЕСР. Політика ВДП також повинна зобов'язувати підприємства дотримуватися міжнародних стандартів щодо галузевих та підгалузевих ризиків, які стосуються підприємства, та містити чітке посилення на відповідні міжнародні стандарти.¹¹
- Повинна включати в себе зобов'язання щодо проведення заходів належної обачності по відношенню до найбільш значущих ризиків, що є присутніми в господарській діяльності та ланцюзі постачання підприємства. Дивіться Розділ 2.1.
- (Роздрібні торговці, марки (бренди) та інші покупці) повинні дотримуватися зобов'язань щодо практики відповідального постачання, а це означає, що підприємство зобов'язується запобігати вкладу до здійснення негативних впливів та наслідків за допомогою своєї практики постачання. Дивіться Блок 4.
- Повинна визначити очікування підприємства щодо використання прямими постачальниками субпідрядників у разі необхідності, включаючи визначення самого терміну та поняття «субпідряду» та його відмінності від субпідрядних робіт, якщо такі існують. Дивіться Блок 2.
- Повинна включати в себе очікування підприємства щодо аутсорсингу (залучення сторонніх ресурсів) по відношенню до надомних працівників та використання ручної роботи, коли це має відношення до комерційних моделей підприємства. Дивіться Модуль 12.

¹¹ Галузеві ризики у швейній та взуттєвій промисловості включають, але не обмежуються наступним: використання дитячої праці; дискримінація; примусова праця; робочий час; охорона та безпека праці; право працівників створювати або приєднуватися до профспілок та представницьких організацій, право на укладання колективних договорів; компенсація; дискримінація; небезпечні хімічні речовини; споживання води; забруднення води; споживання енергоресурсів та викиди CO2 в атмосферу; хабарництво та корупція.

Приклади міжнародних стандартів включають Методичні рекомендації ОЕСР для багатонаціональних підприємств, Керівні принципи ООН в сфері бізнесу та прав людини, Загальну декларацію прав людини та Декларацію Міжнародної організації праці про основні принципи і права в сфері праці. У всіх випадках, незалежно від країни або конкретно визначених обставин щодо діяльності підприємств, слід звертати увагу на права людини, які визнані на міжнародному рівні та закріплені в Міжнародному Біблі про права людини. Методичні рекомендації ОЕСР, IV, 39.

- Повинна включати в себе зобов'язання щодо ефективної взаємодії із зацікавленими сторонами щодо реалізації заходів належної обачності. Дивіться розділ «Введення в поняття та заходи належної обачності в рамках Методичних рекомендацій ОЕСР».
- Головним чином має включати в себе зобов'язання щодо прийняття та розгляду всіх скарг по відношенню до підприємства стосовно його діяльності, незалежно від того, яким чином такі скарги подаються; і включати в себе зобов'язання щодо прийняття та розгляду обґрунтованих та фактичних скарг з приводу заподіяння або спричинення підприємством шкоди в ланцюзі постачання, що можуть бути подані в межах законних процесів. Дивіться Розділ 6.2.

Блок 2. Корпоративна політика щодо субпідряду та інших процесів належної обачності

Субпідрядний механізм із залученням третіх осіб є досить поширеною практикою на багатьох етапах ланцюга постачання в галузі швейної та взуттєвої промисловості. Субпідряд дозволяє підприємству швидко реагувати на досить короткі терміни виконання замовлень та зміни в замовленнях, зосереджуватися на певних завданнях, таких як проектування або передача спеціалізованих завдань, які не можуть бути виконані підприємством самостійно на території його потужностей, наприклад, трафаретний друк. Однак, аутсорсинг також може слугувати причиною зменшення прозорості в ланцюзі постачання, а це, як було доведено, збільшує ризик порушення прав людини та трудового законодавства, впливу на навколишнє середовище в умовах підвищеного ризику. Тому, якщо підприємство працює в умовах підвищеного ризику, та існує висока ймовірність використання субпідряду, підприємству слід підвищити кількість заходів належної обачності, які воно повинно застосувати задля нівелювання цих ризиків.

Підприємства повинні встановлювати чіткі очікування по відношенню до своїх прямих постачальників, які працюють в умовах підвищеного ризику, як один із компонентів належної обачності. Наприклад, очікування щодо того, чи був схвалений та використаний субпідряд чи ні, та свої відповідні очікування з цього приводу.

Підприємство дозволяє використання субпідряду

Якщо підприємство дозволяє використання субпідряду, воно повинно застосувати заходи належної обачності по відношенню до субпідрядників в ланцюзі постачання або забезпечити виконання таких заходів самим постачальником. На практиці це означає, що до субпідрядників повинні бути застосовані всі етапи процесу належної обачності, включаючи розробку та моніторинг планів коригувальних дій у разі необхідності. Спільні ініціативи можуть допомогти у полегшенні проведення заходів належної обачності по відношенню до субпідрядників.

Блок 2. Корпоративна політика щодо субпідряду та інших процесів належної обачності (продовження)

Крім того, підприємству рекомендується встановити чіткі вимоги щодо прозорості та вибору субпідрядників. Приклади таких заходів та вимог наведені нижче.

- *Попереднє оцінювання субпідрядників:* Субпідрядники повинні пройти попереднє оцінювання шляхом проведення процедур, аналогічних до тих, що використовуються для прямих підрядників. Дивіться Розділ 3.2.2. Рекомендується використовувати цей захід як системний процес, тобто постачальники мають подавати заявку на затвердження переліку субпідрядників. Затверджені угоди субпідряду можуть переглядатися на регулярній основі (наприклад, щорічно) для підтвердження їх дійсності та відповідності. Працівники субпідрядників повинні мати обов'язковий доступ до механізмів подання та розгляду скарг, тобто аналогічних до тих, що використовуються для прямих підрядників.
- *Укладання угоди:* Прямі постачальники можуть укладати субпідрядні угоди із раніше затвердженими субпідрядниками. Однак прямі постачальники повинні бути готові відобразити та надати наступну інформацію щодо:
 - наміру на здійснення субпідрядних робіт;
 - підбору затверджених субпідрядників;
 - найновішої інформації про субпідрядника; і
 - розміру виділених коштів в межах угоди.
- Якщо це є можливим, виробникам рекомендується встановлювати постійні ділові відносини із субпідрядниками та, у разі необхідності, активно брати участь у створенні та моніторингу коригувальних дій.

Підприємство не дозволяє використання субпідряду

Якщо підприємство вирішить заборонити використання субпідряду, воно має запровадити додаткові заходи задля нівелювання ризику з приводу продовження використання субпідряду неавторизованими постачальниками. Або ж воно має забезпечити надання таких замовлень, що не призведуть до використання вимушеної понаднормової чи іншої роботи, що може порушити права. Наприклад, у випадках, коли підприємство змінює специфікації замовлень, час виконання такого замовлення також повинен бути змінений, це потрібно для того, щоб зменшити ризик використання несанкціонованого субпідряду. Іншими словами, підприємство повинно зменшити стимули до використання субпідряду.

Природа та сутність корпоративної політики

Принципи політики ВДП можуть складатися тільки з однієї політики або декількох окремих політик, а можуть бути інтегровані у більш широкі установчі та керівні документи підприємства, наприклад, кодекс поведінки або принципи ділової етики. Політика ВДП може також спиратися на вже існуючу корпоративну політику та зобов'язання.¹²

Впровадження політики та її оновлення

Політика ВДП підприємства повинна бути розроблена на основі відповідних внутрішніх та/або зовнішніх досліджень та спеціальних пізнань, а також розголошена та затверджена на найвищому рівні підприємства.

Політика ВДП не повинна бути статичним документом, повинна оновлюватися шляхом циклічного процесу, основою якого є поширення знань про ризики нанесення шкоди в ланцюзі постачання підприємства, залучення внутрішніх та зовнішніх зацікавлених сторін. Наприклад, підприємство може визначити прогалини у своїй корпоративній політиці після визначення масштабу ризиків у власній діяльності та ланцюзі постачання. Дивіться Розділ 2.1.

Інформування щодо політики

Політика ВДП підприємства повинна бути оприлюднена та повідомлена всім працівникам, постачальникам, іншим діловим партнерам та відповідним сторонам. Дивіться Розділ 5.1.

Співпраця

Галузь швейної та взуттєвої промисловості включає в себе численні галузеві ініціативи, профспілкові угоди та багатосторонні ініціативи, які розробили політику або кодекси поведінки для своїх членів. Підприємства заохочуються до прийняття або узгодження своєї корпоративної політики, де мають бути відображені існуючі зобов'язання. Це значно полегшує співпрацю між галузями щодо оцінювання відповідності цій політиці. Однак політика, яку впроваджує підприємство, повинна відповідати рекомендаціям, що наведені в цих Методичних рекомендаціях. Галузеві ініціативи, профспілкові угоди та багатосторонні ініціативи повинні мати певні механізми для перегляду та оновлення своєї політики, щоб мати можливість відобразити нові ризики та мінливі обставини.

¹² Аналіз розривів (gap-аналіз) в зіставленні із Керівними принципами ОЕСР та цими Методичними рекомендаціями щодо заходів належної обачності, зокрема стосовно очікувань щодо належної обачності, може допомогти виявити сфери, які потребують оновлення.

Фактори, які можуть вплинути на характер та ступінь заходів належної обачності

Усі підприємства, незалежно від їх розміру, позиції в ланцюзі постачання та місцезнаходження повинні прийняти політику ВДП. Проте політика підприємства повинна відображати специфічні ризики нанесення шкоди у власній діяльності підприємства та ланцюзі постачання, що, в свою чергу, буде впливати на його продукцію, комерційні моделі, моделі постачання та країни, в яких воно здійснює діяльність, або з яких отримує постачання. Крім того, підприємствам пропонується затвердити політику, яка б відповідала конкретним умовам та моделям постачання. Наприклад, підприємству, яке використовує рекрутингові та кадрові агентства для залучення робочої сили, рекомендується впровадити політику щодо відповідального підбору та найму.

1.2 Посилення систем управління задля проведення заходів належної обачності щодо ризиків нанесення шкоди у власній діяльності та ланцюзі постачання

Здійснення контролю

Підприємство:

- Повинно створити або посилити корпоративне управління задля здійснення контролю та підтримки ВДП, у тому числі призначення ради та підзвітність на рівні вищого керівництва підприємства для формування та впровадження ВДП
- Повинно покласти відповідальність на керівників вищої ланки за реалізацію необхідної компетенції, знань та досвіду для нагляду за впровадженням політики ВДП
- Повинно приділяти належну увагу та підтримку заходам належної обачності щодо ризиків порушень прав людини, трудових прав, навколишнього середовища і принципів доброчесності, та відповідно до цього розподіляти ресурси
- Повинно забезпечити належний робочий час для персоналу та забезпечити контроль і перевірку осіб, які працюють в ланцюзі постачання над реалізацією заходів належної обачності, щодо того, чи мають вони повноваження виконувати свої обов'язки.

Процедура прийняття рішень

Підприємство повинно додавати принципи та заходи належної обачності до процедури прийняття рішень. Приклади включають наступне:

- Підприємство розглядає можливість розробки нового продукту, який може збільшити ризик використання небезпечних хімічних речовин через рекомендовані барвники та матеріали. Підприємство включає вартість та

практичну доцільність здійснення заходів належної обачності до процедури прийняття рішень.

- Підприємство планує розширити господарську діяльність в країні, де порушуються права людини. Підприємство включає до процедури прийняття рішень вартість та практичну доцільність здійснення заходів належної обачності щодо прав людини для того, щоб визначити, чи зможе воно відповідально працювати в цій країні.

Функціональне впорядкування

Політика ВДП за своїм характером буде мати відношення до кількох внутрішніх департаментів (наприклад, організація постачання, розробка тощо). Таким чином, підприємству рекомендується відновити відповідність між командами та структурними підрозділами, особливо якщо стимулюючий фактор одного структурного підрозділу не узгоджується із політикою ВДП. Деякі приклади того, як підприємство може сприяти функціональному впорядкуванню, включають наступне:

- Сприяння зворотному зв'язку та вивченню заходів належної обачності, політики ВДП структурними підрозділами
- Переконання, що інформація, пов'язана із заходами належної обачності, надається відповідним ключовим працівникам, відповідає вимогам та є коректною
- Залучення декількох структурних підрозділів до процесу прийняття рішення, що може збільшити ризик нанесення збитків у діяльності підприємства або ланцюзі постачання (наприклад, організація постачання в новій країні з підвищеним ризиком).

Наприклад, у галузі швейної та взуттєвої промисловості стимулюючий фактор щодо осіб, які займаються закупівлями, не може співпадати зі стимулюючим фактором структурних підрозділів, що здійснюють контроль постачальників щодо дотримання прав людини, трудових прав та екологічних показників. З огляду на це, підприємствам рекомендується надавати безперервний доступ особам, які займаються закупівлями, до наявної та оновленої інформації щодо: постачальників, які попередньо були оцінені та затверджені для здійснення організації постачання; субпідрядників, які попередньо були оцінені та затверджені для здійснення організації постачання (у разі необхідності); і можливостей постачальників щодо приймання та виконання замовлень.

Системи управління інформацією як елемент підтримки процесу належної обачності

Підприємство має розробити системи управління інформацією, які є точними та актуальними, а також здатні зберігати всю інформацію, необхідну для проведення заходів належної обачності. Також їм рекомендується зберігати всю необхідну інформацію протягом

п'яти років. На сторінках цих Методичних рекомендацій ви побачите посилання на визначення типів необхідної інформації, необхідних для цілей реалізації заходів належної обачності. Перелік вищевказаної інформації міститься в Таблиці 1.¹³

¹³ Багато уваги було приділено відображенню ланцюга постачання в галузі швейної та взуттєвої промисловості. Визначення того, що є джерелами постачання підприємства, де знаходиться важливий процес, який полегшує реалізацію заходів належної обачності, зокрема виявлення фактичної та потенційної шкоди (дивіться Розділ 2), що включає в себе процес запобігання та нівелювання ризиків негативних впливів (дивіться Розділ 3). Підприємство повинно ідентифікувати своїх постачальників та інші ділові відносини настільки, наскільки це необхідно для належного проведення заходів належної обачності, відповідно до цих Методичних рекомендацій. Важливим моментом є те, що в цих Методичних рекомендаціях не визначено, до якого рівня в ланцюзі постачання підприємство повинно проводити відповідні заходи, але очікується, що воно буде надавати підтвердження тому, як проводяться заходи належної обачності (дивіться Розділ 5). Інакше кажучи,

підприємство повинно вміти пояснювати та обґрунтовувати те, яким чином воно визначає та нівелює ризики в ланцюзі постачання.

Таблиця 1. **Інформація, яка збирається та зберігається для цілей забезпечення заходів належної обачності**

Інформація	Посилання на Методичні рекомендації
Продукти, які підприємство купує та виробляє, загальні ризики нанесення шкоди, що пов'язані із виробництвом та реалізацією цих продуктів	Розділ 2.1
(Для роздрібних торговців) Список марок (брендів), які компанія продає та пов'язані з ними продукти	Таблиця 3
(Для роздрібних торговців) Інформація про те, чи проводять марки (бренди), які підприємство реалізує, заходи належної обачності	Таблиця 3
Країни, які є джерелами постачання підприємства, де ризик нанесення шкоди вважається вищим по відношенню до інших країн. Включає в себе країни, які можуть знаходитись на перших етапах ланцюга постачання підприємства, наприклад, експортери сировини	Розділ 2.1
Постачальники підприємства та інші ділові партнери, які працюють на етапах або в країнах походження, де ризик нанесення шкоди вважається вищим по відношенню до інших	Розділ 2.3
(Необов'язково) Вразливі місця в ланцюзі постачання підприємства щодо продуктів, пов'язаних із нанесенням значної шкоди	Блок 3
Етапи ланцюга постачання (наприклад, вишивка бісером, вишивка, обробка шкіри), що мають найбільшу ймовірність залучення надомних працівників	Модуль 12
Етапи ланцюга постачання, що мають найбільшу ймовірність залучення субпідрядників	Блок 2
Висновки аналітичних досліджень щодо ризиків підприємства	Розділ 2.1
Висновки аналітичних досліджень щодо оцінювання окремих постачальників	Розділ 2.3
Зобов'язання постачальників у зв'язку із відповідними планами коригувальних дій	Розділ 3.1
Перелік затверджених постачальників та субпідрядників	Розділ 3.2.2

2. Визначення фактичної та потенційної шкоди в процесі власної діяльності підприємства та в ланцюзі постачання

Очікування в розрізі Методичних рекомендацій ОЕСР

Методичні рекомендації ОЕСР висловлюють очікування щодо того, як підприємства мають «визначати фактичний та потенційний негативний вплив на сфери та питання, що охоплюються Методичними рекомендаціями ОЕСР».

(Методичні рекомендації ОЕСР, II, A10).

Це включає в себе впливи власної діяльності підприємства (II, A11), так само як і «ті впливи, яким підприємство не сприяло, але які, тим не менш, безпосередньо пов'язані з його діяльністю, діловими відносинами, продуктами або послугами».

(Методичні рекомендації ОЕСР, II, A12)

У контексті Методичних рекомендацій ОЕСР «ділові відносини» включають в себе «відносини із діловими партнерами, суб'єктами господарювання в ланцюзі постачання підприємства та будь-якими іншими недержавними чи державними органами, що безпосередньо пов'язані з його діяльністю, продуктами або послугами».

(Методичні рекомендації ОЕСР, IV, Коментар 43)

2.1 Широта охоплення ризиків нанесення шкоди в процесі власної господарської діяльності та ланцюзі постачання

Підприємство повинно провести аналітичне дослідження для виявлення найбільш значних ризиків нанесення шкоди в своїй діяльності та ланцюзі постачання. Оцінка широти та обсягу повинна спиратися на відомі галузеві ризики та враховувати відповідні фактори ризику. Дослідження повинно проводитися на регулярній основі, містити обґрунтування та бути задокументованим.

Підприємство має проаналізувати відомі ризики галузі і підгалузі для визначення вірогідності ризиків, ступеня нанесення шкоди в своїй діяльності та ланцюзі постачання на основі країн, в яких працює підприємство або які є джерелами постачання, продукції, що підприємство випускає або продає, а також практики постачання. Кожен з цих факторів ризику детально описаний нижче. Підприємство повинно розглядати основні зони ризиків - від сировини до роздрібною торгівлі. На підставі всієї відомої інформації підприємство повинно визначити, які ризики заподіяння шкоди є (або можуть бути) найбільш значними ризиками в його діяльності та ланцюзі постачання. Такі фактори, як кількість виробничого асортименту, що використовується підприємством, кількість країн походження тощо, можуть вплинути на широту та обсяг ризиків нанесення шкоди, що охоплюється підприємством та ланцюгом постачання. Дивіться Таблицю 3.

Методологія

Підприємство може спиратися на проведення досліджень із використанням документальних матеріалів. Там, де існують прогалини в інформації, підприємству рекомендується співпрацювати із зацікавленими сторонами та спеціалістами. Підприємство може створити консультативну групу із зовнішніх зацікавлених сторін, до складу якої будуть входити представники працівників, це забезпечить внесення пропозицій під час проведення аналітичного дослідження та фіксування нових проблем чи питань, як тільки вони виникають. Питання та проблеми, що виникають в межах систем раннього оповіщення або механізмів подання та розгляду скарг, можуть також містити інформацію щодо формування та розподілення впливу.

Підприємство повинно переглядати результати своїх досліджень на регулярній основі (наприклад, кожні два роки). Однак, належна обачність - це не статичний процес. Таким чином, підприємство повинно постійно оновлювати інформацію, яка містить та враховує його розуміння ризиків нанесення шкоди в господарській діяльності та ланцюзі постачання, в тій же мірі підприємство повинно на постійній основі враховувати зміни обставин, наприклад, зміни в нормативній базі країни, бути готовим реагувати на нові ризики.

Галузеві ризики

Галузеві ризики - це ризики, які є поширеними в галузі швейної та взуттєвої промисловості в усьому світі в межах виробничого асортименту та географічного розташування. Основні характеристики ланцюга постачання в цій галузі: низька кваліфікація, розосереджене виробництво, короткі строки виконання замовлень, а це підвищує ризик порушення прав людини та певних трудових прав. Багато з цих ризиків існує

на кожному етапі ланцюга постачання. Так само матеріали, які використовуються в продуктах та процесах їх розробки, підвищують ризик певного негативного впливу на навколишнє середовище на різних етапах ланцюга постачання в галузі швейної та взуттєвої промисловості. Наприклад, вологий спосіб обробки підвищує ризик використання небезпечних хімічних речовин, аніж отримання постачання від фірми, що надає весь крій виробів та фурнітуру. Найпоширеніші галузеві ризики задокументовані та наведені нижче. Деякі підгалузі (наприклад, преміальні товари, спортивний одяг, робочий одяг тощо) можуть мати особливі ризики, які не входять до Таблиці 2 (наприклад, утримання тварин та поводження з ними), але за необхідності повинні враховуватися.¹⁴

Таблиця 2. Галузеві ризики швейної та взуттєвої промисловості *

Ризики порушення прав людини та трудові зловживання	Екологічні ризики	Ризики порушення принципів добросовісності
Дитяча праця	Небезпечні хімічні речовини	Хабарництво та корупція
Дискримінація	Споживання води	
Примусова праця	Забруднення води	
Охорона та безпека праці (наприклад, ушкодження та погіршення стану здоров'я працівників)	Викиди парникових газів в атмосферу (ПГ)	
Порушення права працівників на створення або приєднання до профспілки, укладання колективних договорів		
Недотримання законів про мінімальну заробітну плату		
Заробітна плата не відповідає основним потребам працівників та їх сімей		

* Галузеві ризики не обмежуються тільки вищезгаданими

¹⁴ Конкретні рекомендації щодо ризиків, пов'язаних із добробутом тварин, тваринництвом та земельними правами, не включені до цих Методичних рекомендацій, але можуть мати відношення до деяких суб'єктів господарювання в галузі швейної та взуттєвої промисловості. ОЕСР надає рекомендації щодо заходів належної обачності з приводу цих питань в Методичних рекомендаціях ОЕСР-ФАО щодо відповідального управління ланцюгами сільськогосподарського постачання.

Фактори ризику, пов'язані з продуктами

Деякі вироби мають більш високий рівень ризику негативних впливів, аніж інші, через процеси, що використовуються для їх вироблення. Наприклад, бавовняні вироби можуть мати більш високий рівень ризику використання токсичних інсектицидів, таких як Паратіон, Алдікарб та Метамідофос (Parathion, Aldicarb and Methamidopho), тоді як вироби з поліестеру (поліефіру) можуть мати більш високий рівень ризику викидів парникових газів в атмосферу.¹⁵

Фактори ризику, пов'язані з країнами

Фактори ризику, пов'язані з країнами - це умови, що присутні в певній країні або виробничій групі чи в межах певної галузі в межах певної країни, та наявність яких може призвести до наявності ризику у вищезгаданій галузі. Вони, як правило, включають фактори державного управління, соціально-економічні та галузеві фактори. Наприклад, високі показники використання праці мігрантів є фактором ризику використання дитячої праці, примусової праці, невиконання законодавства про заробітну плату та сексуальних домагань.¹⁶ Дивіться Розділ II «Модулі з галузевих ризиків», фактори ризику, пов'язані з країнами.

Фактори ризику, пов'язані з комерційними моделями

Комерційна модель підприємства, яка включає кількість виробничого асортименту, який реалізується підприємством, частоту змін виробничого асортименту (наприклад, сезони за один рік), може впливати на ризик нанесення шкоди в ланцюзі постачання підприємства. Це особливо актуально для роздрібних торговців та марок (брендів), але також може відноситися і до виробників, які представляють широкий асортимент готової продукції. Нижче наведені деякі приклади того, як комерційна модель підприємства може впливати на ризик нанесення шкоди в діяльності самого підприємства та ланцюзі його постачання.

- Підприємства із численним та дуже різноманітним виробничим асортиментом, як правило, більш схильні до наявності більш широкого кола ризиків нанесення шкоди в ланцюзі постачання через велику кількість та різноманітність матеріалів, виробничих процесів тощо.

¹⁵ Виробництво поліефірного волокна (поліестеру) - енергоємний процес (до 125 МДж/кг волокна), результатом якого є високий рівень викидів парникових газів. Муту С. (Muthu S.) (2014), *Оцінка впливу текстильної та швейної промисловості на навколишнє середовище*, Серія: текстильне виробництво, видавництво Вудхед (Woodhead), Кембридж.

¹⁶ Хоча високі показники використання праці мігрантів можуть привести до підвищеного ризику недотримання певних трудових прав та прав людини, підприємствам не обов'язково відразу розривати відносини із постачальниками, просто тому, що в них працюють мігранти. Навпаки, підприємства повинні застосовувати заходи належної обачності для того, щоб переконатися, що працевлаштування мігрантів є законним.

- Підприємства із численними циклами виготовлення продукції або змінами сезонів протягом року зазвичай вимагають, щоб виготовлення продукції від розробки і до безпосереднього виробництва проводилося в короткі терміни. Короткі терміни підвищують ризик неодноразових змін до замовлень, поспішних замовлень та іншої закупівельної практики, що може сприяти порушенням трудових прав та прав людини, наприклад: надмірна і примусова понаднормова праця та незаконний аутсорсинг.
- Численні цикли виготовлення продукції також можуть призвести до більш широкого використання матеріалів та ресурсів підприємства, а отже, і збільшення впливу, кількості вуглецю, використаної води та надлишку вироблених відходів.
- Обсяг зарубіжної діяльності підприємства та ступінь контролю за такою діяльністю може збільшити ризик щодо принципів добросовісності та поведіння під час здійснення господарської діяльності.

Фактори ризику, пов'язані з моделями постачання

Аналогічним чином, моделі постачання підприємства, в незалежності від отримання підприємством постачань від великого кола постачальників, характеру договірних відносин, прямих або непрямих джерел постачання, можуть збільшувати (або зменшувати) ризику нанесення шкоди в ланцюзі постачання підприємства. Деякі приклади наведено нижче, але цей список не є вичерпним:

- Наявність великої кількості постачальників може збільшити ризик нанесення шкоди в ланцюзі постачання підприємства. Більш того, велику кількість постачальників (зважаючи на розмір підприємства та його ресурсів), призначених для проведення заходів належної обачності в ланцюзі постачання, може бути складніше контролювати.
- Нестабільність відносин підприємства із постачальниками може вплинути на його здатність виявляти, запобігати або нівелювати ризики чи мінімізувати шкоду в ланцюзі постачання. Наприклад, короткострокові відносини із постачальниками можуть означати, що підприємство не встигає належним чином запобігти або нівелювати ризики, що були виявлені під час проведення оцінювання постачальників. Це також може означати, що підприємству бракує достатньої кількості способів та заходів впливу на постачальників для запобігання або нівелювання будь-яких виявлених ризиків. Аналогічно, типова тривалість дії угод підприємства, незалежно від довгострокових замовлень або короткострокових замовлень, може зменшити кількість та ефективність способів впливу підприємства на постачальників.
- Підприємства, які отримують постачання від непрямих джерел (наприклад, через агентів із закупівель), та не мають належного порядку відбору посередників, мають обмежене уявлення про своїх постачальників та контроль над ними.
- Підприємства, які працюють в багатьох країнах або отримують постачання, залежно від їх розміру, можуть мати схильність до підвищеного рівня

ризик у нанесення шкоди та, таким чином, процес запобігання та нівелювання стає більш складним.

Виявлення найбільш значних ризиків нанесення шкоди

На основі всієї відомої інформації підприємство повинно визначити, які ризики нанесення шкоди є найбільш значними (у зв'язку із ймовірністю та ступенем нанесення шкоди у власній діяльності та ланцюзі постачання) та визначити пріоритетність першочергових дій. Ступінь нанесення шкоди оцінюється за масштабом, сферою дії та можливістю мінімізації наслідків.

- «Масштаб» означає ступінь негативного впливу.
- «Сфера дії» означає кількість осіб, які зазнають впливу або будуть ним зачеплені.
- «Можливість мінімізації наслідків» означає будь-які дії, направлені на виправлення наслідків нанесеної шкоди по відношенню до постраждалих від ситуації осіб, та, щонайменше приведення до такого ж стану, як до негативного впливу.

З огляду на складність та різноманітність питань в галузі швейної та взуттєвої промисловості, визначення найбільш значних ризиків у діяльності підприємства та ланцюга постачання може привести до не зовсім повного оціночного судження з боку підприємства. Підприємству рекомендується співпрацювати із зацікавленими сторонами та спеціалістами під час цього процесу. У всіх випадках підприємства повинні бути готові обґрунтувати те, яким чином вони визначали та оцінювали пріоритетність ризиків. Дивіться Розділ 5.

Снівпраця

Підприємствам рекомендується публічно або на галузевому рівні здійснювати обмін інформацією, пов'язаною із ризиком нанесення шкоди у зв'язку із конкретними виробничими процесами, країнами, моделями постачання тощо. Надання та обмін інформацією на рівні галузі є особливо важливим для визначення можливих ризиків нанесення шкоди.

Фактори, які можуть вплинути на характер та ступінь заходів належної обачності

З метою визначення обсягу основних ризиків нанесення шкоди на рівні виробничого асортименту та джерел постачання, підприємство може використовувати ризикоорієнтований підхід для реалізації цілей та мети цих Методичних рекомендацій. Проте, якщо підприємству буде повідомлено або виявиться (наприклад, через повідомлення, залучення зацікавлених сторін, механізм подання та розгляду скарг тощо), що виробничий асортимент або підкомпонент є пов'язаним із певними ризиками, підприємство не повинно відкидати цю інформацію, а повинно розглянути її на рівні іншої інформації, що була зібрана під час аналітичних досліджень.

Таблиця 3. Фактори, які можуть вплинути на характер та ступінь заходів належної обачності

Ситуація	Рекомендації
Підприємство має різноманітний виробничий асортимент	Підприємству рекомендується дослідити ризики нанесення шкоди, пов'язаної із виробничим асортиментом, що є ключовими елементами його діяльності або продуктів, які, ймовірно, матимуть найбільш значний рівень ризику заподіяння шкоди. Після того, як підприємство визначить та розгляне ці ризики, воно має перейти до визначення ризиків, пов'язаних з іншим виробничим асортиментом, та визначення способів вирішення.
Підприємство продає складні вироби (наприклад, із численними підкомпонентами)	З метою зменшення ризику нанесення шкоди щодо всіх підкомпонентів, підприємство спочатку може визначити ризики заподіяння шкоди, що пов'язані із найбільш важливим компонентом готової продукції. Наприклад, якщо підприємство реалізує шкіряні куртки з блискавками та запонками, то спочатку воно має зосередитись на отриманні шкіри, процесі фарбування та обробки, а вже потім на виготовленні готової продукції.
Підприємство здійснює діяльність в багатьох країнах або отримує постачання з багатьох країн	Підприємствам пропонується визначити країни, де ризик впливу є найбільш значущим, та виходячи з такого оцінювання, визначити пріоритетність країн-джерел постачання для включення їх до аналітичного дослідження.
Підприємство має обмежене або зовсім не має уявлення щодо матеріалів, отриманих з країн постачання (наприклад, сировина)	Якщо існує інформація, підприємство може визначити торговельні потоки сировини та ймовірну країну походження сировини, що продається переробникам матеріалів в ланцюзі постачання (наприклад, схема, де більшість бавовни купується для прядильників, які працюють у даній країні). Щодо сировини, якою торгують великі багатонаціональні підприємства, підприємства можуть намагатися зв'язуватися із міжнародними торговцями сировиною (наприклад, торговці бавовною) та запитувати інформацію щодо того, звідки вони отримують сировину, що потім продається в країні, де розташовані переробники матеріалів цього підприємства.
Роздрібний торговець	Підприємство повинно проводити заходи належної обачності щодо як власних марок (брендів), так і продукції, яку воно продає, але не виробляє.

	<p>Конкретні етапи та кроки, які воно реалізує, можуть бути різними для кожного окремого випадку.</p> <p>Підприємство повинно дотримуватися положень цих Методичних рекомендацій щодо власних марок (брендів). Для марок (брендів), які воно не виробляє, підприємство може збирати інформацію щодо того, чи виконують та проводять ці марки (бренди) заходи належної обачності та їх ступінь. Якщо підприємство реалізує велику кількість марок (брендів), першочерговість може бути застосована до марок (брендів), які представляють найбільший відсоток своїх товарів першими, або продукції, що має найбільший ризик заподіяння шкоди.</p> <p>З перспективою на майбутнє підприємству рекомендується впровадження систематичних заходів для нівелювання ризиків нанесення шкоди, пов'язаної із марками (брендами), які воно продає, але не виробляє. Наприклад, воно може встановити процес попереднього оцінювання марок (брендів), що продаються підприємством, який включає в себе перевірку їх практики належної обачності.</p>
Ліцензіар	<p>Якщо підприємство надає ліцензію на свій торговий знак іншим підприємствам для використання, воно все одно несе відповідальність за проведення заходів належної обачності щодо продукції, на якій використовується його торговий знак, хоча при цьому деякі конкретні кроки, що підлягають виконанню, можуть відрізнитися. Наприклад, ліцензіар може вимагати від ліцензіатів проведення заходів належної обачності відповідно до положень цих Методичних рекомендацій. Якщо ліцензіатами є малі та середні підприємства, для проведення заходів належної обачності, коли це є необхідним та доцільним, підприємству рекомендується допомогти у зміцненні потенціалу своїх ліцензіатів. Підприємство також може безпосередньо допомагати своїм ліцензіатам у проведенні заходів належної обачності відповідно до положень цих Методичних рекомендацій.</p> <p>З перспективою на майбутнє підприємству рекомендується впровадження систематичних заходів для нівелювання ризиків нанесення шкоди, пов'язаної з продукцією, на якій використовується його товарний знак. Наприклад, воно може встановити процес попереднього оцінювання ліцензіатів, який включає в себе перевірку їх практики належної обачності.</p>

2.2 Проведення самостійного оцінювання підприємством своєї господарської діяльності

Якщо підприємство визначило ризик заподіяння шкоди, воно повинно провести внутрішнє оцінювання задля визначення ступеню ризику та фактичного впливу на місцях.

Методологія

Якщо це можливо, підприємству рекомендується дотримуватися існуючих керівних вказівок для роботодавців.¹⁷ Модулі Розділу II включають додаткові рекомендації щодо галузевих ризиків та невичерпний перелік ресурсів від урядів та міжнародних організацій.

При виявленні потенційних та фактичних ризиків нанесення шкоди у власній діяльності, підприємство повинно взаємодіяти із потенційно зацікавленими сторонами, включаючи своїх службовців, працівників та профспілки, а також представницькі організації, обрані працівниками. Це критично важливий крок. Окрім залучення зацікавлених сторін, підприємство повинно переглянути свою політику та системи для оцінювання ступеню мінімізації наслідків або нівелювання ризиків. Нижче наведений невичерпний перелік прикладів політики, систем та заходів, які підприємство може розглянути в межах самостійного оцінювання.

- Політика та повідомлення керівництва вищого рівня щодо виявлених ризиків
- Закупівельні практики та встановлення ціни. Дивіться Блок 4.
- Правила та процедури, що застосовуються до виявлених ризиків
- Програми, призначені для дотримання встановлених вимог
- Підготовка і навчання працівників, відповідні навички та інформація про ризики в діяльності підприємства
- Заходи фінансового контролю, такі як політика і процедури відстеження, управління та звітування щодо фінансових ресурсів та транзакцій. Дивіться Модуль 11 «Хабарництво та корупція».
- Процедури моніторингу, включаючи системи попередження про фінансові порушення, визначення ризиків нанесення шкоди, перш ніж вони виникнуть.
- Канали захисту від помсти осіб, які повідомляють про правопорушення.
- Процеси, спрямовані на нівелювання ризиків порушень прав людини та трудових прав (наприклад, механізми подання та розгляду скарг на оперативному рівні)

¹⁷ Наприклад, МОП розробила розширені керівні вказівки для роботодавців щодо того, як визначити та нівелювати трудові ризики.

Підприємству рекомендується шукати зовнішню підтримку в процесі самостійного оцінювання, коли:

- вплив може завдати значної шкоди, якщо не було докладено достатньо зусиль щодо його запобігання (наприклад, утилізація небезпечних хімічних речовин)
- профілактичні заходи потребують технічної експертизи, яка не може бути виконана підприємством самостійно (наприклад, пожежна безпека, безпека будівництва, електрична безпека).

2.3 Оцінювання постачальників, пов'язаних із підвищеним ризиком нанесення шкоди на місцях

Вибір постачальника (ризикоорієнтований підхід)

Підприємство повинно оцінювати постачальників, які пов'язані із високим рівнем ризику нанесення шкоди, що був визначений пріоритетним під час аналітичного дослідження діяльності підприємства. Постачальники повинні бути обрані із врахуванням рівня ризику нанесення шкоди, а не того, де вони знаходяться в ланцюзі постачання підприємства (тобто оцінка впливу на фабриках першого рівня не повинна бути обов'язково пріоритетною для оцінювання більш значущих ризиків нанесення шкоди третього рівня).¹⁸ Проте деякі фактори, такі як способи впливу підприємства на постачальників, розмір підприємства чи кількість постачальників, можуть вплинути на конкретно визначені кроки та етапи, які підприємство може взяти в процесі оцінювання постачальників. Нижче наведені фактори, які можуть вплинути на характер та ступінь заходів належної обачності.

Деякі фактори щодо визначення постачальників з більш високим рівнем ризику, включають наступне:

- Постачальник працює в країні з більш високим рівнем ризику.
- Постачальник бере участь у виробничому процесі з більш високим рівнем ризику (наприклад, вологий спосіб обробки підвищує ризик використання небезпечних хімічних речовин).
- Шкода або ризики заподіяння шкоди були визначені в процесі попереднього оцінювання постачальника.

¹⁸ Цей підхід призначений для того, щоб не фокусувати увагу виключно на постачальниках першого рівня, а зосередити її на найбільш значних ризиках підприємства, у всіх випадках виникнення.

Зміст

Для більшості ризиків нанесення шкоди підприємству слід намагатися оцінити наступне під час процесу оцінювання постачальника:

- заходи, які постачальник вжив задля запобігання шкоди (наприклад, політика, навчання, вдосконалення об'єкту);
- заподіяння фактичної шкоди на місцях або ризик нанесення шкоди (наприклад, небезпечне поводження з хімічними речовинами)
- ступінь, в якому працівники усвідомлюють свої трудові права та права людини.

Якщо постачальник запровадив механізм подання та розгляду скарг на оперативному рівні, потрібно визначити наскільки він відповідає рекомендаціям, наведеним у Таблиці 8 - Основні критерії механізмів подання та розгляду скарг на оперативному рівні та рекомендації.

Підхід до оцінювання та методологія

- *Характер оцінювання (наприклад, перевірка, опитування та співбесіди, фокус-групи) повинен відповідати рівню ризику.* Немає єдиної форми оцінювання, яка б підходила для всіх ризиків. Наприклад, технічна перевірка необхідна для перевірки структурної цілісності, пожежної безпеки та безпеки будівництва об'єкту, тоді як опитування фокус-групи поза межами об'єкта можуть бути доцільними при оцінюванні рівня ризику сексуальних домагань на робочому місці. У питаннях трудових прав та прав людини оцінювання повинно суттєво покладатися на опитування і співбесіди із працівниками, а працівники повинні бути залучені до розроблення системи оцінювання - безпосередньо або через їх профспілки та представницькі організації, що були обрані працівниками. У деяких випадках традиційні співбесіди та опитування можуть бути неефективними для цілей отримання конфіденційної інформації через побоювання репресій або підготовки працівників для надання необхідних відповідей. У цих випадках можуть бути розглянуті спільні методи оцінювання.¹⁹
- *Оцінювання повинно спиратися на глибоке розуміння локальних оперативних умов.* Належне розуміння таких умов є критично важливим кроком при розробці систем оцінювання, що здатні охоплювати необхідну інформацію. Хоча стандартне оцінювання може бути використане як відправна точка, воно повинно бути адаптованим до локальних умов. Команди з оцінювання повинні враховувати динаміку розставлення сил та культурні норми при розробці та впровадженні системи оцінювання. Нижче містяться роз'яснення щодо розуміння оперативних умов.
- *Додаткове підтвердження інформації.* Для оцінювання ризиків нанесення шкоди, що вимагає суб'єктивних визначень, таких як більшість прав людини та трудових прав, слід використовувати декілька базових координат.

Перехресна перевірка, яка передбачає сходження в одній точці даних з різних джерел збору даних, допомагає забезпечити надійність та захищеність результатів.

- Підприємство повинно коригувати методологію оцінювання, коли фактичні висновки не відповідають очікуваним результатам. Наприклад, якщо постачальник працює в умовах підвищеного ризику використання понаднормового робочого часу, а факт використання понаднормового робочого часу не був виявлений, підприємству слід переглянути методологію оцінювання.

Команди з оцінювання

Особи, які проводять оцінювання, мають бути належним чином кваліфіковані, а це означає, що вони мають демонструвати наступні вміння:

- Експертиза, яку проводить підприємство, має включати в себе великі знання щодо відповідних ризиків (наприклад, дитяча праця, примусова праця тощо), у тому числі і розуміння оптимальної методології щодо виявлення фактичної та потенційної шкоди, пов'язаних із ризиком, у контексті локальної специфіки та умов.
- Знання міжнародних та національних стандартів у розрізі поняття негативного впливу.
- Здатність проводити оцінювання в межах локальної специфіки та умов (наприклад, мовні навички).

Маловірогідним є той факт, що одна особа може мати всі вище перелічені навички у всіх сферах та ситуаціях, що пов'язані із ризиками. З огляду на це, оцінювання можуть проводити спеціальні команди, члени яких разом володіють всіма переліченими вище навичками та вміннями.

На додаток до вищезазначеного та враховуючи переважання кількості жінок у галузі та їх вразливість щодо деяких питань (наприклад, сексуальні домагання, примусова праця тощо), підприємство повинно бути сумлінним та уважним щодо того, чи залучені до процесу оцінювання особи такої ж статі.

Періодичність оцінювання

Оцінювання постачальників слід проводити, коли існують прогалини у відповідній інформації або змінилася специфіка чи умови. Іншими словами, оцінювання

¹⁹ Спільні методи оцінювання є методами спрощення, які передбачають активну участь зацікавленої сторони, участь може мати наступні види: рольова гра, демонстрація картини, діаграми або карти, а також запитання щодо цього, розповідь тощо. Дивіться СІМПОК (SIMPOC) (2005), Посібник по методології швидкого оцінювання у сфері дитячої праці, МОП, Женева, ЮНІСЕФ

постачальників повинно забезпечувати надання додаткових переваг та ефективності. У цьому контексті підприємствам рекомендується дотримуватись наступних настанов.

- Нові постачальники повинні бути оцінені ще до розміщення замовлень. Результати оцінювання постачальника повинні містити інформацію про те, чи може підприємство відповідально співпрацювати з цим постачальником. Дивіться Розділ 3.2.2 щодо проведення попереднього оцінювання.
- Оцінювання постачальників може проводитись безпосередньо підприємством або воно може спиратися на існуючі результати достовірного оцінювання, якщо вони були надані протягом розумного періоду часу (наприклад, минулого року). «Результати достовірного оцінювання» означають надання результатів оцінювання легітимними командами з оцінювання, які відповідають рекомендаціям цих Методичних рекомендацій щодо процесів визначення реальної та потенційної шкоди. Якщо вже існують результати достовірного оцінювання, підприємству рекомендується спочатку переглянути отримані висновки, а потім зосередити належним чином свої зусилля на запобіганні або мінімізації виявленої шкоди та спостереженні за ситуацією на місцях.²⁰
- По відношенню до існуючих постачальників, хоча підприємства і повинні оцінювати всіх своїх постачальників (або використовувати вже існуючі результати оцінювання), процес оцінювання не повинен мати характер постійного моніторингу. Поняття моніторингу включає в себе безперервне відстеження ситуацій щодо конкретних ризиків на місцях за участі зацікавлених сторін. Коли це є ефективним, моніторинг може продовжуватися, а тому може забезпечити надання більш повного уявлення щодо ситуацій, аніж окремі результати оцінювання. Відповідно, по відношенню до вже існуючих постачальників (де це є можливим), постійний моніторинг повинен використовуватися як відправна точка, коли необхідним є проведення додаткового оцінювання. Слід зберегти баланс між моніторингом та оцінюванням. Наприклад, за допомогою постійного моніторингу працівники можуть привернути увагу та попередити про випадки використання дитячої праці. Це може послугувати причиною проведення оцінювання постачальника. Це особливо актуально для ризиків, пов'язаних із правами людини та трудовими правами, що можуть швидко змінюватися, і щодо яких не легко провести оцінювання, використовуючи лише кількісні показники, наприклад: дитяча праця, примусова праця, дискримінація, деякі аспекти охорони та безпеки праці, права працівників на створення або приєднання до профспілки, укладання колективних договорів. Дивіться Розділ 4 для отримання додаткової інформації щодо моніторингу.

²⁰ На практиці можуть трапитися такі випадки, коли необхідно провести інше оцінювання, наприклад, через значні зміни у специфіці чи умовах після проведення останнього оцінювання. В цілому, підприємствам рекомендується уникати дублювання результатів оцінювання та визначення пріоритетності ресурсів для запобігання, мінімізації наслідків та нівелювання ризиків.

- У деяких випадках ризику нанесення шкоди настільки поширені в певній країні або території, що оцінювання окремих постачальників не принесе нової інформації. Наприклад, підприємство може дізнатись за допомогою зацікавлених сторін, що сексуальні домагання є поширеним явищем в експортно-виробничій зоні (ЕВЗ). Визнаючи, як важко встановити конкретні випадки сексуальних домагань (без наявності ефективних механізмів подання та розгляду скарг, без початкових інвестицій у підвищення рівня інформованості працівників), першочергово підприємство може вирішити не проводити оцінювання постачальників, а негайно почати роботу із постачальниками щодо запобігання сексуальним домаганням шляхом проведення навчання та створення ефективного механізму подання та розгляду скарг на оперативному рівні. Дивіться Модуль 2 «Сексуальні домагання, сексуальне та гендерне насильство».

Співпраця

Як зазначено у Розділі 1.1, для полегшення співпраці галузь має працювати над створенням єдиного підходу до ідентифікації постачальників (наприклад, загальні ідентифікаційні коди постачальників), це допоможе полегшити обмін інформацією щодо спільних постачальників та належним чином враховувати положення антимонопольного законодавства.

Підприємствам рекомендується задіяти такий інструмент як співпраця задля гармонізації методології оцінювання та підтримання результатів, якщо таке оцінювання відповідає високому стандарту. Підприємствам також рекомендується, наскільки це можливо, співпрацювати у напрямі оцінювання постачальників тоді, коли вони отримують постачання з однакової території та від одного й того ж постачальника. Проте точність оцінювання не повинна піддаватися сумнівам через можливість більш широкого використання. Наприклад, у Розділі II цих Методичних рекомендацій підприємствам рекомендується значною мірою спиратися та покладатися на співбесіди і опитування працівників, обговорення фокус-групами та спільні методи оцінювання ризиків щодо прав людини та трудових прав. Тому важливо, щоб загальне оцінювання та його результати, які можуть бути поширені між підприємствами, включали достовірну та якісну інформацію.

Співпраця

Підприємствам рекомендується для реалізації всього вищезазначеного здійснювати співпрацю, наприклад, через галузеві або багатосторонні ініціативи. Це особливо важливо для залучення малих та середніх підприємств (МСП). Нижче наведені приклади етапів та кроків, які підприємство або ініціатива може впровадити для оцінювання підприємств, що працюють у вразливих місцях ланцюга постачання:

- визначення фактичних чи ймовірних вразливих місць в ланцюзі постачання.
- можливість відстеження походження до підприємств, які працюють на рівні вразливих місць.
- підтвердження факту (наприклад, шляхом аудиторської перевірки та незапланованих

перевірок на місцях), що підприємства, які працюють на рівні вразливих місць, застосовують заходи належної обачності щодо своїх постачальників першого етапу постачання відповідно до рекомендацій, наведених у цих Методичних рекомендаціях.

- управління джерелами постачання підприємств, що працюють на рівні вразливих місць в ланцюзі постачання та застосовують заходи належної обачності відповідно до цих Методичних рекомендацій.

Блок 3. Механізми оцінювання та усунення ризику нанесення шкоди, що перевищує рівень 2 (наприклад, сировина)

Досить складним процесом для підприємства може виявитись визначення та оцінювання окремих постачальників, які працюють на першому етапі постачання - наприклад, на етапі постачання сировини - через брак видимості та способів впливу. Це не зменшує відповідальності підприємства щодо виявлення негативних впливів в процесі виробництва. Підприємствам рекомендується створити відповідні механізми, що будуть відповідати заявленій меті. Відстеження походження та/або оцінювання «вразливих місць» є двома елементами, що можуть бути використані для оцінювання, визначення, запобігання або нівелювання ризиків, пов'язаних із нанесенням шкоди на перших етапах ланцюга постачання підприємства. Це область, де співпраця може бути доцільною та все частіше використовується.

Відстеження походження

Відстеження походження - це процес, за допомогою якого підприємства відстежують через ланцюг постачання матеріали, продукти та умови, в яких вони виробляються (у відношенні питань, що охоплюються Методичними рекомендаціями ОЕСР). Важливо зазначити, що відстеження як інструмент може допомогти підприємству отримати інформацію про суб'єкти першого рівня постачання, однак підприємство не може просто зупинити цей процес відстеження. Наступні кроки, що містяться в цих Методичних рекомендаціях, особливо щодо запобігання та нівелювання шкоди, є критично важливими для досягнення цілей цього процесу.

Взаємодія із «вразливими місцями»

«Вразливі місця» можуть бути визначені за допомогою деяких відомостей, наприклад:

- Основні елементи трансформації в ланцюзі постачання
- Етапи в ланцюзі постачання, як правило, включають порівняно небагато дійових осіб, які обробляють більшу частину продукції
- Етапи в ланцюзі постачання з можливістю спостереження та контролю над обставинами виробництва та першого етапу торгівлі.

По суті, підприємство визначає деяких постачальників першого рівня постачання в якості підприємств, які працюють на рівні вразливих місць в ланцюзі постачання. Проте підприємства, які працюють на рівні вразливих місць, швидше за все, володіють більш широким наочним уявленням або способами впливу на цих постачальників.

Блок 3. Механізми оцінювання та усунення ризику нанесення шкоди, що перевищує рівень 2 (наприклад, сировина) (продовження)

Якщо підприємство може обґрунтовано визначити, чи реалізують вищезгадані підприємства заходи належної обачності щодо своїх постачальників першого рівня, тоді воно також може визначити, запобігти та нівелювати ризики негативного впливу, що пов'язані із власними постачальниками першого рівня.

Підприємство може:

- Визначити постачальників, які працюють на рівні вразливих місць в ланцюзі постачання, щодо продукції, яка пов'язана із здійсненням значного впливу на першому етапі постачання (тобто за межами видимості підприємства)
- Переконатися, що підприємства, які працюють на рівні вразливих місць, виявляють, запобігають та нівелюють ризики нанесення шкоди, пов'язаної з їх постачальниками

Приклади вразливих місць в ланцюзі постачання швейної та взуттєвої промисловості можуть включати:

- глобальних мерчендайзерів сировини (наприклад, бавовни та каучуку)
- експортерів, переробників, оптових торговців (наприклад, для фрагментованих ланцюгів постачання)
- хімічні заводи (наприклад, для синтетичного волокна)
- металургійні комбінати та обладнання для рафінування (наприклад, для металів)

Розподілення витрат

Здійснення процесу відстеження походження та взаємодії із вразливими місцями вимагає досить значних фінансових ресурсів. Ці Методичні рекомендації звертають увагу підприємств, що оптимальним вибором буде додавання до змісту угод із постачальниками зобов'язань щодо підтримання в ланцюзі постачання реалізації заходів належної обачності стосовно ризиків, пов'язаних із виробництвом першого етапу (наприклад, зобов'язання щодо здійснення прямих поставок із «вразливих місць» за умови, що вони продемонстрували ефективні механізми належної обачності). Проте в цих Методичних рекомендаціях не міститься настанов щодо обов'язковості вимог підприємства до постачальників з приводу їх залучення до конкретних ініціатив, якщо підприємство не бажає покривати витрати на участь постачальника та будь-які інші пов'язані з цим винагороди. Навпаки, підприємства повинні визнати межі та об'єм спільних ініціатив, а також інструментів належної обачності, що відповідають цим Методичним рекомендаціям.

Розуміння оперативної специфіки

Підприємство має прагнути зрозуміти умови та специфіку, в яких воно здійснює діяльність для того, щоб належним чином адаптувати процес оцінювання постачальників, наприклад, додати підходящі запитання. У тому числі це надасть достатню кількість інформації для забезпечення процесу запобігання або нівелювання шкоди у довгостроковій перспективі. Зокрема, підприємству рекомендується:

- Зрозуміти, які групи населення найбільше постраждали від завданої шкоди, локальні фактори ризику, що можуть погіршити наслідки нанесеної шкоди, основні причини нанесення шкоди та перелік суб'єктів, які пов'язані із такою шкодою. Визначаючи, які групи населення найбільше можуть постраждати від шкоди, підприємство може розглянути наступні фактори та умови:
 - нерівність між жінками та чоловіками (різні ролі, пов'язані суспільством жінкам та чоловікам, можуть призвести до виключення деяких можливостей щодо прийняття рішень або невідгідного становища жінок та дівчат в сім'ї і громаді);
 - вік (у певних суспільних системах молодь та люди похилого віку можуть вважатися такими, що приносять мало користі, та через це їм може приділятися недостатня кількість уваги);
 - етнічна приналежність (по відношенню до більш домінуючих груп або по відношенню до місцевого населення);
 - соціальна розрізненість стосовно інших працівників або керівників;
 - релігія (особливо, якщо така релігія складає меншість);
 - стан здоров'я (вагітні жінки, хронічні захворювання тощо);
 - відсоток робочої сили, що складається з мігрантів;
 - ступінь залучення та використання праці надомних осіб;
 - рівень освіти (грамотність, навички, включаючи мовні навички, позашкільну освіту).
- Визначити, наскільки це можливо, наявність судових та позасудових механізмів подання та розгляду скарг.
- Визначити і оцінити локальні та національні ініціативи, діяльність яких спрямована на запобігання та нівелювання ризиків нанесення шкоди. Систематизація існуючих ініціатив, їх цілей та їх загальний вплив (там, де ця інформація доступна) допоможе підприємству зрозуміти, чи можуть ці ініціативи допомогти йому визначити, запобігти, нівелювати та нести відповідальність за нанесену шкоду в ланцюзі постачання.

Підприємство може спиратися на існуючі дослідження, якщо результати таких досліджень існують. Воно також може звертатися за інформацією до міжнародних та місцевих громадських неурядових організацій (наприклад, через інтерв'ю або опитування) та міжнародних організацій ²¹, або співпрацювати з міжнародними профспілками, які можуть надати таку інформацію.

²¹ Наприклад, ОЕСР, Організація Об'єднаних Націй, МОП та Світовий банк.

Ці Методичні рекомендації можуть бути найбільш актуальними стосовно ризиків, пов'язаних із правами людини та трудовими правами, які частіше за все є трудомісткими, та характер яких може суттєво відрізнятись в залежності від умов та конкретних ситуацій. Однак вищевказані рекомендації також мають відношення до деяких ризиків, пов'язаних із впливом на навколишнє середовище, наприклад, це стосується використання водних ресурсів. Нова інформація повинна постійно сприяти кращому розумінню підприємством специфіки та умов, в яких воно здійснює свою діяльність або території, з якої воно отримує постачання.

Співпраця

Підприємства, які отримують постачання з однієї країни та від одних виробничих груп всередині країни, мають зацікавленість щодо співпраці над визначенням вищезгаданої інформації та поширенням будь-якої нової інформації серед галузі.

Фактори, які можуть вплинути на характер та ступінь заходів належної обачності

У деяких випадках для підприємства досить складним завданням є оцінювання постачальників, які пов'язані із підвищеним рівнем ризику, наприклад, через брак наочності діяльності та способів впливу. У будь-якому випадку, це не зменшує відповідальність підприємства за виявлення шкідливих впливів в ланцюзі постачання, але впливає на те, які саме дії може здійснити підприємство в якості обґрунтованих та розумних дій. Дивіться Таблицю 4 для отримання рекомендацій.

Таблиця 4. **Фактори, які можуть вплинути на характер та ступінь заходів належної обачності у зв'язку із оцінюванням постачальників**

Ситуація	Рекомендації
Велика кількість постачальників, які пов'язані із підвищеним рівнем ризику	Для того, щоб здійснити оцінювання всіх існуючих постачальників, які пов'язані із підвищеним рівнем ризику, підприємство може встановити пріоритетність оцінювання постачальників, які є найбільш значимими з точки зору розміру підприємства, відсотка продукції, яка постачається (або країн відносно відсотка постачання); де очікується найбільша небезпека впливу; або де нанесення шкоди може бути непоправним. ¹ Підприємство повинно вміти надати обґрунтування такої пріоритетності.
Підприємство не має способів впливу на прямого постачальника	Існує багато випадків, коли підприємство не має способів впливу на прямих постачальників, наприклад: (а) підприємство є меншим за розміром, ніж його постачальник; або (б) кількість постачань від

	<p>постачальника обмежена. У таких випадках підприємству нелегко збирати та отримувати інформацію від постачальника, отримувати доступ до об'єктів постачальника або переконати постачальника взяти участь в оцінюванні діяльності. Тим не менше, підприємство несе відповідальність за проведення заходів належної обачності. У цьому випадку підприємство може:</p> <ul style="list-style-type: none"> • збільшити способи впливу на свого постачальника, наприклад, збільшувати кількість замовлень, переходити до довгострокових угод та відносин, оприлюднювати плани коригувальних дій постачальника тощо (якщо це можливо) • об'єднати свої способи впливу з іншими покупцями, які отримують постачання від того ж постачальника, наприклад, шляхом узгодження заходів, строків та подальших дій, що містяться в плані коригувальних дій постачальника • у майбутньому попередньо оцінювати та співпрацювати лише з тими постачальниками, які готові пройти таке оцінювання. Дивіться Розділ 3.2.2 для отримання інформації щодо процесу попереднього оцінювання. Підприємство також може віддавати перевагу постачальникам, які були попередньо оцінені надійною галуззю або багатосторонніми ініціативами. <p>Якщо постачальник, який пов'язаний із підвищеним рівнем ризику, не бажає пройти процес оцінювання, підприємство повинно розглянути можливість відмовитися від ділових відносин із таким постачальником. Дивіться Розділ 3.2.</p>
Підприємство отримує постачання через посередника (наприклад, агента із закупівель)	<p>Підприємство несе відповідальність за проведення заходів належної обачності, навіть якщо воно отримує постачання через посередника.</p> <p>Підприємство може проводити заходи належної обачності відповідно до цих Методичних рекомендацій, або вимагати, щоб його агенти із закупівель самі оцінювали тих постачальників, яким вони роблять замовлення. У цьому випадку посередник може включати вартість оцінювання постачальників до своєї системи ціноутворення.</p> <p>Підприємство може надавати допомогу та підтримку своїм агентам із закупівель щодо оцінювання постачальників; наприклад, сприяти впровадженню та використанню галузевих та багатосторонніх ініціатив, які будуть займатися оцінюванням постачальників.</p> <p>Інформацію щодо співпраці із посередниками дивіться у Блоці 5.</p>

Оцінювання підприємством постачальника 2 рівня	<p>Підприємство може не мати впливу на постачальників, з якими воно не має договірних відносин. У таких випадках у підприємства можуть виникнути труднощі щодо збору інформації від постачальника, доступу до об'єктів постачальника або переконанні постачальника взяти участь в оцінюванні діяльності.</p> <p>Підприємство може вимагати від свого безпосереднього постачальника (наприклад, 1 рівня) оцінити своїх постачальників (наприклад, 2 рівня) та забезпечити підприємство відповідними даними. Підприємство має сприяти цьому процесу. Наприклад, марка (бренд) може розпочати співпрацю із постачальником, що надає весь крій виробів та фурнітуру (СМТ) задля проведення оцінювання прядильних фабрик.</p> <p>Ця галузь також може об'єднати заходи впливу в межах однієї області-постачальника (наприклад, експортно-виробнича зона або виробнича група) задля оцінювання постачальників.</p>
Постачальники, які знаходяться поза межами 2 рівня постачання (наприклад, постачання сировини)	<p>Підприємство може не мати достатнього наочного уявлення щодо постачальників, які працюють на більш ранніх етапах. Підприємство має створити механізми, що відповідають цілям визначення факту чи пов'язані постачальники першого рівня із високим ризиком заподіяння значної шкоди. Дивіться Блок 3 для прикладів таких механізмів.</p>

¹ В обох прикладах визначення пріоритетності проводяться крізь призму ступеню заподіяної шкоди. Визначення пріоритетності постачальників, які є найбільш значимими з точки зору відсотка постачаємої продукції або розміру підприємства, можуть впливати на так звані «обсяги» шкоди, тобто більш великі постачальники можуть означати і більший обсяг впливу.

Таблиця 5. *Фактори, які можуть вплинути на характер та ступінь заходів належної обачності у зв'язку із розумінням оперативної специфіки та умов*

Ситуація	Рекомендації
Підприємство має обмежені ресурси	<p>У більшості випадків існуюча інформація доступна через відкриті джерела інформації.</p> <p>У випадку відсутності інформації, підприємству рекомендується співпрацювати з іншими підприємствами, що отримують постачання з того самого регіону, для проведення процесу оцінювання. Підприємство також може сприяти проведенню оцінювання галузевою асоціацією. Якщо підприємство не в змозі збирати інформацію за допомогою будь-якого з перерахованих вище способів, рекомендується або</p>

	<p>зменшити вартість проведення заходів належної обачності (наприклад, шляхом консолідації із постачальниками) або прямих постачань з країн, що мають менший рівень ризику, доки підприємство не зможе належним чином зібрати відповідну інформацію задля забезпечення процесу відповідального постачання.</p>
Підприємство прагне вийти на новий ринок	<p>Для проведення оцінювання підприємство може: координувати або проводити оцінювання на місцях, співпрацювати з іншими підприємствами, що отримують постачання з того ж регіону. Підприємство також може сприяти проведенню оцінювання галузевою асоціацією. Якщо підприємство прагне отримати постачання з нового ринку, що відомий значними порушеннями прав людини, трудових прав або порушеннями у сфері екології, але підприємство немає достатнього обсягу інформації щодо локальної оперативної специфіки та умов та не може отримати таку інформацію, йому не рекомендується виходити на такий ринок.</p>

2.4 Пов'язаність підприємства зі здійсненням впливу

Завдяки наведеній вище інформації та рекомендаціям підприємство може визначити можливі впливи у розрізі своєї діяльності та ланцюга постачання. Як компонент заходів належної обачності підприємство повинно прикладати добросовісні зусилля для того, щоб зрозуміти, чи було воно причиною, сприяло або було пов'язано із наслідками, що були визначені підприємством. Оцінювання пов'язаності зі здійсненням впливів є важким, а іноді і концептуальним завданням. Однак, це важливо з точки зору вжиття відповідних заходів (тобто, очікується, що підприємство надає способи усунення порушень та захисту прав).

Таблиця 6. *Пов'язаність підприємства із нанесенням шкоди та заходи реагування*

Пов'язаність	Заходи реагування
Підприємство є причиною нанесення шкоди	<ul style="list-style-type: none"> • Припинення виконання дії, що спричиняє чи сприяє заподіяння шкоди, та зменшення залишку шкоди. Дивіться Розділ 3 • Усунення нанесеної шкоди. Дивіться Розділ 6 • Запобігання або мінімізація майбутньої шкоди. Дивіться Розділ 3

Пов'язаність	Заходи реагування
Підприємство сприяло нанесенню шкоди (актуально для власної діяльності підприємства та ланцюга постачання)	<ul style="list-style-type: none"> • Припинення виконання дії, що спричиняє чи сприяє заподіяння шкоди, та зменшення залишку шкоди. Дивіться Розділ 3 • Усунення нанесеної шкоди. Дивіться Розділ 6 • Запобігання або мінімізація майбутньої шкоди. Дивіться Розділ 3 • Використання заходів впливу на суб'єкт, який впливає на запобігання або мінімізацію шкоди. Дивіться Розділ 3.
Підприємство пов'язане із нанесенням шкоди (тобто нанесення шкоди відноситься до ланцюга постачання підприємства)	Запобігання або зменшення шкоди в ланцюзі постачання підприємства, наприклад, через внутрішні міри і заходи, використання способів впливу на постачальників. Дивіться Розділ 3.

Як підприємство може оцінити свій зв'язок зі здійсненням впливу (є причиною, сприяє, безпосередньо пов'язане)?

Підприємство повинне прагнути до визначення та оцінювання його зв'язку зі здійсненням впливу, який воно виявило за допомогою процесів належної обачності. Визначення та оцінювання допоможуть правильно підібрати дію відповідного реагування, що має бути реалізована підприємством. У галузі швейної та взуттєвої промисловості підприємство в більшості випадків завдає шкоди через власну діяльність та сприяє заподіяння шкоди в ланцюзі постачання. Більше того, підприємство, швидше за все, пов'язане із нанесенням шкоди, що спричиняється постачальниками в ланцюзі постачання.

Є причиною. Підприємство «спричиняє» здійснення негативного впливу, якщо є причинно-наслідковий зв'язок між діяльністю, продукцією або послугами підприємства та негативним впливом.

Запитання для розгляду

3. Чи є дія підприємства безпосередньою причиною негативного впливу?

3. Чи є бездіяльність підприємства безпосередньою причиною негативного впливу?

Сприяє. Підприємство «сприяє» здійсненню негативного впливу, якщо дії підприємства викликають, сприяють або стимулюють здійснення негативного впливу іншим підприємством. Сприяння повинно бути суттєвим.¹

Запитання для розгляду

3. «Якщо б не» дія чи бездіяльність підприємства, чи спричинило би інше підприємство завдання негативного впливу?

3. Чи дозволила дія (чи бездіяльність) підприємства, зробила можливим чи простішим для постачальника здійснення негативного впливу?

Як підприємство може оцінити свій зв'язок зі здійсненням впливу (є причиною, сприяє, безпосередньо пов'язане)? (продовження)

3. Чи заходи (чи бездіяльність) підприємства підштовхнули або мотивували підприємство на здійснення негативного впливу?

3. Якщо відповідь на будь-яке з перелічених запитань «так», чи існує обґрунтований причинний зв'язок між діяльністю підприємства та дією, що призвела до здійснення негативного впливу (наприклад, постачальника)?

Безпосередньо пов'язане. Зв'язок визначається співвідношенням між нанесенням шкоди та продукцією підприємства, послугами або реалізацією діяльності через іншу компанію (наприклад, ділові відносини). Поняття «*Безпосередньо пов'язане*» не означає те саме, що й «прямі постачання».

Запитання для розгляду

3. Чи має місце нанесення шкоди в ланцюзі постачання підприємства, якщо саме підприємство не слугувало причиною або не сприяло здійсненню шкоди?

¹ Таким чином, опрацювання ступеню чи обсягу, в яких підприємство може стати причиною, полегшити або стимулювати інше підприємство здійснити негативний вплив, також є актуальним.

3. Припинення нанесення шкоди, запобігання або мінімізація шкоди в процесі власної діяльності підприємства та в ланцюзі постачання

Очікування в розрізі Методичних рекомендацій ОЕСР

«Коли підприємство спричиняє або може спричинити здійснення негативного впливу на права людини, воно повинно вжити всіх необхідних заходів для припинення або запобігання такому впливу.»
(Методичні рекомендації ОЕСР, IV, Коментар 42)

«У розрізі свого ланцюга постачання, якщо підприємство визначає ризик здійснення негативного впливу, воно повинно вжити всіх необхідних заходів для припинення або запобігання такому впливу.»
(Методичні рекомендації ОЕСР, II, Коментар 18)

«Підприємства повинні намагатися запобігти або нівелювати ризики негативного впливу, якщо вони не сприяли такому впливу, але такий вплив безпосередньо пов'язаний з їх діяльністю, продукцією або послугами, отриманих в результаті ділових відносин. Це не сприяє перекладанню відповідальності з суб'єкта, що спричиняє негативний вплив, на підприємство, з яким цей суб'єкт має ділові відносини.»
(Методичні рекомендації ОЕСР, II, A12)

3.1 Припинення нанесення шкоди, запобігання або мінімізація шкоди в процесі власної діяльності підприємства

Підприємство повинно припинити будь-які дії, що спричиняють або сприяють заподіяння шкоди у розрізі власної діяльності. Підприємство має розробити та впровадити план, який часто називають **планом коригувальних дій (ПКД)** у галузі швейної та взуттєвої промисловості, для запобігання та/або нівелювання майбутніх ризиків нанесення шкоди в наслідок власної діяльності. Цей план повинен деталізувати, які заходи будуть вжиті, та містити чіткі терміни для виконання подальшої діяльності. Заходи, що проводяться, повинні бути пропорційними до ступеню шкоди.

Короткострокові цілі ПКД

У короткостроковій перспективі необхідно негайно вжити всіх заходів щодо припинення здійснення існуючих впливів та запобігання будь-якій безпосередній та критичній небезпеці. У випадках, коли існує безпосередня та критична небезпека для здоров'я та життя працівників, підприємство повинно негайно евакуювати працівників із небезпечного середовища, для прикладів, дивіться Модуль 5 «Охорона та безпека праці». Подібним чином, якщо існує безпосередня та критична небезпека для навколишнього середовища, підприємство повинно припинити свою діяльність, що заподіює шкоду (або є ризик заподіяння шкоди), допоки ситуація не буде вирішена та не буде існувати ніякої загрози заподіяння шкоди.

ВАЖЛИВІ ТЕРМІНИ

Запобігання – в цих Методичних рекомендаціях вживається термін «запобігання» в широкому сенсі, тобто включає будь-які дії, що мають на меті зупинити нанесення шкоди. Інакше кажучи, «запобігання» не обов'язково збігається із визначенням «нівелювання ризиків». Крім того, запобігання може відноситися до дій, які підприємство проводить задля запобігання шкоди у власній діяльності або заходів, необхідних для запобігання нанесенню шкоди в ланцюзі постачання (наприклад, нарощування потенціалу постачальників тощо).

Мінімізація – «Мінімізація» - це дії, спрямовані на зменшення або усунення шкоди у разі виникнення негативної події. Заходи мінімізації можуть бути вжиті до, під час або після події з метою зменшення ступеню шкоди. Наприклад, текстильна фабрика використовує найкращі наявні технології для зменшення забруднення водних ресурсів.

Довгострокові та орієнтовані на результат технології ПКД

У довгостроковій перспективі підприємству слід прагнути до розробки рішень і технологій, орієнтованих на результат, тобто відповідних дій щодо запобігання шкоди. У більшості випадків такі дії та технології відповідають наступним критеріям: ресурси розподіляються за пріоритетністю туди, де вони будуть використовуватись найбільш ефективно; відповідні дії та рішення є пропорційними щодо ризику нанесення шкоди;

відповідні дії, рішення та технології носять стійкий характер та ґрунтуються на основі існуючих даних. Дивіться Схему 1.

Схема 1. Критерії технологій та рішень, що орієнтовані на результат

Рекомендації	Приклади
<p>Розподілення ресурсів за пріоритетністю туди, де вони будуть використовуватись найбільш ефективно</p> <p>Ресурси спочатку повинні бути розподілені туди, де оперативні міри будуть мати найбільший ефект.</p>	<p><i>Ризик:</i> пожежа <i>Приклад:</i> підприємство повинно в першу чергу визначити пріоритети щодо створення безпечних умов на робочому місці, а потім зосередити увагу на забезпеченні працівників професійною підготовкою щодо пожежної безпеки.</p>
<p>Пропорційність ризику нанесення шкоди</p> <p>Більшість ризиків у галузі швейної та взуттєвої промисловості є багатограними, а це означає, що необхідні багаторазові оперативні міри для ефективного запобігання або нівелювання ризиків нанесення шкоди.</p>	<p><i>Ризик:</i> недотримання законодавства про заробітну плату <i>Приклад:</i> підприємство може проводити розрахунки з працівниками за допомогою автоматизованих платежів. Це може супроводжуватися навчанням для працівників з питань їх законних прав щодо заробітної плати, пільг та про те, як користуватися та читати платіжну відомість на видачу зарплати.</p>
<p>Стійкий характер</p> <p>Довгострокові рішення повинні призвести до довгострокових результатів. У багатьох випадках це означає, що процеси повинні бути вбудовані в системи управління.</p>	<p><i>Ризик:</i> поводження та утилізація небезпечних хімічних речовин <i>Приклад:</i> Навчання працівників щодо того, як безпечно поводитися із хімічними речовинами та утилізувати їх, додається до робочого інструктажу та програм поточних курсів підвищення кваліфікації.</p>
<p>Використання існуючих даних</p> <p>Якщо вже існують рішення, підприємству слід розглянути можливість прийняття цих рішень або використовувати їх в якості основи.</p>	<p><i>Ризик:</i> Використання води <i>Приклад:</i> підприємство застосовує найкращі наявні технології, визначені для галузі.</p>

Компоненти ПКД для власної діяльності підприємства

Плани коригувальних дій повинні мати чіткі терміни виконання та подальшої діяльності. Вони, як правило, включають поєднання політики, навчання і підготовки, вдосконалення об'єктів та зміцнення систем управління.

- *Політика:* у політиці сформульовані зобов'язання підприємства щодо дотримання міжнародних стандартів та основа для подальших дій, таких як навчання, підготовка, вдосконалення об'єктів тощо.
- *Навчання та підготовка:* Допоки цілі, аудиторія та зміст навчання і підготовки відповідають цілям та вимогам, такі заходи є надзвичайно важливою складовою більшості планів коригувальних дій. У більшості випадків навчання та підготовка повинні охоплювати інформацію щодо ризиків, прав працівників та ролі учня у запобіганні або нівелюванні ризиків нанесення шкоди.
- *Вдосконалення об'єктів.* Деяким видам шкоди можна запобігти лише шляхом інвестування коштів у вдосконалення об'єктів та обладнання. Такі інвестиції можуть включати: освітлення, вентиляцію, доступ до пожежних виходів, нові машини та виробниче обладнання тощо.
- *Системи управління:* Системи управління можуть бути зміцнені для того, щоб: (i) краще відстежувати інформацію та позначати ризики ще до моменту настання шкоди або (ii) впровадити систематичні заходи для нівелювання ризику шкоди із самого початку. Наприклад, прядильна фабрика може посилити процес попереднього оцінювання щодо приватних рекрутерів з метою запобігання використанню примусової праці та дитячої праці. Наприклад, фабрика може перейти до автоматизованих платежів, щоб запобігти здійсненню несправедливих відрахувань із заробітної плати.
- *Права працівників.* Що стосується прав працівників, підприємство повинно включати до плану коригувальних дій заходи належної обачності щодо прав працівників на створення та приєднання до профспілок, укладання колективних договорів. Професійні спілки та представницькі організації, що були обрані працівниками, відіграють важливу роль в процесі запобігання здійсненню негативних впливів та наслідків на місцях шляхом укладання колективних договорів, постійного моніторингу та надання допомоги працівникам щодо доступу до механізмів подання та розгляду скарг або надання самої форми для подання скарг. З цієї причини ці права вважаються стимулюючими та такими, що надають можливість реалізувати певні можливості, права.

Залучення зацікавлених сторін та консультації фахівців

Працівники, профспілки та представницькі організації, що були обрані працівниками, повинні бути залучені до розробки плану коригувальних дій, включаючи розробку політики та програм. Працівникам слід надавати повну та достовірну інформацію, а також можливість висловлювати стурбованість та надавати пропозиції. Підприємства також можуть безпосередньо співпрацювати з профспілками, щоб сприяти залученню працівників, дивіться розділ «Введення». Підприємство повинно розглянути питання про те, чи потрібні професійні консультації та поради для розробки плану коригувальних дій. Чим багатограннішим є ризик, тим сильнішим є необхідність залучення спеціалістів для надання консультацій чи порад при розробці відповідних дій.

Фактори, які можуть вплинути на характер та ступінь заходів належної обачності

Всі підприємства, незалежно від їх розміру, підгалузі, позиції в ланцюзі постачання та оперативної специфіки і умов, повинні припиняти, запобігати або нівелювати ризики негативних впливів, які може спричинити їх діяльність. Проте, підприємство може застосувати поетапний підхід, відповідно до якого воно в першу чергу вирішуватиме питання щодо значних ризиків нанесення шкоди.

3.2 Запобігання та нівелювання ризиків шкоди в ланцюзі постачання

Підприємство повинно розробити та впровадити свій власний план, спрямований на запобігання або нівелювання ризиків шкоди у майбутньому в ланцюзі постачання. У цьому плані слід сформулювати та деталізувати, які заходи будуть виконуватися підприємством, вказуючи конкретні терміни подальшої діяльності. Заходи, що проводяться, повинні бути пропорційними по відношенню до ступеню шкоди.

План підприємства може включати наступні заходи:

- Запобігання нанесенню шкоди в ланцюзі постачання підприємства. Дивіться Розділ 3.2.
- Впровадження внутрішніх заходів задля мінімізації ризиків в ланцюзі постачання підприємства. Дивіться Розділ 3.2.
- Використання способів впливу на постачальника для запобігання або нівелювання ризиків шкоди. Дивіться Розділ 3.2.
- Підтримка постачальника в процесі запобігання або мінімізації шкоди. Дивіться Розділ 3.2.
- Розірвання відносин із постачальником. Дивіться Розділ 3.2.
- Залучення уряду до процесу. Дивіться Розділ 3.2.

3.2.1 Запобіжні заходи, спрямовані на припинення сприяння в процесі нанесення шкоди в ланцюзі постачання

Якщо підприємство визначило, що воно сприяло заподіяння шкоди, воно повинно забезпечити або співпрацювати щодо усунення наслідків нанесеної шкоди. Дивіться Розділ 6.

Якщо підприємство визначило ризик сприяння щодо заподіяння шкоди в ланцюзі постачання, воно має розробити та впровадити план для запобігання такому сприянню. Дивіться Розділ «Пов'язаність підприємства із нанесенням шкоди» Методичних рекомендацій для визначення того, чи сприяло підприємство здійсненню негативного впливу в ланцюзі постачання. Заходи, що проводяться, повинні бути пропорційними по відношенню до ступеню шкоди. У більшості випадків такий план має містити наступні елементи:

- *Залучення постачальників:* Зверніться до постачальника з приводу надання відповідей та пропозицій щодо того, як підприємство сприяло нанесенню шкоди, а також можливих рішень.

- *Заходи контролю:* Впровадьте заходи, що мінімізують ризики нанесення шкоди. Наприклад підприємство може здійснити наступні заходи: ефективна політика, навчання і підготовка працівників, управління.

- *Системи попередження:* Визначте сигнали небезпеки або індикатори ризиків, а також визначте процедури, які повинні бути виконані, у разі виявлення ризиків, пов'язаних зі сприянням щодо заподіяння шкоди.

Блок 4. Запобігання здійсненню внеску до процесу нанесення шкоди шляхом практики відповідальних закупівель

Рекомендації для роздрібних торговців, марок (брендів) та їх посередників із закупівель.

Продемонстровані практики закупівель роздрібних торговців, марок (брендів) та їх посередників в деяких випадках сприяють здійсненню шкідливих впливів, таких як примусові понаднормові роботи та низька заробітна плата. Особливо це стосується випадків, коли замовлення змінюються, скасовуються, затримуються або є терміновими (особливо під час періодів пікового навантаження або святкових днів) або коли час очікування замовлення є значно коротшим, ніж це можливо на практиці. Оплата за продукцію, що була зроблена із запізненням або не в потрібні терміни, також може сприяти затриманню виплат постачальниками заробітної плати своїм працівникам. На підприємстві переговори щодо цін можуть сприяти скороченню витрат, а отже, і впливати на трудові права, права людини або навколишнє середовище. Підприємство повинно зміцнювати свої системи управління для того, щоб запобігти нанесенню шкоди завдяки своїй практиці закупівель. Зокрема, підприємству рекомендується оцінити, чи сприяє його практика закупівель завданню шкоди, а також впроваджувати заходи контролю та відстеження сигналів небезпеки, індикаторів ризиків щодо нанесення шкоди.

Оцінювання: чи впливає практика закупівель підприємства на завдання шкоди

- Підприємству рекомендується співпрацювати із своїм постачальником для отримання уявлення та розуміння, чи може його практика закупівель сприяти нанесенню шкоди. Визнаючи, що постачальники не завжди можуть бажати надавати такі відгуки відверто, підприємство може намагатися анонімно збирати інформацію від своїх постачальників (наприклад, щорічне опитування) або співпрацювати із третьою стороною, яка узагальнює такі дані та надає висновки.
- Підприємство повинно відслідковувати відповідні індикатори дій, що призводять до нанесення шкоди. Приклади включають: відсоток замовлень, розміщених із запізненням, відсоток замовлень, змінених після факту замовлення; кількість днів між останньою зміною та відправленням товару. Необхідно створити системи для відстеження такої інформації на постійній основі.¹
- Якщо підприємство визначає шляхом відстеження, що вищезазначена практика (наприклад, зміни до замовлень) є звичайною практикою, воно має визначити причину. Члени команди, відповідальні за розміщення замовлень, повинні бути залучені до аналізу цієї ситуації.

Контрольні заходи, спрямовані на запобігання сприянню щодо нанесення шкоди

- Підприємству рекомендується впроваджувати контрольні заходи для того, щоб запобігти сприянню в процесі завдання шкоди завдяки практиці закупівель. Ці дії необхідні незалежно від того, чи визначило підприємство конкретні факти такого сприяння, чи ні.
- Підприємство повинно розробити моделі ціноутворення, що визначають ставки заробітної плати, компенсаційних виплат та інвестицій в гідні умови праці. Вищезазначені умови повинні відобразитися в цінах франко-борта (ФОБ/FOB) разом із умовами традиційного ціноутворення, такими як кількість замовленого товару, вартість матеріалів, кваліфікаційні вимоги тощо.
- Додаткові заходи контролю можуть включати:
 - Встановлення із постачальником кінцевих дат на розміщення замовлення.
 - Сповіднення всіх членів закупівельних команд про кінцеві строки.
 - Повідомлення постачальників про план закупівлі та своєчасне повідомлення про оновлення у встановлений термін.
 - Узгодження прогнозування, що включає координацію в межах географічного розташування, категорій та дизайну продукції. Це необхідно для того, щоб отримати потрібну інформацію та прийняти необхідне рішення вчасно.
 - Оптимізація бази постачання для вирішення коливань продуктивності, прийняття та впровадження технологій, необхідних для реагування щодо попиту на нові стилі та продукти.

Системи попередження здійснення порушень

Підприємство повинно розробити процедури для команд із закупівель, яким вони мають слідувати у випадках, коли закупівельна практика може сприяти заподіяння шкоди. Наприклад, у випадках, коли замовлення змінюються після факту розміщення, або замовлення розміщуються невчасно, підприємство може мінімізувати ризики шляхом: а) сплати за доставку термінового замовлення; б) зміни дати доставки; або с) надання списку попередньо відібраних та затверджених субпідрядників для передачі на виконання частини замовлення.

¹ Рекомендації взяті з «Повідомлення про порушення постачальників, як відповідальна закупівельна практика може покращити умови праці в глобальних ланцюгах постачання» / "Suppliers Speak Up, How Responsible Purchasing Practices Can Improve Working Conditions in Global Supply Chains" (2014), IET - Ініціатива з етичної торгівлі Норвегії та стійкої торгівлі, Осло.

3.2.2 Впровадження внутрішніх заходів для нівелювання ризиків в ланцюзі постачання підприємства

Підприємства можуть впровадити внутрішні заходи для уникнення негативних впливів (наприклад, залучаючи постачальників, які вже застосовують такі заходи) або запобігання реальним та потенційним негативним впливам (наприклад, підтримуючи постачальників в їх заходах щодо запобігання та нівелювання). Нижче наведені приклади таких внутрішніх заходів. Додаткові вказівки для підприємств, які отримують постачання через посередників, наведені у Блоці 5.

Попереднє оцінювання постачальників

Підприємство має проводити оцінювання постачальників ще до розміщення замовлень. Метою оцінювання є визначення того, чи може підприємство отримувати постачання від постачальника, запобігаючи здійсненню негативного впливу в ланцюзі постачання. Підприємство повинно розміщувати замовлення лише у тому випадку, якщо може обґрунтовано визначити, що рівень ризику нанесення шкоди є низьким (наприклад, за рахунок власних заходів постачальника з метою запобігання або мінімізації шкоди) та/або підприємство готове належним чином співпрацювати із постачальником щодо запобігання шкоди (наприклад, шляхом зміцнення потенціалу тощо). Ступінь та об'єм оцінювання може базуватися на ризиках, тобто глибина оцінювання повинна бути пропорційною до рівня ризику.

Об'єднання постачальників

Підприємство з дуже великою кількістю постачальників може зіткнутись із деякими труднощами в процесі запобігання негативним впливам через досить широке коло суб'єктів. Об'єднання постачальників може допомогти збільшити контроль підприємства над ланцюгом постачання та, таким чином, з обмеженою кількістю постачальників підприємство зможе зосередити ресурси на реалізації заходів щодо запобігання здійсненню негативного впливу. Цей захід особливо актуальний для малих та середніх підприємств, що мають обмежені ресурси.

Знайте своїх постачальників

Підприємства, які мають довгострокові відносини зі своїми постачальниками та розуміють локальну оперативну специфіку і умови, більш схильні розуміти та розрізняти ризики в ланцюзі постачання, а також підтримувати своїх постачальників у реалізації рішень, що орієнтовані на досягнення результату. Локальні джерела постачання та особисте відвідування постачальників відіграють свою роль у досягненні вищевказаних цілей.

Створення мотиваційної програми

Рекомендується, щоб контрольні заходи, що впроваджуються підприємством, стимулювали та мотивували постачальників дотримуватися корпоративної політики ВДП. Наприклад, підприємство може:

- Інтегрувати очікування щодо постачальників з корпоративною політикою ВДП в угодах із постачальниками.
- Впровадити способи впливу на прямих постачальників шляхом збільшення кількості замовлень або надання замовлень наперед постачальникам, які добре виконують свої зобов'язання щодо якості продукції і дотримання відповідальної ділової поведінки.

Блок 5. Впровадження заходів контролю при отриманні непрямих поставок

Наведені нижче рекомендації є актуальними в тих випадках, коли підприємство використовує посередника із закупівель задля оцінювання постачальників та запобігання здійсненню негативного впливу, пов'язаного з ними. Наприклад, марка (бренд) може покладатися на такого посередника в питаннях проведення заходів належної обачності щодо виробників, від яких він отримує поставання від імені марки (бренду). У таких випадках підприємство повинно оцінити здатність такого посередника застосувати заходи належної обачності відповідно до цих Методичних рекомендацій.

Попереднє оцінювання агентів із закупівель

Підприємству рекомендується розробляти або впроваджувати процес попереднього оцінювання для своїх агентів із закупівель. Процес такого оцінювання допоможе виявити здатність посередника щодо проведення заходів належної обачності по відношенню до постачальників. Під час процесу оцінювання підприємству потрібно зрозуміти та відповісти на наступні запитання:

- Чи є посередник законною компанією із відповідною ліцензією?
- Чи виконує посередник угоду (договір) або здійснює передачу в іншу компанію для виконання?
- Загальна кількість постачальників від яких отримує поставання посередник та географічне розташування його постачальників;
- Регулярність, з якою посередник відвідує постачальників, функції співробітників, які відвідують постачальників;
- Середня тривалість часу, протягом якого посередник має ділові відносини із постачальниками;
- Заходи, які посередник здійснює для попереднього оцінювання постачальників, від яких він отримує поставання;
- Перелік професійних досягнень посередника стосовно ефективності, пов'язаної з управлінням ризиками, включаючи відгуки клієнтів;
- Виявлення сімейних відносин з будь-якими постачальниками.

Блок 5. Впровадження заходів контролю при отриманні непрямих поставок (продовження)

Додаткові контрольні заходи. По відношенню до вже оцінених та відібраних посередників можуть застосовуватися наступні контрольні заходи:

- Поєднання очікувань щодо постачальників та корпоративної політики ВДП в контексті угод із постачальниками. Посередники повинні застосовувати процес попереднього оцінювання по відношенню до безпосередніх постачальників та посередників.¹
- Підприємство повинно вміти в будь-який час отримати інформацію щодо того, де знаходиться його замовлення. Посередники повинні бути готові надати наступну інформацію:
 - вибір попередньо оцінених постачальників
 - найновіша інформація щодо постачальників
 - результати останнього оцінювання постачальників та відповідні заходи профілактики
- Посередники повинні негайно повідомити підприємство, якщо було виявлено факт фактичної або потенційної значної шкоди.
- За можливості, посередники повинні встановлювати довгострокові відносини зі своїми безпосередніми постачальниками для підтримки поточного виявлення та ефективного запобігання чи нівелювання ризиків шкоди.
- Підприємство має проводити оцінювання попередньо затверджених постачальників шляхом довільного вибору.

¹ Підприємство може попередньо оцінити постачальника за допомогою тих самих процесів, які воно використовує для своїх безпосередніх постачальників, або ж це може зробити посередник підприємства. У випадках, коли посередник самостійно проводить оцінювання постачальників, підприємства повинні забезпечити відповідність такого оцінювання положенням цих Методичних рекомендацій та очікуванням підприємства.

3.2.3 Використання способів впливу на постачальників задля запобігання або нівелювання ризиків

Підприємство може використовувати способи впливу на постачальника для запобігання чи нівелювання ризиків негативного впливу. Вважається, що способи впливу існують тоді, коли підприємство має можливість змінювати протиправну практику іншого підприємства чи суб'єкта, який спричиняє шкоду. Підприємство може використовувати свої способи та заходи впливу для заохочення постачальника до впровадження плану коригувальних дій.

У галузі швейної та взуттєвої промисловості підприємства часто використовують способи впливу на прямих постачальників. Наприклад, марка (бренд) частіше за все буде мати способи впливу на виробника одягу, а він, в свою чергу, буде мати способи впливу на його прядильників та ткачів. На обсяг цих способів впливає низка факторів, таких як частка діяльності, яку підприємство представляє для постачальника; чи отримує підприємство постачання шляхом прямого постачання від такого постачальника або ж використовує агента із закупівель, а також чи є угоди щодо здійснення постачання короткостроковими або довгостроковими. Репутація самого підприємства та нанесення шкоди репутації постачальника у разі, якщо підприємство розірвало ділові відносини з ним, також можуть бути важливим фактором. Способи впливу підприємства посилюються, коли воно зобов'язується отримувати постачання від тих постачальників, які демонструють відповідальну ділову поведінку та належним чином виконують свої зобов'язання.

Якщо підприємство не має способів впливу на свого постачальника, воно має прагнути отримати та збільшити такі способи і заходи. Однак існують випадки, коли підприємство самостійно не зможе збільшити такі способи і заходи впливу на постачальника. Наприклад:

- Підприємство є значно меншим за розмірами, аніж його постачальник, і тому воно не може збільшити обсяг та кількість замовлень настільки, що це би вплинуло на рішення постачальника.
- Підприємство здійснює діяльність на третьому рівні виробничого циклу і тому не має жодної прямого способу комерційного впливу на постачальника першого рівня. Наприклад, окремий виробник одягу, ймовірно, не матиме жодного впливу на бавовнярів.

У згаданих вище випадках підприємствам пропонується об'єднати свої способи впливу. Наприклад, група компаній, які отримують постачання від одного постачальника, можуть об'єднувати та використовувати способи і заходи впливу для того, щоб заохотити постачальника запобігати здійсненню негативного впливу. Підприємства можуть об'єднати способи та заходи впливу, при цьому встановивши спільні строки для корегувальних дій у співпраці із загальними постачальниками. Підприємства також можуть обрати оприлюднення спільних результатів оцінювання постачальників, планів коригувальних дій та прогресу щодо цих планів, ці дії також можуть збільшити обсяг способів впливу на постачальників. Галузь також може працювати разом в загальногалузевих масштабах або ж на глобальному чи регіональному рівнях для забезпечення необхідного тиску на постачальників, який є більшим, ніж від будь-якого індивідуального постачальника, та/або для забезпечення необхідного тиску на постачальників, які працюють у вразливих місцях ланцюга постачання. Наприклад, галузь може об'єднати способи впливу для забезпечення необхідного тиску на глобальних

торговців сировиною, а це, в свою чергу, допоможе усунути ризики, пов'язані із виробництвом сировини на початку виробничого циклу.

3.2.4 Підтримка постачальника в процесі запобігання або мінімізації шкоди

Підприємствам рекомендується підтримувати своїх постачальників в процесі запобігання або мінімізації негативних впливів, коли це є можливим. Підтримка може мати декілька форм, наприклад:

- Співпраця із постачальниками для розробки планів коригувальних дій, що орієнтовані на досягнення результату.
- Надання технічних рекомендацій та керівництв - наприклад, у формі навчання, підготовки, оновлення системи управління тощо.
- Сприяння участі в більш широких галузевих ініціативах, регіональних ініціативах для запобігання здійсненню негативних впливів.
- Сприяння встановленню зв'язків з локальними постачальниками послуг.
- Сприяння доступу до фінансування, наприклад, через пряме фінансування, позики з низьким відсотком, гарантії постійного постачання та допомога у забезпеченні фінансування.

3.2.5 Припинення ділових відносин із постачальником

Відповідальне припинення ділових відносин є одним із варіантів розвитку ситуації. Підприємства можуть припинити ділові відносини в наступних випадках:

- Після невдалих спроб запобігання чи мінімізації негативного впливу за допомогою наведених вище заходів, наприклад, коли постачальники не вжили коригувальних дій протягом узгоджених термінів.
- Якщо підприємство вважає, що запобігання або мінімізація негативного впливу є неможливими.
- Коли підприємство виявило нанесення значної шкоди. Наприклад, стосовно ризиків, пов'язаних з охороною та безпекою праці. У разі, якщо було виявлено безпосередню та критичну небезпеку, підприємство має забезпечити припинення виробництва на такій виробничій ділянці, доки ця небезпека не буде усунута. Дивіться Модуль 5 «Охорона та безпека праці».

Якщо підприємство визначає необхідність припинення ділових відносин, воно повинно намагатися провести цей процес настільки відповідально, наскільки це є можливим. Зокрема, підприємство має:

- дотримуватися внутрішньодержавного законодавства, міжнародних трудових норм та умов колективних договорів
- надавати детальну інформацію, що підтверджує та обґрунтовує таке господарське рішення, керівництву та об'єднанню, до яких воно входить
- надати постачальнику завчасне повідомлення щодо припинення ділових відносин.

3.2.6 Залучення уряду

Уряд повинен захищати від зловживань та порушень третіх осіб, включаючи суб'єкти підприємницької діяльності, через регулювання, розробку політики, розслідування та забезпечення дотримання законів. В умах, коли уряд не виконує свій обов'язок щодо захисту, а ризиками неможливо ефективно чи стійко керувати тільки через взаємодію із постачальниками, підприємства можуть використовувати способи впливу на уряди (локальні чи національні) для того, щоб заохотити такі уряди впливати на зміни. Приклади галузевих ризиків, що можуть вимагати залучення уряду для їх ефективного запобігання та мінімізації, включають неналежну заробітну плату для задоволення потреб працівників та їх сімей, дитячу працю, примусову працю, дискримінації, дефіцит та забруднення водних ресурсів. Підприємства повинні отримати відповіді на наступні запитання в процесі визначення, чи потрібно використовувати способи впливу на уряд для нівелювання ризиків:

- Чи має несприятливий вплив системний характер для країни чи регіону?
- Чи можна мінімізувати негативний вплив шляхом вдосконалення державних постанов, нормативних актів чи заходів державного контролю?
- Чи були ратифіковані міжнародні стандарти, що пов'язані з ризиком (наприклад, фундаментальні та інші Конвенції МОП)?
- Чи демонструє уряд політичну волю щодо встановлення контролю над здійсненням негативних впливів?
- Чи має підприємство способи впливу на уряд самостійно чи у співпраці з іншими підприємствами та зацікавленими сторонами?
- Чи бере участь уряд у будь-яких відповідних ініціативах чи форумах (наприклад, міжурядові або багатосторонні), де ці питання можуть бути порушені та, можливо, вирішені?

Залучення уряду може включати в себе ряд заходів, таких як написання відкритих листів, обмін інформацією, залучення через багатосторонні ініціативи, участь в обговоренні тощо. Залучення часто займає досить багато часу, перш ніж підприємство зможе побачити відчутні результати, такі як зміни в законодавстві або належне

забезпечення застосування регулюючих положень. Незважаючи на те, що підприємствам рекомендується співпрацювати із урядами, підприємства, як і раніше мають прикладати зусилля та обґрунтовувати те, яким чином вони запобігають пов'язаності із негативним впливом. У більшості випадків це означатиме вжиття заходів щодо запобігання або мінімізації шкоди в середньостроковій перспективі (наприклад, у співпраці із постачальниками підприємства), допоки уряд не візьме на себе таку відповідальність. Проте, у випадках заподіяння значної шкоди, підприємства повинні призупинити постачання до моменту, поки не з'явиться можливість запобігти нанесенню шкоди.

Таблиця 7. Фактори, які можуть вплинути на характер та ступінь заходів належної обачності у зв'язку із запобіганням та мінімізацією шкоди в ланцюзі постачання підприємства

Ситуація	Рекомендації
Малі та середні підприємства (МСП)	МСП, як і всі підприємства, несуть відповідальність за проведення заходів належної обачності. Однак, на відміну від великих підприємств, МСП можуть мати обмежені ресурси для того, щоб підтримувати своїх постачальників у впровадженні ПКД, мати способи впливу на постачальників. Тим не менше, МСП мають ряд можливостей для цього. Наприклад, МСП можуть зосередитись, перш за все, на надійному процесі попереднього оцінювання для постачальників, таким чином, коли постачальник є залученим до процесу, буде необхідно значно менше ресурсів для запобігання негативному впливу. З часом, МСП можуть також обрати консолідацію ряду постачальників, з якими вони співпрацюють.
Непряме постачання	Для отримання інформації щодо співпраці із посередниками дивіться Блок 5.
Способи та заходи впливу	Способи та заходи впливу підприємства на постачальників визначають підхід, яким буде користуватися підприємство. Дивіться Блок 6.
Значні впливи	Чим значнішим буде несприятливий вплив, тим швидше підприємству доведеться розглядати можливість змін, перш ніж приймати рішення щодо того, чи повинно воно припинити ділові відносини. (Керівні принципи ООН, Керівний принцип 19, Коментар)

Ситуація	Рекомендації
Можливості постачальника щодо впровадження Плану коригувальних дій	Підприємство та постачальник повинні враховувати витрати та ресурси, що необхідні для ефективного запобігання або мінімізації майбутньої шкоди. У випадках, коли постачальник не має ресурсів для того, щоб належним чином запобігти або мінімізувати шкоду, підприємству потрібно розглянути питання внесків до фінансування. Якщо фінансування не є можливим, підприємству слід враховувати ступінь шкоди та продовжувати ділові відносини. Проте, до тих пір, поки несприятливий вплив продовжується, а підприємство залишається у ділових відносинах, воно повинно мати можливість продемонструвати власні поточні зусилля, що спрямовані на мінімізацію негативного впливу, та бути готовим до будь-яких наслідків – щодо репутації, фінансових чи юридичних – для продовження зв'язку.

Блок 6. Природа належної обачності у розрізі заходів та способів впливу

Всі підприємства несуть відповідальність за проведення заходів належної обачності незалежно від ступеня впливу на своїх постачальників. Проте конкретні кроки, які підприємство може реалізувати для здійснення заходів належної обачності, можуть змінюватися залежно від його способів та заходів впливу.

Способи та заходи впливу підприємства на постачальника

	Високий рівень ←	Помірно низький рівень	→ Найнижчий рівень
Приклади	Підприємство: <ul style="list-style-type: none"> має прямий контроль над діловими відносинами (наприклад, часткова власність) має довгострокові ділові відносини із постачальником являє собою значну частину діяльності постачальника 	Підприємство: <ul style="list-style-type: none"> не має прямих угод із постачальником має короткострокові ділові відносини із постачальником не являє собою значну частину діяльності постачальника 	Постачальник не бере участі у діяльності чи діях підприємства (наприклад, постачальники, що працюють за межами 2 рівня)
Заходи належної обачності	Запобігання та мінімізація Підприємства можуть: <ul style="list-style-type: none"> Включити очікування щодо ВДП до угод. Використовувати способи впливу в процесі ділових відносин для запобігання та мінімізації негативних впливів. У відповідних випадках підтримувати процеси навчання, підготовки, зміцнення потенціалу, модернізації об'єктів та зміцнення систем управління. Використовувати способи впливу на уряд, якщо це необхідно для вирішення системних ризиків. Співпрацювати для запобігання та мінімізації негативних впливів на галузевому рівні, коли це є можливим та ефективним. Постійно вдосконалювати всі вище перелічені заходи та досягати прогресу. 	Запобігання та мінімізація Підприємства можуть: <ul style="list-style-type: none"> Збільшити способи впливу на постачальників та інші ділові відносини. Якщо підприємство отримує очікування щодо належної обачності повинні бути додані до угод з прямими постачальниками (наприклад, посередниками). У цьому випадку необхідно переконалися, що посередники реалізують заходи належної обачності. У відповідних випадках підтримувати процеси навчання, підготовки, зміцнення потенціалу, модернізації об'єктів та зміцнення систем управління. Співпрацювати для запобігання та мінімізації негативних впливів, якщо способів впливу недостатньо. Використовувати способи впливу на уряд, якщо це необхідно для вирішення системних ризиків. Постійно вдосконалювати всі вище перелічені заходи та досягати прогресу. Розглядати можливість припинення ділових відносин. 	Запобігання та мінімізація Підприємства можуть: <ul style="list-style-type: none"> Використовувати способи впливу на вразливі місця в ланцюзі постачання для заохочення проведення заходів належної обачності щодо постачальників першого рівня. Відстежувати походження; Постійно вдосконалювати всі вище перелічені заходи та досягати прогресу. Розглядати можливість припинення ділових відносин.

4. Контроль та відстеження

Очікування в розрізі Методичних рекомендацій ОЕСР

Методичні рекомендації ОЕСР вимагають, щоб підприємства звітували щодо того, яким чином усувається негативний вплив (Методичні рекомендації ОЕСР, II, A10). Однією з причин такого обліку є переконання, що вжиті заходи були ефективними, другою - отримання від підприємства повідомлень та обґрунтувань щодо вжитих ним кроків.

4.1 Перевірка, моніторинг та підтвердження прогресу заходів належної обачності, їх ефективність в діяльності підприємства

Підприємство має, наскільки це можливо та прийнятно, прагнути до надання гарантій, що дії, які воно вчинило чи вчиняє, призводять до запобігання і нівелювання ризиків шкоди під час реалізації власної діяльності.²²

Підприємство має:

- Перевіряти на внутрішньому рівні, чи були реалізовані дії, щодо вчинення яких підприємство має зобов'язання (наприклад, відповідно до плану коригувальних дій), протягом узгоджених термінів.
- Здійснювати моніторинг якісних та/або кількісних показників для відстеження та контролю прогресу в досягненні цілей.
- Показники можуть бути прямими (наприклад, відсоток працівників-мігрантів, чиї паспорти були конфісковані, кількість спожитої води, кількість робочих годин) або непрямі (наприклад, відсоток працівників-мігрантів, які розуміють свої права).

ВАЖЛИВІ ТЕРМІНИ

Перевірка - підтвердження того, що необхідні вимоги виконуються. «Вимоги» можуть бути узгодженими діями відповідно до плану коригувальних дій та/або правовими нормами.

Наприклад, будівельний інспектор може перевірити, чи узгоджені пожежні виходи із кодексами пожежної безпеки.

Моніторинг - постійне відстеження ситуації на місцях щодо конкретних ризиків, вимірювання і відстеження показників успіху. Показники можуть бути прямими або непрямими. Моніторинг зазвичай забезпечує більш повне уявлення про ситуацію на місцях, аніж одноразове оцінювання.

Наприклад, фабрика може відстежувати кількість годин, протягом яких працюють співробітники швейних та обробних відділів у періоди максимального навантаження.

Підтвердження - Визначення того, чи є ефективними заходи, що вживаються, для запобігання здійсненню негативного впливу. Дані, отримані на етапах перевірки та моніторингу використовуються на етапі підтвердження. Наприклад, підприємство може намагатися підтвердити, що його поточна підготовка та навчання працівників перешкоджає сексуальним домаганням у довгостроковій перспективі.

²² Чим значнішим є ризик, тим більший потрібен рівень гарантій, що потребує підприємство задля мінімізації або запобігання здійсненню негативних впливів.

- В той же час, поки такі показники як кількість людей, що проходять навчання і підготовку, можуть бути найпростішими індикаторами для відстеження, підприємствам також рекомендується додавати до процесу моніторингу наступне: рівень знань працівників (наприклад, менеджер з управління персоналом знає яким чином розраховувати заробітну плату), ставлення (наприклад, працівники відчують, що механізми подання та розгляду скарг є законними та доступними), умови на робочому місці (наприклад, наявність питної води) та впровадження систем (наприклад, політика, попереднє оцінювання постачальників). Це дозволить отримати більш повне уявлення про те, чи здійснюються дії щодо запобігання шкоди, та рівень їх ефективності.
- Підприємству також рекомендується відстежувати індикатори, які можуть свідчити про більш високий рівень ризику негативного впливу (наприклад, зміни в замовленнях у час максимального навантаження).
- Працівники повинні відігравати ключову роль в процесі моніторингу прогресу досягнення цілей. Особливо це стосується прав людини та трудових прав, але в багатьох випадках актуально щодо впливів на навколишнє середовище та ризиків щодо принципу добросовісності.
- Використовувати всю відому інформацію, включаючи дані, отримані внаслідок поточного моніторингу, внутрішнього періодичного оцінювання, дані щодо проблем, які виникають у зв'язку із механізмами подання та розгляду скарг та іншими. Це необхідно для підтвердження того, що вживані підприємством кроки, дійсно сприяють запобіганню та мінімізації негативних впливів.²³

Підприємство може проводити всі вищезазначені заходи на внутрішньому рівні.

В той же час, підприємству рекомендується шукати зовнішню підтримку для підтвердження запобігання та мінімізації негативних впливів якщо:

- такий вплив може завдати значної шкоди, якщо він не буде належним чином мінімізований (наприклад, поводження та утилізація небезпечних хімічних речовин, пожежна безпека, безпека будівництва, електрична безпека тощо).
- профілактичні заходи потребують технічної експертизи, яка не може бути проведена підприємством самостійно.

Підприємство може вирішити публічно повідомляти щодо прогресу під час виконання планів коригувальних дій.

На додаток до всього вищевикладеного, підприємствам рекомендується проводити моніторинг ефективності процесів, що дозволяють усунути негативний вплив і наслідки, а також забезпечити проведення відновлювальних заходів (наприклад, механізми подання та розгляду скарг на оперативному рівні). Дивіться Розділ 6 для отримання додаткової інформації щодо таких процесів.

²³ Дивіться Керівний принцип Організації Об'єднаних Націй під номером 20.

Реагування на негативні результати

У випадках, коли підприємство не запобігло або не мінімізувало негативний вплив, воно має прагнути виявити причину. Існує низка причин, в тому числі і те, що самі по собі відповідні заходи не були ефективними, не було виділено достатньо часу для досягнення прогресу або ж недостатня кількість ресурсів для реалізації плану коригувальних дій. Підприємство повинно оновлювати та реалізовувати такий план. Якщо підприємство не в змозі визначити причини того, чому воно не змогло запобігти шкоді або мінімізації негативного впливу, йому слід шукати зовнішню підтримку для вирішення цього питання.

4.2 Перевірка, моніторинг та підтвердження прогресу заходів належної обачності, їх ефективність в ланцюзі постачання підприємства

Підприємства повинні відслідковувати та оцінювати свій власний прогрес, в тій мірі, що і прогрес їх постачальників. Підприємства також повинні оцінити, чи є ефективними вжиті ними дії щодо запобігання чи мінімізації шкоди.

Виконання робіт, пов'язаних із перевітками, є складним завданням в галузі швейної та взуттєвої промисловості. У той же час, певні форми підтвердження необхідні для того, щоб надати підприємству впевненість, що це дійсно сприяє запобіганню та мінімізації шкоди в ланцюзі постачання. Тому підприємствам слід прагнути до балансу між оцінюванням постачальників та підтримкою поточного моніторингу. Підприємства можуть дотримуватися загального принципу, що чим значнішим та суттєвішим є вплив, тим більший рівень впевненості потребує підприємство для того, щоб такі впливи були усунені або попереджені. Нижче наведено особливо важливі настанови щодо рівня впевненості, який повинен бути наявним на різних етапах: перевірка, моніторинг чи підтвердження.

- Тривалість перевірки, моніторингу або етапу підтвердження повинні відповідати ступеню та характеру шкоди. Підприємства також повинні враховувати час, необхідний для реалізації планів коригувальних дій.
- Як зазначено вище (5.1), коли існують міжнародні чи внутрішні стандарти щодо процесу запобігання або мінімізації шкоди, перевірки факту дотримання таких стандартів буде достатньо для того, щоб вважати шкоду попередженою.
- Коли це можливо, підприємство повинно контролювати показники - прямі або непрямі - у довгостроковій перспективі, щоб підтвердити, що впливи були усунені або попереджені. Якщо ризик нанесення шкоди стосується більш ніж однієї галузі в межах певного регіону, підприємству рекомендується координувати та співпрацювати на міжгалузевому рівні для гармонізації показників, що відстежуються. Обмін даними надаватиме тим, хто працює в регіоні, більш повну картину і, отже, надасть змогу підприємству краще планувати свої заходи профілактики.

²⁴ Дивіться Розділ II «Модулі з галузевих ризиків» для вибору міжнародних стандартів.

- Працівники або їх представники повинні бути залучені до проведення поточного моніторингу. Це особливо актуально щодо впливу на трудові права та права людини, але також має відношення до ризиків нанесення шкоди чи негативного впливу на навколишнє середовище і принципи добросовісності.
- Якщо під час проведення моніторингу підприємство визначило, що негативні впливи та наслідки не були усунуті, підприємство має перевірити, чи були в першу чергу вжиті необхідні заходи.
- Як зазначено вище (5.1), підприємству рекомендується залучати зовнішніх фахівців для перевірки вжиття заходів щодо здійснення коригувальних дій, або підтвердження факту запобігання чи мінімізації шкоди, коли:
 - Негативний вплив може призвести до значної шкоди, якщо він не буде належним чином усунений чи попереджений (наприклад, поводження та утилізація небезпечних хімічних речовин, пожежна безпека, безпека будівництва, електрична безпека тощо)
 - профілактичні заходи потребують технічної експертизи, яка не може бути проведена підприємством самостійно
- Якщо підприємство вдається до допомоги постачальників другого рівня, що працюють у вразливих місцях, для проведення заходів належної обачності щодо ризиків заподіяння значної шкоди на першому рівні, підприємству рекомендується проводити перевірки постачальників другого рівня щодо їх практики належної обачності відповідно до цих Методичних рекомендацій. Підприємствам рекомендується співпраця в межах контрольних точок процесу перевірки на галузевому рівні.

Співпраця

Підприємствам рекомендується використання співпраці для забезпечення процесів перевірки, моніторингу та підтвердження, внаслідок яких будуть отримані результати, що відповідають високим стандартам. Підприємствам також рекомендується, наскільки це можливо, використовувати співпрацю в процесі перевірки, моніторингу та підтвердження, якщо постачання отримуються з одного регіону та від одного постачальника.

Співпраця у розрізі проведення заходів належної обачності (наприклад, через галузеві асоціації чи багатосторонні ініціативи) повинна забезпечити перевірку процесів належної обачності та отриманих результатів на відповідність цим Методичним рекомендаціям.

Фактори, які можуть вплинути на характер та ступінь заходів належної обачності

Специфіка – велика кількість постачальників, які пов'язані з високим рівнем ризику.

Рекомендації – У випадках, коли підприємство визначає ризики в межах великої кількості постачальників (тобто під час оцінювання постачальників), воно повинно визначати пріоритетність подальшої взаємодії із постачальниками – в незалежності від етапів (перевірка, моніторинг або підтвердження) – там, де ризик нанесення шкоди є найбільш значним.

5. Надання інформації

Очікування в розрізі Методичних рекомендацій ОЕСР

Підприємства повинні застосовувати конкретні рекомендації щодо оприлюднення та надання інформації відповідно до кожного розділу Методичних рекомендацій ОЕСР на додаток до загальних рекомендацій, що містяться в цьому розділі.

Підприємства повинні надавати додаткову інформацію, яка може включати:

А. Декларації цінностей чи ділової поведінки, призначені для публічного оприлюднення, в тому числі (залежно від значимості для діяльності підприємства) інформацію щодо політики підприємства, що стосується питань, охоплених цими Методичними рекомендаціями;

Б. Політику та інші кодекси поведінки, які підписує підприємство, дату їх прийняття, країни та організації до яких вони застосовуються;

В. Показники ефективності стосовно цих відомостей та кодексів;

Г. Інформацію про внутрішні перевірки, системи управління ризиками та системи дотримання правових норм;

Д. Інформацію про відносини із працівниками та іншими зацікавленими сторонами.

Підприємствам рекомендується «застосовувати заходи належної обачності по відношенню до прав людини. Цей процес включає в себе оцінювання реальних та потенційних впливів на права людини, інтегрування, вжиття відповідних заходів на основі отриманих висновків, відстеження відповідних заходів та обговорення способів усунення негативних впливів».

Джерело: Методичні рекомендації ОЕСР, III, 3 та IV, 45

5.1 Публічне оприлюднення інформації щодо процесу належної обачності підприємства, в тому числі шляхи усунення підприємством потенційної та фактичної шкоди

Зміст

Підприємство повинно публічно оприлюднювати відомості, що стосуються:²⁵

- Політики підприємства чи політики ВДП. Підприємство також повинно повідомляти щодо будь-яких додаткових декларацій цінностей, які підписує підприємство (наприклад, шляхом участі у галузевих ініціативах, угодах із профспілками або багатосторонніх ініціативах).
- Систем управління належною обачністю підприємства, включаючи те, як заходи належної обачності додаються до процесів прийняття рішень, систем управління інформацією як засобів підтримання належної обачності.
- Найбільш значних ризиків у діяльності підприємства та ланцюзі постачання. Підприємства також повинні обґрунтувати свої дії щодо оцінювання таких ризиків нанесення шкоди. Якщо підприємство визначає пріоритетність деяких ризиків як таких, що потребують негайної уваги, таке визначення має супроводжуватися відповідним обґрунтуванням щодо визначення пріоритетності.
- Елементів плану коригувальних дій щодо запобігання або мінімізації шкоди під час реалізації власної діяльності та в ланцюзі постачання, ефективність цих заходів.²⁶
- Де це є актуальним, намір підприємства щодо політичної взаємодії, а також результати таких заходів.
- Систем підприємства, що забезпечують доступ до усунення впливу та наслідків під час реалізації власної діяльності та в ланцюзі постачання. Підприємства також можуть вирішити оприлюднювати ці відомості у вигляді конкретних справ, що порушені проти підприємства та способи їх вирішення.
- Яким чином підприємство ефективно співпрацює із зацікавленими сторонами.
- Якщо підприємство співпрацює із галуззю чи багатосторонньою ініціативою з метою виконання заходів належної обачності, над якими конкретними елементами співпрацює підприємство (наприклад, співпраця у розрізі визначення ризиків, оцінювання постачальників тощо).

²⁵ Підприємства повинні надавати інформацію, належним чином враховуючи комерційну конфіденційність та інші питання з точки зору їх впливу на конкуренцію. Для отримання додаткової інформації дивіться Блок 1.

²⁶ Ефективність заходів належної обачності вимірюється тим, як фактична або потенційна шкода попереджається та мінімується в процесі реалізації власної діяльності підприємства та в ланцюзі постачання.

Підприємство повинно публічно оприлюднювати інформацію як мінімум щороку. Надання інформації може мати декілька форм. Проте у всіх випадках інформація повинна зберігатися та надаватися таким чином, щоб вона була відповідною, чіткою, актуальною, зрозумілою та зручною для користувачів, в тій же мірі має забезпечуватися і доступ можливих користувачів до такої інформації. Підприємствам також рекомендується викладати відомості та інформацію доступною і простою мовою.

Підприємства, особливо ті, що беруть участь у спільних ініціативах, мають обрати надання наступних відомостей:

- список прямих постачальників
- результати оцінювання постачальників
- плани коригувальних дій постачальників
- претензії щодо підприємства та вирішення питань, відображених у цих претензіях

Очікування у розрізі розкриття нефінансової інформації, що містяться в законодавстві

Підприємство також може реагувати на зобов'язання щодо розкриття нефінансової інформації, що містяться в законодавстві. Наприклад, звітність ВДП на основі вимог нормативно-правових документів є все більш поширеною практикою (наприклад, Директива ЄС 2014/95/ЄС щодо нефінансової звітності, Закон про сучасне рабство у Великобританії від 2016 року, стаття 173 Закону Франції «Про перехід на альтернативні джерела енергії та зеленого зростання»).

Випадки нерозголошення інформації

Існують законні підстави для нерозголошення інформації, зокрема щодо потенційних ризиків для зацікавлених сторін або персоналу (в тому числі внаслідок розголошення особистої інформації). У деяких випадках, коли неможливо негайно надати відповідну інформацію, підприємство може мати можливість здійснити таке оприлюднення після певного періоду часу, наприклад після вирішення претензії чи усунення ризику.

Фактори комерційної конфіденційності також можуть бути причиною нерозголошення інформації. Для отримання додаткової інформації дивіться Блок 1. Якщо підприємство оцінює надання інформації як проблематичне, цей процес може бути забезпечений за допомогою інших методів, наприклад, запрошення незалежної третьої сторони або відповідної спільної ініціативи для перегляду процесів належної обачності підприємства та публічного оприлюднення їх висновків.

5.2 Надання інформації зацікавленим сторонам

Що стосується негативних впливів на права людини, то керівні принципи ООН визначають наступне: «Для того, щоб врахувати, як вони усувають негативні впливи на права людини, підприємства повинні бути готові поширити цю інформацію за межі самого підприємства, особливо якщо проблемні питання піднімаються зацікавленими сторонами або за їх дорученням та від їх імені. Підприємства, чия діяльність чи дії

створюють ризик здійснення значних впливів на права людини, повинні офіційно звітувати про те, як вони вирішують ці питання. У всіх випадках повідомлення повинні:

- мати форму та надаватися із періодичністю, що відповідають впливу підприємства на права людини; повинні бути доступними цільовим аудиторіям;
- містити інформацію, що є достатньою для оцінювання відповідності заходів реагування підприємства щодо конкретного впливу на права людини;
- в свою чергу не створювати додаткових ризиків для зацікавлених сторін, персоналу або для процесу дотримання законних вимог щодо конфіденційності комерційної інформації»²⁷

Що стосується трудових прав, то підприємству слід спілкуватися зі своїми працівниками, профспілками та представницькими організаціями, що були обрані працівниками. Підприємство повинно взаємодіяти із зацікавленими сторонами для того, щоб зрозуміти яка інформація є важливою в їх понятті.

Фактори, які можуть вплинути на характер та ступінь заходів належної обачності

Всі підприємства, незалежно від їх розміру, умов та специфіки постачання або позиції в ланцюзі постачання, повинні інформувати щодо своєї практики належної обачності. Проте обсяг та характер інформування підприємства будуть пропорційними по відношенню до ризиків нанесення шкоди в межах власної діяльності та ланцюга постачання. Наприклад, інформація про підприємство, яке отримує постачання з країн із підвищеним ризиком щодо нанесення значної шкоди правам людини, буде більш масштабною, аніж інформація про підприємство, яке цього не робить.

²⁷ Дивіться Керівний принцип ООН під номером 21.

6. Забезпечення або співпраця щодо усунення порушень і захисту прав у разі необхідності

Очікування в розрізі Методичних рекомендацій ОЕСР

Як зазначено в цих Методичних рекомендаціях, основною метою проведення заходів належної обачності є запобігання нанесенню шкоди. Проте підприємства повинні «забезпечувати або співпрацювати в межах законних процесів щодо усунення наслідків негативних впливів та порушень прав людини, якщо вони визначили та переконались, що це вони спричинили або сприяли здійсненню такого впливу»

(Методичні рекомендації ОЕСР.IV.A6.)

Незважаючи на те, що в деяких ситуаціях необхідна взаємодія та співпраця із судовими або державними позасудовими механізмами, поняття в цьому розділі повинні використовуватися у розрізі сприяння дотриманню відповідальної ділової поведінки, виходячи за рамки юридичних зобов'язань.²⁸

6.1 Встановлення процесів, що дозволяють усунути порушення і захистити права в процесі здійснення власної діяльності підприємства

Методичні рекомендації ОЕСР вказують та підкреслюють, що підприємства повинні мати в своєму арсеналі процеси, необхідні для усунення порушень та захисту прав у сфері прав людини. Рекомендується, щоб підприємство також впровадило аналогічні процеси у сфері трудових прав та навколишнього середовища. Механізми подання та розгляду скарг на оперативному рівні, що відповідають основним критеріям легітимності, доступності, передбачуваності, рівноправності, прозорості та сумісності з Методичними рекомендаціями ОЕСР, можуть бути ефективним засобом забезпечення таких процесів.²⁹

Блок 7. Роль держави у забезпеченні доступу до ефективних засобів правового захисту

У рамках свого обов'язку захищати від зловживань у сфері прав людини, пов'язаних із підприємницькою діяльністю, держава повинна вжити належних заходів для того, щоб через судово-адміністративні, законодавчі та інші відповідні засоби забезпечити доступ потерпілих осіб до ефективного захисту своїх прав, при подібних зловживаннях на їх території та в їх юрисдикції.¹ Однак, якщо підприємства вирішують працювати в країнах, де держава не виконує свій обов'язок щодо захисту, це не звільняє підприємство від відповідальності за надання засобів правового захисту.

¹ Ні Методичні рекомендації ОЕСР, ні Керівні принципи ООН не мають на меті встановлювати правові поняття щодо відповідальності, у тому числі серед підприємств. Внутрішньодержавні суди використовуватимуть свої власні поняття та критерії при притягненні винних за нанесення шкоди осіб та розгляді відповідних засобів правового захисту.

²⁸ Ні Методичні рекомендації ОЕСР, ні Керівні принципи ООН не мають на меті встановлювати правові поняття щодо відповідальності, у тому числі серед підприємств. Внутрішньодержавні суди використовуватимуть свої власні поняття та критерії при притягненні винних за нанесення шкоди осіб та розгляді відповідних засобів правового захисту.

²⁹ Методичні рекомендації ОЕСР, IV, 46.

Механізми подання та розгляду скарг на оперативному рівні

Механізми подання та розгляду скарг на оперативному рівні є офіційним засобом, за допомогою якого окремі особи або групи можуть висловлювати стурбованість щодо негативного впливу, який підприємство поширює на них, включаючи, але не обмежуючись, правами людини, а також можуть шукати засоби захисту своїх прав. Механізм подання та розгляду скарг на оперативному рівні функціонує безпосередньо на підприємстві або на місцях, а тому часто є відправною точкою для працівника або члена спільноти в процесі висловлювання занепокоєння. Окрім надання працівникам та членам спільноти можливостей шукати засоби захисту прав у разі завдання їм шкоди, механізми подання та розгляду скарг на оперативному рівні виступають в ролі системи раннього попередження, тим самим допомагають запобігти ескалації проблем.

Механізми подання та розгляду скарг на оперативному рівні можуть мати різні форми, включаючи механізми внутрішнього розгляду скарг працівників, виробничі відносини та системи подання і розгляду скарг третіх осіб. У всіх випадках підприємствам слід враховувати основні критерії легітимності, доступності, передбачуваності, рівноправності, прозорості та їх сумісності із Методичними рекомендаціями ОЕСР, у тому числі, бути відкритими до діалогу з метою пошуку та узгодження рішень.³⁰ Таблиця 8 містить приклади того, як можуть бути застосовані ці критерії в галузі швейної та взуттєвої промисловості; однак такі фактори, як аудиторія, специфіка та умови, можуть впливати на конкретні процедури реалізації, тому ці приклади не мають наказового чи вичерпного характеру.

Підприємства повинні сприяти, але не втручатися в цивільні чи кримінальні розслідування, іспити з прав людини та оформлення документів про відмову від претензій, що перешкоджають доступу до судового захисту постраждалих від грубого порушення прав людини, а також не повинні використовуватися в контексті механізмів подання та розгляду скарг, існуючих на підприємстві. Підприємствам пропонується публікувати скарги і претензії та брати до уваги отримані в межах політичних систем та систем моніторингу дані. Підприємствам пропонується звернутися за довідкою до докладних керівних вказівок, що існують для встановлення механізмів подання та розгляду скарг на оперативному рівні відповідно до Методичних рекомендацій ОЕСР та Керівних принципів ООН.

³⁰ Методичні рекомендації ОЕСР, IV, Коментар.46.

Таблиця 8. Основні критерії механізмів подання та розгляду скарг на оперативному рівні та приклади компонентів

Критерії	Приклади компонентів
<p>Легітимність</p> <p>Створення довіри з боку груп зацікавлених сторін, для яких призначені ці механізми, їх підзвітність з точки зору справедливості процесів розгляду скарг</p>	<ul style="list-style-type: none"> Відмова від прийняття скарг не допускається відповідно до гарантування свободи від репресій. В процесі розробки механізму беруть участь зацікавлені сторони. В галузі швейної та взуттєвої промисловості це означає, що працівники, профспілки та представницькі організації, обрані працівниками, беруть участь у розробці цього механізму. Особа, яка слугує точкою доступу до механізму подання та розгляду скарг, є надійною, підготовленою, обізнаною та контактною, незалежно від статі скаржника, його релігії та інших характеристик. <i>Це особливо актуально для галузі швейної та взуттєвої промисловості, де до 85% робочої сили є жінками, а міжнародні та внутрішньодержавні трудові мігранти становлять значну частину працівників в багатьох сферах. Трудові мігранти особливо вразливі до загроз та репресій.</i> Механізм може дозволити скаржникам залишатися анонімними, наприклад, залучаючи до процесу законних представників. <i>Це особливо актуально для галузі швейної та взуттєвої промисловості, де постраждала особа може побоюватися репресій (наприклад, випадки сексуальних домагань).</i> Механізм передбачає певну форму передавання отриманих скарг на розгляд (наприклад, у випадках, коли скаржники не задоволені). Найбільш доцільним є передавання на рівні локальних механізмів, де вони існують та надійно працюють. Там, де це не є ефективним або недоступним, багатосторонні ініціативи або НКБ відповідно до Методичних рекомендацій ОЕСР можуть виступати як пункти розгляду таких скарг. Інформацію щодо НКБ дивіться у Розділі 6.2.
<p>Доступність</p> <p>Забезпечення інформованості всіх груп зацікавлених сторін, для яких призначені ці механізми, надання належної допомоги сторонам, доступу яких перешкоджають бар'єри особливого роду;</p>	<ul style="list-style-type: none"> Існування механізму, що отримав широкий розголос. Форми реєстрації скарги є зрозумілими та простими. Допомога в поданні скарги надається на локальному рівні. Необхідно враховувати рівень освіти, зокрема рівень грамотності. <i>Це особливо актуально для галузі швейної та взуттєвої промисловості, де рівень грамотності є низьким.</i> Враховуйте мовні бар'єри. <i>Це особливо актуально для галузі швейної та взуттєвої промисловості, де працюють мігранти, або працівники, які представляють меншини, та говорять іншою мовою.</i> Надайте кілька точок доступу до механізму. Представники компанії не є єдиною точкою контакту, має існувати принаймні одна незалежна точка доступу для скаржників. Якщо профспілка є точкою доступу, процес є відкритим для не членів організації або є наданими додаткові точки доступу. <i>Це особливо актуально для галузі швейної та взуттєвої промисловості, де існують великі диспропорції</i>

	<i>між працівниками та керівництвом.</i>
<p>Передбачуваність</p> <p>Забезпечення чіткої та зрозумілої процедури із зазначенням орієнтовних термінів проходження кожного етапу, а також внесення чітких даних щодо наявних типів процесу, результатів і способів контролю за виконанням рішень</p>	<ul style="list-style-type: none"> Визначте орієнтовні часові межі на початковому етапі. Інформуйте заявників на кожному етапі процесу. Ставтеся до кожної скарги серйозно. Узгоджуйте положення щодо забезпечення виконання узгоджених рішень.
<p>Неупередженість</p> <p>Забезпечення потерпілих сторін достатнім доступом до джерел інформації, порад та експертизи, необхідних для участі в процесі подання скарг на чесних, шанобливих умовах та умовах достатньої інформованості.</p>	<p>Забезпечте залученим особам доступ до відповідної інформації та враховуйте будь-який дисбаланс у доступі до інформації або досвіду між сторонами. <i>Це особливо актуально для галузі швейної та взуттєвої промисловості, де існують великі диспропорції між працівниками та керівництвом.</i></p>
<p>Прозорість</p> <p>Інформування сторін процесу розгляду скарги про його хід, надання достатньої інформації про результативність механізму з метою зміцнення довіри до його ефективності і забезпечення яких стосується публічних інтересів</p>	<ul style="list-style-type: none"> Інформуйте заявників на кожному етапі процесу. Ставтеся до кожної скарги серйозно. Узгоджуйте положення щодо забезпечення виконання узгоджених рішень.
<p>Підхід заснований на веденні діалогу</p>	<p>Намагатися вирішити скарги через діалог між підприємством та зацікавленою стороною або їх представниками.</p>

6.2 Зобов'язання щодо обов'язковості розгляду скарг, отриманих в межах законних процесів

Очікується, що підприємства будуть забезпечувати або співпрацюватимуть для усунення порушень і захисту прав від негативних впливів, якщо вони спричинили або сприяли таким негативним впливам.³¹

Щоб полегшити цей процес по відношенню до ланцюга постачання, підприємству рекомендується обов'язково розглядати скарги, отримані в межах законних процесів, - у тому числі надання засобів захисту прав – щодо фактів спричинення підприємством або його сприяння в процесі нанесення шкоди в ланцюзі постачання. Скарги повинні бути суттєвими та обґрунтованими, а також доказувати, що саме підприємство спричинило чи сприяло здійсненню негативного впливу на ланцюг постачання (на відміну від скарг щодо пов'язаності підприємства із нанесенням шкоди в ланцюзі постачання).

³¹ Методичні рекомендації ОЕСР, IV, 6.

Законні процеси включають процеси, які:

- дозволяють залученим зацікавленим сторонам або представникам таких зацікавлених сторін подавати скарги щодо підприємства;
- не підривають роль локальних механізмів подання та розгляду скарг, включаючи судові та позасудові механізми, роль профспілок у вирішенні трудових спорів; і
- знаходяться у віданні довірених сторін.

Нижче наведено декілька прикладів того, як підприємство може це реалізувати на практиці:

- Створення механізму подання та розгляду скарг підприємств, за допомогою якого профспілки, суспільство та залучені сторони можуть подати скаргу до самого підприємства щодо його дій в ланцюзі постачання.
- Участь в багатосторонніх ініціативах (БСІ), що надають механізми подання та розгляду скарг ланцюгам постачання (наприклад, як учаснику), або посередництво із будь-якими БСІ, що висувають легітимну скаргу проти підприємства (дивіться нижче для отримання додаткової інформації про БСІ).
- Укладання угод із профспілками, наприклад, шляхом укладання всесвітніх генеральних угод для запровадження процесу, за допомогою якого профспілки зможуть подавати скарги щодо підприємства та його діяльності, що спричинила або сприяла нанесенню шкоди в ланцюзі постачання, з метою надання засобів захисту прав.
- Участь у посередництві із Національними координаційними бюро ОЕСР (НКБ), у разі підтвердження НКБ, що питання відповідає принципам добросовісності у відповідності до процедур, передбачених Методичними рекомендаціями ОЕСР. Дивіться нижче для отримання додаткової інформації.

Блок 8. Розмежування систем попередження та процесів, що дозволяють усунути порушення і забезпечують захист прав

Дуже важливо відрізнити системи попередження та процеси, що дозволяють усунути порушення і забезпечити захист прав.

- Мета системи попередження полягає у визначенні ризиків (чи реальних впливів) в процесі реалізації власної діяльності підприємства або ланцюзі постачання. Наприклад, підприємство може впровадити гарячу лінію для працівників, це надасть працівникам можливість висловити занепокоєння щодо безпеки будівництва.
- Метою процесу усунення порушень та забезпечення захисту прав є надання таких засобів постраждалим особам. Наприклад, працівник може подати скаргу на керівництво за несправедливе звільнення. Працівник та підприємство об'єднуються для визначення належного засобу захисту прав та усунення порушення (наприклад, відновлення на робочому місці, виплата компенсації тощо).

Єдина система, така як механізм подання та розгляду скарг, може функціонувати як система попередження, так і в якості системи, що забезпечує процеси захисту прав та усунення порушень. При визначенні того, чи виконує система функції системи попередження, або також надає можливості забезпечення захисту прав та усунення порушень, підприємство повинно розглянути питання про те, чи задіяні для цілей забезпечення засобів захисту прав та усунення порушень в процесі потерпіла сторона та сторона, яка спричинила або сприяла нанесенню шкоди.

Посередництво

Роль посередництва полягає в тому, щоб допомогти підприємству та зацікавленим сторонам у вирішенні суперечки. Посередник відіграє активну, але в той же час нейтральну роль, допомагаючи сторонам виявляти та оцінювати варіанти вирішення та врегулювання проблемного питання. Посередництво може бути розпочато для кожного конкретного випадку, наприклад, коли обидві сторони звертаються із проханням щодо посередництва, або це може бути формою передачі скарги на розгляд до іншої інстанції, коли сторони не можуть досягти взаємної угоди, чи якщо скарги не задоволені результатами розгляду їх скарг. Посередництво повинно бути взаємно прийнятним з боку обох сторін, легітимним, незалежним та конфіденційним. Важливо, щоб члени органів, яким доручені такі функції, були неупередженими та об'єктивними.

Багатосторонні механізми подання та розгляду скарг

Підприємство може взаємодіяти із багатосторонніми механізмами подання та розгляду скарг, в якості способу реалізації своїх обов'язків щодо розгляду та вирішення скарг, які воно спричинило або яким сприяло в ланцюзі постачання, а також щодо усунення порушень та забезпечення засобів захисту прав.

Багатосторонні ініціативи, які використовують механізми подання та розгляду скарг у ланцюзі постачання, стають все більш поширеною практикою в галузі швейної та взуттєвої промисловості. Такі ініціативи часто засновані на членській основі, а членами є

підприємства, профспілки та/або суспільство. Механізми подання та розгляду скарг у розрізі багатосторонніх ініціатив можуть пропонувати як один із способів посередництва між зацікавленою стороною-скаржником та підприємством. Такі механізми також повинні відповідати критеріям легітимності, доступності, рівноправності, передбачуваності, прозорості та ґрунтуватися на веденні діалогу.

Важливо зазначити, що деякі багатосторонні ініціативи впроваджують системи попередження. Хоча системи попередження і можуть бути корисними в якості механізмів моніторингу та виявлення впливу в ланцюзі постачання підприємства, такі системи не слід плутати із механізмами подання та розгляду скарг. Для отримання додаткової інформації дивіться Блок 9.

Блок 9. Впровадження багатосторонніх механізмів подання та розгляду скарг

Багатосторонні механізми подання та розгляду скарг можуть не виконувати свої функції, якщо вони не відповідають основним критеріям легітимності, доступності, передбачуваності, рівноправності, прозорості та не будуються на основі діалогу. Підприємства та багатосторонні механізми подання та розгляду скарг повинні визначати такі потенційні обмеження та враховувати їх наскільки це можливо.

- Доступність механізму подання та розгляду скарг може бути обмежена у випадках, коли лише зацікавлені сторони, які є членами БСІ, можуть подати скаргу на підприємство, що також є членом. Такі обмеження можуть існувати для забезпечення належних ресурсів БСІ для розгляду скарг та вирішення проблемних питань. Підприємства можуть враховувати ці обмеження, коли вони є готовими задіяти (або розглядати скарги) низку механізмів подання та розгляду скарг.
- Доступність може бути обмежена у випадках, коли лише безпосередньо зацікавлені сторони (тобто працівники, члени громади тощо) можуть подавати скарги, а не їх представники. Залучені зацікавлені сторони можуть бути занадто далекими від ініціатив, наприклад, тільки вони знають, що механізм існує, розуміють яким чином його використовувати. Локальні координаційні бюро можуть допомогти в процесі підвищення доступності механізмів.
- Ефективність механізму подання та розгляду скарг може бути обмежена у випадках, коли він приймає будь-які скарги щодо будь-якого ризику та на будь-яке підприємство. Враховуючи широкий спектр дій механізму, в цьому випадку ресурси можуть бути обмеженими щодо повідомлення інформації, поширення інформації щодо наявності та функціонування механізму подання та розгляду скарг, а також подальшого розгляду скарг.

Національні координаційні бюро у контексті Методичних рекомендацій ОЕСР

Методичні рекомендації ОЕСР мають власний позасудовий механізм подання та розгляду скарг, що реалізується за допомогою Національних координаційних бюро (НКБ). НКБ засновуються Прихильниками Інвестиційної декларації ОЕСР. Вони наділені відповідними повноваженнями щодо підтримки ефективності Методичних рекомендацій:

- проведення рекламних заходів та обробки запитів;
- сприяння вирішенню проблем, що виникають у зв'язку з впровадженням Рекомендацій у конкретних випадках.³²

Відповідно до Рішення Ради щодо Методичних рекомендацій ОЕСР для багатонаціональних підприємств, послідовники повинні створити Національне координаційне бюро.³³ Процедурні вказівки щодо Методичних рекомендацій ОЕСР підкреслюють, що НКБ працюватимуть відповідно до основних критеріїв обізнаності, доступності, прозорості та підзвітності. Крім того, «конкретні справи» (випадки) повинні розглядатися таким чином, щоб цей процес був неупередженим, передбачуваним, рівноправним та сумісним із Методичними рекомендаціями ОЕСР. Будь-яка особа чи організація можуть повідомити НКБ щодо конкретної справи, пов'язаної із підприємством, щодо діяльності підприємства в будь-якій точці світу.

НКБ повинні надавати підсумковий висновок після проведення процесу розгляду конкретних справ. НКБ також можуть надавати рекомендації, виходячи із обставин справи, та відслідковувати виконання таких рекомендацій. Практика надання рекомендацій може мати наслідки щодо репутації підприємств, може стимулювати залучення підприємств до процесу.³⁴

6.3 Визначення належних засобів усунення порушень та захисту прав

Засоби усунення порушень та захисту прав можуть мати різні форми, і важливо зрозуміти, що ті особи, кого це торкнулося, будуть розглядати ефективні засоби усунення наслідків та захисту прав, на додаток до власних поглядів підприємства. Наприклад, це можуть бути: вибачення, відновлення на робочому місці, відновлення порушених прав, положення, що гарантують, що нанесення шкоди не буде повторюватися, компенсація (фінансова чи інша) за нанесену шкоду, штрафні санкції, припинення певної діяльності або відносин, будь-яка інша форма усунення порушення та захисту прав, узгоджена сторонами.³⁵ Нижче наведені загальні принципи визначення належного засобу:

- Метою засобу має бути відновлення права постраждалої чи пов'язаної особи/осіб до стану, якщо б таким особам не було заподіяно шкоди (де це можливо), та такий засіб має бути пропорційним по відношенню до значення і масштабу негативного впливу.
- Засіб має відповідати положенням національного законодавства та, якщо це можливо, міжнародним рекомендаціям щодо усунення порушень та захисту прав; якщо такі стандарти є недоступними, вибір підходящого засобу має відповідати подібним випадкам.
- Підприємство повинно взаємодіяти із зацікавленими сторонами у визначенні засобів усунення порушень та захисту прав.

³² Конкретні справи (випадки) - це термін, який використовується в Методичних рекомендаціях для опису практичних питань, які можуть виникнути в результаті впровадження *Методичних рекомендацій*.

³³ Рішення Ради щодо Методичних рекомендацій ОЕСР для багатонаціональних підприємств зі змінами, внесеними в 2011 році.

³⁴ Для отримання додаткової інформації дивіться ОЕСР (2016), *Впровадження Методичних рекомендацій ОЕСР багатонаціональними підприємствами: Національні координаційні бюро з 2000 по 2015 рік*, ОЕСР, Париж.

³⁵ Управління Верховного Комісара з прав людини ООН (2012), *Корпоративна відповідальність щодо поваги до прав людини, Тлумачення Методичних рекомендацій*, Організація Об'єднаних Націй, Нью-Йорк та Женева.

- Підприємство має оцінити рівень задоволеності скажників щодо здійснених дій та результатів.

Співпраця

У випадках, коли існує багато сторін, які спричиняють або сприяють здійсненню негативного впливу, підприємство має прагнути співпрацювати з іншими сторонами щодо цього. Співпраця з іншими сторонами не звільняє підприємство від будь-якої відповідальності, та воно повинно забезпечити, зробити можливими або підтримувати реалізацію засобів усунення порушень та захисту прав, враховуючи рівень його відношення до завдання негативного впливу.

Розділ II

Модулі з галузевих ризиків

Модуль 1	Дитяча праця
Модуль 2	Сексуальні домагання, сексуальне та гендерне насильство на робочому місці
Модуль 3	Примусова праця
Модуль 4	Робочій час
Модуль 5	Охорона та безпека праці
Модуль 6	Профспілки та колективні договори
Модуль 7	Заробітна плата

Введення в екологічні модулі

Модуль 8	Небезпечні хімічні речовини
Модуль 9	Споживання води
Модуль 10	Викиди парникових газів в атмосферу
Модуль 11	Хабарництво та корупція
Модуль 12	Відповідальний вибір постачальників з числа осіб, що працюють вдома

Рекомендації, викладені в цих модулях, не повинні розглядатися як самостійні методичні рекомендації, вони повинні доповнювати основні рекомендації та надавати підприємствам інформацію про те, як адаптувати їх підхід до реалізації заходів належної обачності під час розгляду конкретних галузевих ризиків. Крім того, наступні модулі не призначені для надання технічних рекомендацій. Підприємствам рекомендується покладатися на існуючі рекомендації надійних та перевірених організацій, де такі рекомендації узгоджуються із рекомендаціями, що містяться в цих модулях.

Модуль 1. Дитяча праця

Впровадження відповідальної ділової поведінки до корпоративної політики підприємства та систем управління

Політика

Приймаючи політичні зобов'язання щодо дитячої праці, підприємство повинно сформулювати своє зобов'язання, засноване на Конвенціях МОП 138 та 182, щодо недопущення використання дитячої праці в своїй діяльності та діяльності своїх постачальників. Підприємство повинно офіційно заявити, що політика щодо дитячої праці діє на всіх етапах ланцюга постачання, включаючи етап постачання сировини.

- Політика щодо недопущення використання дитячої праці повинна узгоджуватися із внутрішньодержавними та міжнародними нормативно-правовими актами, містити описи видів робіт, що вважаються роботами із підвищеною небезпекою.³⁶
- У випадках, коли національне законодавство є менш жорстким, ніж міжнародні стандарти, підприємство повинно надати перевагу цим міжнародним стандартам (наприклад, щодо виконання дітьми робіт із підвищеною небезпекою, найгірших форм дитячої праці та мінімального віку).³⁷
- У випадках, коли національне законодавство встановлює більш високі стандарти, аніж міжнародні конвенції, підприємства повинні надати перевагу національному законодавству.
- Усі стандарти повинні однаково застосовуватися до дівчат та хлопчиків.³⁸

³⁶ У багатьох країнах питання щодо виконання дітьми робіт із підвищеною небезпекою будуть охоплені та визначені національним законодавством або через соціальний діалог із залученням організацій працівників і роботодавців, а також уряду. Там, де не існує переліку небезпечних видів діяльності, підприємству пропонується проконсультуватися із МОП, медичним персоналом або спеціалістами з питань безпеки та гігієни праці.

³⁷ У країнах, де положення внутрішніх законодавчих та нормативних документів суперечать принципам та стандартам Методичних рекомендацій, підприємства повинні шукати шляхи дотримання таких принципів та стандартів у повній мірі, але таким чином, щоб це не суперечило внутрішньодержавному законодавству. Навряд підприємства зможуть зіткнутися на практиці із суперечливими вимогами щодо дотримання стандартів мінімального віку, що виходять за межі національних законодавчих вимог.

³⁸ Наприклад, у випадках, коли національне законодавство є не таким суворим та чітким по відношенню до міжнародних стандартів, підприємства повинні віддавати перевагу застосуванню міжнародних стандартів щодо мінімального віку. У випадках, коли національне законодавство встановлює вищий мінімальний вік, аніж міжнародні стандарти, підприємства повинні віддавати перевагу застосуванню положень національного законодавства.

Визначення потенційної та фактичної шкоди в процесі реалізації власної діяльності на підприємствах та в ланцюзі постачання

Аналітичне дослідження

Дивіться Таблицю 9 для прикладів факторів ризику використання дитячої праці та їх актуальність по відношенню до галузі.

Таблиця 9. Фактори, пов'язані із ризиком використання дитячої праці в галузі швейної та взуттєвої промисловості*

Фактори ризику	Роз'яснення	Пов'язаність із галуззю
Нормотворчість Закони країни не відповідають стандартам МОП щодо мінімального віку та найгірших форм дитячої праці.	Уряд вказує на свій намір підтримувати стандарти МОП щодо використання дитячої праці шляхом приведення національних законів у відповідність до конвенцій МОП. Це мінімальна гарантія того, що уряд дійсно має намір захистити дітей від випадків використання дитячої праці.	
Нормотворчість Уряд не застосовує закони щодо дитячого працевлаштування.	Законодавство про дитячу працю є ефективним лише тоді, коли його положення застосовуються на практиці. Показники застосування законів про дитячу працю, мабуть, є найважливішими у визначенні того, чи має використання дитячої праці високий рівень ризику в межах певної території. Показники ресурсів, витрачених на виконання законів про недопущення використання дитячої праці та розслідування порушень, судових справ проти порушників, виконання судових рішень, можуть бути корисними при визначенні вищевикладеного. ¹ Звіти громадських організацій, профспілок та міжнародних організацій також можуть бути корисним ресурсом для такого визначення.	Існують значні прогалини в правовому полі та спроможності правоохоронних органів боротися із використанням дитячої праці на багатьох виробництвах та країнах-експортерах в галузі швейної та взуттєвої промисловості.
Нормотворчість Обмежений доступ до та/або низька якість та рівень освіти	Ризик використання дитячої праці збільшується, коли діти не можуть відвідувати школу. Це може бути пов'язано із відсутністю поблизу навчальних закладів або іншими перепонами, такими як плата за навчання у школі, які є перешкодами або адміністративними перепонами, наприклад, вимога наявності свідоцтва про народження. Шкільні системи також можуть не мати політики щодо реінтеграції дітей, які раніше працювали. Діти мігрантів можуть стикатися з особливими перешкодами для отримання доступу до освіти. Наприклад, вони можуть не володіти місцевою мовою. Коли якість та рівень освіти є низькими, батьки можуть віддавати перевагу надсиланню дитини на роботу, а не до школи. ²	Багато країн, де виробляється одяг та взуття, проводиться обробка та видобуток сировини на базі матеріального виробництва, продовжують стикатися з істотними перешкодами в досягненні мети загальної освіти. У деяких країнах, де існують ланцюги постачання швейної промисловості, обов'язковий вік для проходження загальної освіти є нижчим за мінімальний вік для роботи.

Фактори ризику	Роз'яснення	Пов'язаність із галуззю
Нормотворчість Уряд не має достатньої кількості антидискримінаційних положень в законах про освіту та/або вони не реалізуються належним чином.	Дискримінація та виключення щодо окремих (меншості) груп; наприклад, обмеження доступу до отримання освіти, може збільшити ризик використання дитячої праці.	У галузі швейної та взуттєвої промисловості діти, які входять до груп меншин або працівників, наприклад, мігрантів, менш ймовірно відвідують школу та опиняються на роботі за певних умов.
Галузь Неформальна зайнятість	Використання дитячої праці є найпоширенішою у неформальних галузях економіки, а формальні галузі можуть використовувати субпідрядників, які задіяні у неформальних галузях та підрозділах, що використовують дитячу працю.	Неформальна зайнятість є загальноприйнятою практикою на більшості етапів ланцюга постачання в галузі швейної та взуттєвої промисловості. При збиранні бавовни часто задіяний великий процент сезонних працівників. Неформальна зайнятість особливо поширена в роботі зі шкірою, ручній роботі, наприклад, вишивці та бісероплетінні.
Галузь Вважається, що діти краще зможуть виконати поставлені задачі.	У деяких галузях існує міф про те, що діти мають більш високу кваліфікацію при виконанні певних завдань.	У деяких контекстах існує міф про те, що діти краще можуть виконувати та є більш майстерними у складному шитті, зшиванні шкіри, бісероплетінні, вишиванні тощо.
Галузь Використання праці мігрантів	Діти сезонних мігрантів часто мігрують зі своїми батьками, тому вони особливо вразливі та схильні до використання дитячої праці. Сезонні робочі місця часто знаходяться далеко від шкіл та інших служб, а прийняття до школи на тимчасовій основі може бути проблематичним. Діти-мігранти часто страждають від жорстокого поводження - у тому числі від ізоляції, насильства, неналежних умов праці, невиплати заробітної плати та погроз щодо повідомлення владі. ³	При збиранні бавовни часто є задіяними сезонні працівники-мігранти, які працюють на непостійній основі; У деяких випадках процент міжнародних працівників-мігрантів становить 75% робочої сили. Міграція із сільської місцевості до міст також є поширеним явищем в більшості країн-експортерів.
Галузь Заробітна плата, що не відповідає основним потребам працівників та їх сімей	Низька заробітна плата та відсутність гідних умов праці для інших членів сім'ї зменшують доходи населення, забезпечують економічні стимули для використання дитячої праці.	Недотримання умов гідної оплати праці представляє ризик на всіх етапах ланцюга постачання у галузі швейної та взуттєвої промисловості ще й через те, що такі ланцюги є досить трудомісткими та використовують працю низькооплачуваних найманих працівників.
Галузь Використання професійної підготовки	Діти, які проходять професійну підготовку та є підмайстрами, не можуть отримувати належну компенсацію, можуть бути змушені виконувати тривалі роботи, що перешкоджає отриманню освіти.	У цій галузі професійна підготовка використовується в багатьох випадках.

Фактори ризику	Роз'яснення	Пов'язаність із галуззю
Галузь Використання субпідрядників	Використання послуг субпідрядників зменшує прозорість та видимість у робочих стандартах, а тому підвищує ризик використання дитячої праці;	<i>Виробництво (включаючи прядіння)</i> Субпідряд є загальноприйнятою практикою при виробленні всього крою виробів та фурнітури, а також на останніх етапах обробки (наприклад, аутсорсинг щодо виконання друку) по всьому світі.
Галузь Використання приватних кадрових агентств або агентств з працевлаштування	Використання приватних кадрових агентств або агентств з працевлаштування може створити розшарування між роботодавцем та працівником. Наприклад, роботодавці можуть не знати яким чином наймаються працівники, а тим часом працівники піддаються експлуатації. ⁴	<i>Виробництво (включаючи прядіння)</i> Приватні кадрові агентства або агентства з працевлаштування часто використовують як вітчизняних, так і міжнародних працівників-мігрантів.
Галузь Існування кредитних схем та боргів	Використання кредитних схем або схем авансових платежів по відношенню до дітей становить для них підвищений ризик використання примусової праці, наявності боргової кабали, нестабільної роботи та відсутності належної оплати праці.	Кредитні схеми іноді вводяться до схем професійної підготовки. Використання таких схем може зустрічатися і серед працівників-мігрантів, найнятих за допомогою приватних кадрових агентств або агентств з працевлаштування.

1. Підготовлено на основі: Комітет з моніторингу міжнародних стандартів праці, Національної ради з наукових досліджень Національних академій (2004), Моніторинг міжнародних стандартів: методи та джерела інформації, Прес-центр Національних академій.
2. Дженсен/Jensen, (2000), Розробка індикаторів та показників використання дитячої праці, Звіт до Міжнародної програми з ліквідації дитячої праці, МОП, Женева.
3. Веб-сайт: Міжнародна програма з ліквідації дитячої праці, розділ «Трудова міграція та дитяча праця».
4. Державний департамент США (2015).

Оцінювання постачальників

- Оцінювання постачальників повинно значним чином ґрунтуватися на інтерв'ю та співбесідах із працівниками (без присутності керівництва), керівництвом та іншими зацікавленими сторонами.
- Підприємствам пропонується консультуватися із працівниками та іншими зацікавленими сторонами щодо того, чи слід проводити оцінювання лише на робочому місці або і за межами.
- Зважаючи на те, що традиційні інтерв'ю та співбесіди не завжди ефективні при залученні дітей через те, що діти можуть бути навчені щодо надання підходящих майбутніх відповідей, підприємствам рекомендується включати спільні методи оцінювання там, де є високі ризики використання дитячої праці.³⁹

³⁹ Приклади спільних методів оцінювання включають ролеві ігри; малюнки дітей та їх власний опис; показ дитячих фотографій для ознайомлення із коментарями; письмові розповіді або описи дитини, яка вмє писати; демонстрація дитині діаграми або карти та отримання відповідей від дитини (завжди пам'ятаючи про те, що читання діаграм і карт також є придбаними навичками). Для більш детальної інформації дивіться СІМПОК (SIMPOC) (2005).

- Якщо були зафіксовані ризики найгірших форм використання дитячої праці, кваліфіковані фахівці повинні брати участь в оцінюванні на місцях, це необхідно для забезпечення захисту дітей.

Врахування локальних умов та специфіки

Ліквідація використання дитячої праці в конкретному регіоні вимагає співпраці між різними зацікавленими сторонами, включаючи уряд, галузь промисловості та громадське суспільство. Значна увага та ресурси спрямовуються на вирішення проблеми використання дитячої праці в усьому світі (як на національному, так і на міжнародному рівні), наприклад, у формуванні програм щодо переходу дітей до формальної освіти або розвитку громадського моніторингу використання дитячої праці. У світлі цих умов підприємству пропонується пов'язати свій план коригувальних дій з вже існуючими стратегіями на місцях для запобігання використанню дитячої праці, якщо це доцільно та можливо. Крім того, в знак визнання того, що використання дитячої праці є поширеною практикою у ряді галузей в регіоні (тобто вона використовується не лише в ланцюзі постачання швейної та взуттєвої промисловості), підприємствам рекомендується виявляти інші галузі, що також знаходяться в зоні ризику використання дитячої праці, та де це можливо, сприяти співпраці з такими галузями.

Припинення, запобігання або нівелювання ризиків використання дитячої праці у власній діяльності підприємства

Якщо дитина залучена до виконання робіт із підвищеною небезпекою, дитина повинна бути негайно звільнена від виконання небезпечних завдань. Підприємствам рекомендується впровадити існуючі рекомендації щодо того, як зупинити та запобігти використанню дитячої праці у власній діяльності. Приклади компонентів плану коригувальних дій включають:

- Збільшення обізнаності працівників та менеджерів - наприклад, шляхом навчання, підготовки, надання ресурсів (наприклад, буклетів), проведення семінарів та постійної підтримки. Навчання та інформація, надана працівникам, можуть охоплювати:
 - Політику підприємства проти використання дитячої праці
 - Визначення поняття дитячої праці
 - Визначення поняття шкідливих або робіт із підвищеною небезпекою (для дітей, які досягли мінімального працездатного віку; діти до настання цього віку взагалі не повинні працювати)
 - Міжнародні і національні норми та законодавство
 - Негативний вплив використання дитячої праці безпосередньо на дитину
 - Де і як працівники можуть повідомити про випадки використання дитячої праці (наприклад, до комітету з моніторингу використання дитячої праці чи іншого механізму подання та розгляду скарг на оперативному рівні)
 - Системи підприємства, створені для запобігання використанню дитячої праці, роль працівників, інспекторів та керівників в процесі запобігання використанню дитячої праці.

- Впровадження систем управління для нівелювання ризиків недотримання, наприклад, шляхом оформлення угод із працівниками та встановлення процесу попереднього оцінювання для приватних кадрових агентств або агентств з працевлаштування.⁴⁰ Забезпечення навчанням та підготовкою осіб, які здійснюють контроль за наймом персоналу та працівників, впровадження на підприємстві політики, яка спрямована на недопущення використання дитячої праці, та систем зниження ризику використання дитячої праці.
- Ліквідація випадків використання дитячої праці при виконанні робіт із підвищеною небезпекою шляхом виявлення, запобігання та нівелювання ризиків для здоров'я і безпеки на робочих місцях. Цей засіб бажано використовувати як частину комплексної роботи по усуненню використання дитячої праці взагалі.⁴¹ Дивіться Модуль 5.
- Визнаючи, що найбільш ефективні превентивні заходи дуже часто потребують вирішення системних та первинних причин використання дитячої праці (наприклад, відсутність можливості отримати освіту), підприємствам рекомендується здійснювати співпрацю з вже існуючими ініціативами, які продемонстрували ефективність у вирішенні проблеми використання дитячої праці (наприклад, урядові ініціативи, багатосторонні ініціативи, громадські ініціативи). Такі ініціативи можуть забезпечити навчання, підготовку, доступ до механізмів подання та розгляду скарг тощо.⁴²

Запобігання сприянню підприємства в процесі здійснення шкоди (для роздрібних торговців, марок (брендів) та їх посередників із закупок)

- Підприємство повинно оцінювати та запобігати здійсненню вкладу в здійснення шкоди шляхом переговорів щодо цін та практики закупівель.
- Підприємству рекомендується, за наявності можливостей, підтримувати своїх постачальників в питаннях запобігання використанню дитячої праці, наприклад, підвищуючи рівень інформованості постачальників про те, що є дитячою працею (якщо це доцільно) та сприяючи встановленню зв'язків із локальними постачальниками послуг.
- Незалежно від того, чи були зафіксовані конкретні випадки використання дитячої праці, підприємство повинно використовувати заходи впливу для того, щоб заохотити своїх постачальників впроваджувати превентивні заходи щодо використання дитячої праці, за умови, що фактори ризику використання дитячої праці були виявлені в регіоні походження, а постачальник не впровадив належні заходи контролю для нівелювання ризику.
- Враховуючи зв'язок між заробітною платою та використанням дитячої праці, підприємству рекомендується провести заходи належної обачності щодо заробітної плати. Дивіться Модуль 7.

⁴⁰ Перегляньте: *Шифт та Інститут прав людини і підприємницької діяльності (Shift and IHRB), Рекомендації для сектору кадрових та агентств з працевлаштування щодо впровадження Керівних принципів Організації Об'єднаних Націй з питань підприємницької діяльності та прав людини*, Європейська комісія.

⁴¹ Преамбула ііі, Міністерство соціальних справ та працевлаштування Нідерландів (2016).

⁴² Дивіться «Гострі запитання 5» МОП-МОП (2015) для практичних питань, які слід розглянути при оцінюванні ролі, яку БСІ відіграє у запобіганні та нівелюванні ризиків використання дитячої праці при виконанні шкідливих робіт.

- Враховуючи те, що дитяча праця рідко є унікальним явищем для конкретного постачальника, підприємству рекомендується підтримувати використання загальносистемного підходу щодо певного географічного розташування (наприклад, виробничих груп) та співпрацювати з громадськими ініціативами на регіональному рівні, спрямовуючи діяльність на боротьбу із використанням дитячої праці. На практиці це означає, що підприємство, яке працює в цій галузі, має мати погоджену стратегію навчання, підготовки, нарощування потенціалу, відстеження результатів та взаємодії із зацікавленими сторонами відносно постачальників.
- Визначаючи, що використання дитячої праці рідко є унікальним явищем для однієї галузі в межах певного географічного регіону, та часто зустрічається в різних галузях, а усунення дітей із однієї галузі може збільшити ризик того, що дитина просто знайде роботу в іншій, підприємству рекомендується координувати та співпрацювати з іншими галузями, що працюють в межах одного географічного регіону. Наприклад, на практиці це може означати, що мають бути проведені міжгалузеві регіональні діалоги задля вирішення конкретних ризиків використання дитячої праці в певному географічному регіоні. Це також може означати спільне використання навчальних ресурсів, показників, індикаторів та результатів різних галузей.⁴³

Відстеження

Перевірка, моніторинг та оцінювання прогресу заходів належної обачності та їх ефективність у діяльності підприємства

На робочих місцях функціонування комітетів з моніторингу за використанням дитячої праці може бути ефективним методом моніторингу за фактами використання дитячої праці. Такі комітети можуть відігравати певну роль у підготовці працівників з цих питань; виступаючи в якості першої точки доступу до механізму подання і розгляду скарг на місцях; та здійсненні контролю за тим, що діти не залучаються до виконання робіт із підвищеною небезпекою.

Якщо є така можливість та це доцільно, такі комітети можуть координувати роботу на рівні громади щодо програм і процесів моніторингу за використанням дитячої праці для того, щоб забезпечити усунення порушень і відповідний захист прав (якщо такі програми є активними та ефективними).

⁴³ Дивіться веб-сайт МОП та платформу щодо Дитячої праці Міжнародної конфедерації профспілок.

Забезпечення або співпраця щодо усунення порушень та захисту прав у разі необхідності

Механізми подання та розгляду скарг на оперативному рівні

Діти можуть не мати доступу до механізмів подання та розгляду скарг. Тому такі механізми мають бути доступними для тих осіб, які можуть висловити занепокоєння щодо дітей, наприклад, комітети, яким доручено проведення моніторингу у розрізі використання дитячої праці, профспілки, члени громади, співробітники із закупівель, локальне громадянське суспільство та урядовці.⁴⁴ Просвітницька діяльність щодо використання механізмів подання та розгляду скарг повинна включати в себе підготовку та навчання локального громадянського суспільства. Підприємства повинні визначити (або запровадити) механізм, який би повідомляв відповідним органам про злочини, пов'язані із найгіршими формами дитячої праці.

Визначення належних засобів усунення порушень та захисту прав

- Коли дитина ще не досягла працездатного віку, метою заходів усунення порушень та захисту прав повинно бути усунення дитини з робочого місця та забезпечення альтернативних варіантів, бажано проходження формального повного шкільного навчання. Процес реабілітації має включати в себе діалог із опікунами дитини та, якщо це можливо, зарахування дитини до школи, при цьому не завдаючи шкоди добробуту дитини чи її сім'ї. Наприклад:
 - Дитина усувається з робочого місця, а роботодавець сплачує витрати за шкільне навчання, коли дитина зараховується до школи (до досягнення мінімального віку навчання)
 - Дитина усувається з робочого місця, а один із членів сім'ї дитини наймається замість неї та отримує заробітну плату, що відповідає основним потребам працівника та його сім'ї
 - Дитина усувається з робочого місця та зараховується до так званих «перехідних» шкіл для дітей, які відстали від однолітків
 - Дитина усувається з робочого місця, а сім'я дитини долучається до існуючої програми допомоги та усунення первісних причини дитячої праці (наприклад, недостатність грошових коштів).
- Підприємству рекомендується залучатися до співпраці із надійними та перевіреними ініціативами (якщо такі існують), які допоможуть дітям покинути роботу та перейти до шкільного навчання.
- Якщо дитина виконує роботи із підвищеною небезпекою, дитину слід негайно зняти з виконання небезпечних завдань. Найгірші форми дитячої праці можуть бути злочином, про який треба повідомляти відповідним органам влади. Роботодавець повинен консультуватися із зовнішніми фахівцями (наприклад, лікарями) для виявлення будь-якої фізичної шкоди (наприклад, вплив на здоров'я) внаслідок виконання дитиною таких робіт із підвищеною небезпекою, а завдана шкода повинна бути належним чином усунута.

⁴⁴ Дивіться ICT (2012); Зупинити використання дитячої праці (2015 рік)

- У випадках, коли дитина є старшою чи вже досягла працездатного віку відповідно до національного законодавства або міжнародних стандартів (залежно від того, що превалює), дитина повинна мати можливість продовжувати свою роботу та виконувати відповідні завдання (тобто дитина може продовжувати працювати, але слід негайно усунути її від виконання робіт із підвищеною небезпекою).
- Підприємству рекомендується стежити за тим, щоб дитина, яка була усунута з робочого місця, була належним чином захищена, не повернулася на роботу чи опинилася у більш нестабільній ситуації.⁴⁵

Відповідні міжнародні інструменти та стандарти

- Методичні рекомендації ОЕСР для багатонаціональних підприємств, глава IV «Права людини» та глава V, «Зайнятість та промислові відносини»
- Конвенція МОП про встановлення мінімального віку для прийому на роботу від 1973 року (№138)
- Конвенція МОП про найгірші форми дитячої праці від 1999 року (№ 182)
- Конвенція ООН про права дитини від 1989 року

Джерела:

- Щорічна доповідь про торгівлю людьми, Державний департамент США, Вашингтон.
- Міністерство праці Сполучених Штатів, Перелік товарів, отриманих внаслідок використання дитячої праці або примусової праці, Вашингтон.
- СИМПОК (SIMPOC) (2005), Методологія швидкого оцінювання щодо використання дитячої праці, МОП, Женева, ЮНІСЕФ
- Шифт та Інститут прав людини і підприємницької діяльності» (2012), Рекомендації для сектору кадрових та агентств з працевлаштування щодо впровадження Керівних принципів Організації Об'єднаних Націй щодо підприємницької діяльності та прав людини, Європейська комісія.
- ICT (2012), Звіт 2010-2011 «Ділова практика та накопичений досвід у сфері вирішення проблем щодо використання дитячої праці», Робоча група з питань трудової міграції за Глобальним договором ООН
- МОП (2007), Другий посібник: як роботодавці можуть усунути використання дитячої праці, МОП, Женева
- МОП-МОР (2015), Методологічні рекомендації: дитяча праця та підприємницька діяльність, МОП, Женева
- МОП-МКП (2005), Методичні рекомендації щодо розробки процесів моніторингу за дитячою працею, МОП, Женева
- Веб-сайт МОР та платформа щодо Дитячої праці МКП
- Міністерство соціальних справ та працевлаштування Нідерландів (2016 рік), «Стратегічний план для ліквідації найгірших форм дитячої праці до 2016 року», Підсумковий документ від Гаазької всесвітньої конференції з питань дитячої праці 2010 рік «До світу, в якому не використовують дитячу працю, Планування до 2016 року», Гаага
- Інформацію щодо стандартів МОП дивіться у відповідному розділі веб-сайту МОП
- ЮНІСЕФ, Принципи, що стосуються прав дітей та підприємницької діяльності
- Державний департамент США (2015), Доповідь про торгівлю людьми за 2015 рік, Вашингтон.
- Annual United States Department of State, Trafficking in Persons Report, Washington, D.C.
- United States Department of Labour, List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor, Washington, D.C.
- SIMPOC (2005), Manual on Child Labour Rapid Assessment Methodology, ILO, Geneva, UNICEF
- Shift and IHRBC (2012), Employment and Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, European Commission
- IDH (2012), Report 2010-2011 Business practices and lessons learned on addressing child labour, UN Global Compact Labour Working Group
- ILO (2007), Guide Two: How Employers Can Eliminate Child Labour, ILO, Geneva
- ILO-IOE (2015), Child Labour Guidance Tool for Business, ILO, Geneva
- ILO-IPEC (2005), Guidelines for Developing Child Labour Monitoring Processes, ILO, Geneva
- IOE and ITUC Child Labour Platform website
- Netherlands Ministry of Social Affairs and Employment (2016), "Roadmap for Achieving the Elimination of the Worst Forms of Child Labour by 2016", Outcome document from The Hague Global Child Labour Conference 2010 Towards a World without Child Labour Mapping the Road to 2016, Hague
- For information on relevant ILO standards see the ILO Helpdesk
- UNICEF, Children's Rights and Business Principles
- United States Department of State (2015), Trafficking in Persons Report 2015, Washington, D.C.

⁴⁵ Дивіться «5x5 кроків вперед для створення вільних від використання дитячої праці зон», «Зупинити використання дитячої праці», Амстердам.

Модуль 2. Сексуальні домагання, сексуальне та гендерне насильство (СТГН/СГВ) на робочому місці

Впровадження відповідальної ділової поведінки до корпоративної політики підприємства та систем управління

Політика

Підприємству рекомендується впровадити політику абсолютної нетерпимості до сексуального і гендерного насильства, в тому числі суворі та жорсткі заходи, направлені на ліквідацію сексуальних домагань у власній діяльності. Політика ВДП підприємства повинна відображати сподівання підприємства щодо постачальників та інших ділових партнерів щодо прийняття ними такої політики нетерпимості до сексуальних домагань, сексуального та гендерного насильства (за необхідності).

Підприємствам рекомендується включити до своєї внутрішньої політики наступні елементи:

- зобов'язання щодо сприяння та створення вільного від переслідувань, залякувань та насильства середовища на роботі
- сформулювати чіткі наслідки за порушення стандартів підприємства
- зобов'язання щодо подання та розгляду всіх скарг; вони мають впровадити та забезпечити доступ до механізму подання та розгляду скарг, а внаслідок подання скарги працівник не повинен отримати покарання (наприклад, такий механізм на оперативному рівні), гарантувати збереження конфіденційності працівників або співробітників, які подали скаргу.

КЛЮЧОВІ ТЕРМІНИ

Сексуальні домагання - Сексуальні домагання включають в себе небажану сексуально визначену поведінку, як фізичний контакт та загравання, зауваження із сексуальним підгрунтям, показ порнографії та вимоги сексуального характеру, неважливим є те, чи були це слова або вчинки. Ці слова або дії є дискримінаційними, коли жертва має достатньо підстав вважати, що його або її заперечення позбавлять права на роботу, включаючи прийом на роботу або підвищення по службі, або коли через це створюється вороже робоче середовище. Чоловіки, жінки, хлопчики та дівчата можуть бути жертвами сексуальних домагань.

Насильство по відношенню жінок - будь-який акт насильства за ознакою статі, який може призвести до фізичної, сексуальної чи психологічної шкоди або страждань жінок та дівчат, може призвести до посягань, включаючи загрози використання подібних актів, примус або незаконне позбавлення волі, незалежно від того, чи відбувається це у суспільному або приватному житті.

Визначення потенційної та фактичної шкоди в процесі реалізації власної діяльності на підприємствах та в ланцюзі постачання

Аналітичне дослідження

Жінки складають більшість робочої сили на багатьох етапах ланцюга постачання в галузі швейної та взуттєвої промисловості. Жінки, які мають низький рівень доходів, працівники-мігранти та/або особи, які працюють неофіційно, особливо піддаються ризикам сексуальних домагань, гендерного та сексуального насильства на робочому місці.⁴⁶

Під час проведення аналітичних досліджень підприємству рекомендується визначити, в якій мірі сексуальні домагання, гендерне та сексуальне насильство, присутні в країнах, в яких воно здійснює свою діяльність, або в основних країнах-постачальниках (тобто поза робочим місцем). Проте факти сексуальних домагань, гендерного та сексуального насильства може бути особливо важко визначити через відсутність надійних даних на рівні країни та галузі. У цьому випадку дослідження документів може бути недостатньо. Тому підприємству рекомендується прикласти ретельні зусилля задля визначення країн із високим рівнем ризику у розрізі сексуальних домагань, сексуального та гендерного насильства. Там, де існують прогалини в інформації, підприємству рекомендується проводити консультації із зацікавленими сторонами та/або спеціалістами на місцях. Наприклад, підприємства можуть працювати із громадськими організаціями або профспілками для проведення низки фокус-групових дискусій із працівниками, консультацій із профспілками та представницькими організаціями, що були обрані працівниками, громадським суспільством, урядом тощо. Підприємства повинні усвідомлювати, що у багатьох випадках культурні норми можуть забороняти жінкам та чоловікам обговорювати або повідомляти про випадки, пов'язані із сексуальними домаганнями, сексуальним та гендерним насильством. Тому підприємствам пропонується співпрацювати із підготовленими фахівцями для обговорення цих питань з працівниками та/або членами громади.

Підприємства повинні припускати, що якщо сексуальні домагання мають високий рівень ризику у конкретній країні чи регіоні походження, високий ризик буде присутній і на робочому місці.

Таблиця 10. Сексуальні домагання, сексуальне та гендерне насильство

Фактори ризику	Пов'язаність із галузю
Низький рівень доходів Працівники із низьким рівнем доходів більш вразливі до надання сексуальних послуг в обмін на можливості працевлаштування	Працівниками багатьох етапів галузі швейної та взуттєвої промисловості є переважно жінки та дівчата із низьким рівнем доходу.
Негарантована зайнятість Працівники із негарантованою зайнятістю більш вразливі до вимог про сексуальні послуги в обмін на можливості працевлаштування.	Короткострокові трудові угоди є загальноприйнятою практикою багатьох регіональних постачальників. Це особливо стосується сфери виробництва та сільського господарства (тобто сировини).

⁴⁶ Круз А. та Клінгер А. (Cruz, A., Klinger, A.) (2011)

<p>Діти та підлітки на робочому місці</p> <p>Діти та підлітки на робочому місці більш вразливі до сексуальних домагань, сексуального та гендерного насильства.</p>	<p>Діти та підлітки часто працюють в галузі швейної та взуттєвої промисловості.</p>
<p>Обмежене просування по кар'єрних сходах</p> <p>Там, де жінки складають більшість працівників, та наявна дуже невелика кількість робочих місць із фактичними владними повноваженнями та можливістю приймати рішення, жінки є більш вразливими до сексуальних домагань на робочих місцях.</p> <p>Подібним чином, працівники є більш вразливими на тих підприємствах, де керівниками виробничих ділянок є переважно чоловіки, та несуть відповідальність за звітування про рівень продуктивності кожного працівника, а також ті, хто повідомляє про невихід на роботу працівника із дозволу керівництва, прогули без поважної причини, запізнення та поведінку. У цьому випадку ці особи мають важелі впливу для того, щоб вимагати надання сексуальних послуг.</p>	<p>Зазвичай жінки складають більшість некваліфікованої робочої сили на фабриках із виробництва одягу та взуття, дуже мало керівних посад чи посад безпосередніх керівників посідають жінки.</p>
<p>Висока плинність кадрів</p> <p>Робочі місця, яким притаманна висока плинність кадрів, можуть мати підвищений рівень ризику для молодих жінок, оскільки працівники не мають колег, яких би вони добре знали та яким довіряли.</p>	<p>Фабрики із виробництва одягу та взуття часто мають дуже високі показники плинності кадрів.</p>
<p>Місцезнаходження робочого місця по відношенню до місця проживання</p> <p>Робочі місця, розташовані далеко від місця проживання працівників, можуть збільшити для працівників рівень ризику сексуальних домагань та насильства під час повернення додому з роботи.</p>	<p>Експортно-виробничі зони часто знаходяться далеко від безпосереднього місця проживання працівників.</p>
<p>Житлові умови</p> <p>Молоді неодружені жінки часто живуть в гуртожитках, що найчастіше перебувають під наглядом чоловічого керівництва. Молоді працівники часто стикаються із сексуальними домаганнями та насильством за цих умов.</p>	<p>В ряді країн використання гуртожитків для працівників в якості житла є загальноприйнятою практикою в галузі швейної та взуттєвої промисловості.</p>
<p>Вразливість меншин, включаючи працівників-мігрантів</p> <p>Меншини, включаючи етнічні, релігійні та кастові, часто є набагато вразливішими до переслідувань та насильства через їх «нижчий статус». Меншинам також може бути складніше отримати доступ до механізмів подання та розгляду скарг.</p> <p>Працівники-мігранти часто не мають людей, яким вони довіряють, та в яких можуть шукати допомоги. Також часто їм бракує інформації про те, куди звернутися у зв'язку із випадками жорстокого поводження чи насильства.</p>	<p>Жінки, які відносяться до меншин, є вразливими на всіх етапах виробництва одягу та взуття.</p> <p>Працівники-мігранти часто виконують роботи, пов'язані із виробництвом та збиранням бавовни.</p> <p>У багатьох країнах виробництва одягу та взуття дуже залежить від внутрішніх та міжнародних працівників-мігрантів. У деяких випадках міжнародні працівники-мігранти становлять до 75% робочої сили.</p>

Оцінювання постачальників

В процесі оцінювання підприємствам може бути важко визначити конкретні випадки сексуальних домагань на робочому місці. Працівники можуть побоюватися репресій або не розуміти, що саме являють собою сексуальні домагання, сексуальне та гендерне насильство. Під час оцінювання постачальника підприємство має прагнути зрозуміти наступне:

- Наскільки працівники розуміють, що означають поняття «переслідування» та «насильство».
- Заходи, які постачальник запровадив для запобігання сексуальним домаганням на робочому місці.
- Чи встановив постачальник механізм подання та розгляду скарг на оперативному рівні, і, якщо так, наскільки цей механізм відповідає основним вимогам. Дивіться Таблицю 8. Можливість зберігати анонімність в процесі подання скарги, можливість подання скарг через декілька пунктів доступу, принаймні одна з яких не складається з керівництва підприємства. Слід зазначити, що принцип конфіденційності є особливо важливим фактором стосовно сексуальних домагань, сексуального та гендерного насильства через те, що на деяких підприємствах у працівників може існувати великий рівень страху репресій.⁴⁷

Робочі інтерв'ю, співбесіди та фокус-групові обговорення є критично важливими складовими процесу оцінювання постачальника. Підприємствам пропонується звернутися за пропозиціями до профспілок і представницьких організацій, обраних працівниками.

У багатьох культурах жінки та чоловіки не відчують себе комфортно під час обговорення фактів сексуальних домагань, сексуального та гендерного насильства. Тому підприємствам рекомендується співпрацювати із локальними спеціалістами (наприклад, громадськими організаціями) для того, щоб внести в процес оцінювання такі критерії, що зроблять результати відповідними по відношенню до конкретної ситуації. Підприємства також повинні розглянути, чи є жінки найбільш підходящими особами для проведення процесу оцінювання. Наприклад, у випадках, коли існує високий ризик того, що сексуальним переслідуванням чи зловживанням піддаються діти, особи, які проводять оцінювання, повинні навчатися правильному спілкуванню із дітьми, щоб це не завдавало шкоди.

Врахування локальних умов та специфіки

У межах своїх зусиль, спрямованих на розуміння оперативного контексту та умов відповідно до Розділу 3.3, підприємству рекомендується визначити доступні для працівників зовнішні механізми судового та позасудового розгляду тих скарг, що не можуть бути розглянуті та вирішені через механізм оперативного рівня підприємства.

⁴⁷ Особи, відповідальні за захист працівників, іноді самі здійснюють переслідування. Агресорами можуть бути як керівники, так і колеги працівника або навіть профспілкові діячі.

Запобігання або нівелювання ризиків в процесі реалізації власної діяльності на підприємствах та в ланцюзі постачання

Запобігання або нівелювання ризиків у власній діяльності підприємства

Навчання та створення механізмів подання та розгляду скарг на оперативному рівні є ключовими компонентами будь-якого плану коригувальних дій (ПКД). Працівники часто не знають про те, що являють собою сексуальні домагання, сексуальне та гендерне насильство.⁴⁸ Таким чином, навчання та підготовка повинні підвищити рівень обізнаності серед працівників про те, що саме означає поняття «переслідування» та «насильство», допоможуть інформувати працівників про доступні процедури для подання скарг як в межах, так і поза межами їх робочих місць (там, де такі канали існують). Навчання має бути спрямоване на жінок та чоловіків, працівників, інспекторів, керівників та інших осіб, які знаходяться на посадах, що передбачають наявність владних повноважень. Участь працівників, профспілок та представницьких організацій, обраних працівниками, є важливим кроком у впровадженні рішень, адаптованих до локальної специфіки та умов.

Додаткові компоненти ПКД можуть включати, але не обмежуватися наступним:

- Створення рівноправних груп на робочому місці для надання жінкам доступу до відповідних ресурсів та/або механізмів подання та розгляду скарг.
- Забезпечення транспортування на роботу та з роботи, якщо жінки можуть стати жертвами зловмисника по дорозі на роботу або з роботи.
- Співпраця та взаємодія із місцевими організаціями, метою яких є запобігання сексуальним домаганням, сексуальному та гендерному насильству у суспільстві, для проведення чи допомоги в процесі навчання та підготовки, забезпечення ресурсами тощо.
- Включення такої підготовки та навчання до програми ознайомлення нових співробітників зі специфікою роботи для працівників та керівників.

Підприємствам рекомендується надавати підтримку своїм постачальникам під час впровадження заходів, спрямованих на запобігання сексуальним домаганням, сексуальному та гендерному насильству на робочому місці в умовах наявності високого рівня ризику.

Відстеження

Перевірка, моніторинг та оцінювання прогресу заходів належної обачності, їх ефективність у діяльності підприємства

⁴⁸ У дослідженні, проведеному в Домініканській Республіці, деякі респонденти були здивовані, дізнавшись про те, що певна поведінка, із якою вони стикаються на робочих місцях, вважається переслідуваннями, та що вони можуть вжити заходів щодо цього. Навіть ті, хто був знайомий з цим терміном, мають різні уявлення про те, до чого призводять переслідування, та що існує законний захист. Pantaleón, L. та Laboral Domínicana, F. (2003), Кампанія «Права працюючих жінок, сексуальні переслідування в експортно-виробничій зоні Домініканської Республіки», Міжнародний фонд праці.

Підтримуючи принцип конфіденційності, підприємство має збирати записи щодо типу, характеру та рівню всіх форм насильства на робочому місці та насильства, що відбувається в межах його діяльності. Рекомендується також збирати дані про всі інциденти, включаючи незначні та можливі інциденти, та розділити дані за двома критеріями: вік та стать.

Наскільки це можливо, підприємство має прагнути до впевненості, що дії, які воно здійснило чи здійснює, дійсно допомагають запобігти сексуальним домаганням в процесі реалізації діяльності підприємства. Підприємство має відслідковувати, наприклад, шляхом проведення простих досліджень та опитувань, колегіальних обговорень чи інших форм залучення працівників наступні дані:

- Ступінь розуміння працівниками понять сексуальних домагань, сексуального та гендерного насильства, а також розуміння наслідків за порушення корпоративної політики підприємства щодо такої поведінки
- Ступінь розуміння працівниками де і як вони можуть повідомити про сексуальні домагання, насильство чи загрози насильства; міру, в якій вони відчують, що дійсно можуть повідомляти про такі випадки, не побоюючись при цьому покарання (тобто, включаючи альтернативні шляхи подання скарг);
- Ступінь впевненості працівників в тому, що керівництво підприємства буде відповідним чином реагувати на повідомлення про подібні інциденти.

Перевірка, моніторинг та оцінювання прогресу заходів належної обачності, їх ефективність в ланцюзі постачання підприємства

Досить складним завданням є проведення оцінювання щодо запобігання сексуальним домаганням в ланцюзі постачання підприємства. Підприємство повинно застосовувати заходи моніторингу щодо своїх постачальників, це потрібно для того, щоб перевірити виконання ними планів коригувальних дій та впровадження таких планів до поточних систем. В тому числі, окрім такого оцінювання підприємству рекомендується співпрацювати зі своїми постачальниками, працівниками, профспілками та представницькими організаціями, що були обрані працівниками, для оцінювання ефективності коригувальних дій. Наприклад, підприємство може переглянути загальні результати опитувань працівників постачальників або ж періодично проводити обговорення з фокус-групами працівників різних постачальників у пошукових вузлах, щоб визначити, чи дійсно превентивні заходи (наприклад, підготовка) запобігають домаганням на робочому місці, чи для досягнення мети необхідно прикласти додаткові зусилля в подальшому.

Забезпечення або співпраця щодо усунення порушень та захисту прав у разі необхідності

За деяких умов сексуальні домагання, сексуальне та гендерне насильство є злочинами, про які необхідно повідомляти відповідним органам влади.

Як зазначалось вище, важливо, щоб механізми подання та розгляду скарг на оперативному рівні надавали змогу працівникам повідомляти про переслідування, насильство чи загрози насильства:

- без страху репресій або критики;
- через точки доступу поза межами підприємства, його представників та профспілок;
- анонімно та конфіденційно.

Усвідомлюючи, що діти можуть бути жертвами сексуальних домагань, сексуального або гендерного насильства, механізми подання та розгляду скарг також мають бути доступними для тих осіб, які можуть висловити занепокоєння від імені дитини, яка працює на робочому місці.

Блок 10. Дискримінація та дискримінація за ознакою статі

Поняття **дискримінації** міститься в Конвенції МОП № 111 та визначається як будь-які відмінності, винятки або переваги, що надаються за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігійних вподобань, політичної думки, національного або соціального походження (серед інших характеристик), що «має наслідком заперечення або обмеження рівності можливостей та рівного ставлення при наймі на роботу або під час роботи».

Поняття **дискримінації за ознакою статі** визначається Конвенцією «Про ліквідацію всіх форм дискримінації по відношенню до жінок» як будь-які відмінності, винятки або обмеження, що ґрунтуються на основі статі, наслідком або метою яких є заперечення чи обмеження визнання, користування або здійснення жінками прав, незалежно від їх сімейного стану, на основі рівності основних прав жінок та чоловіків, прав та основних свобод людини. У деяких випадках конкретні дії будуть вважатися дискримінаційними, навіть якщо вони були вчинені ненавмисно. Ідентичне або нейтральне ставлення до жінок та чоловіків може розглядатися як дискримінація жінок, якщо таке поводження призвело до того, що жінкам було відмовлено у здійсненні їх прав, оскільки при цьому не було визнані існуючі труднощі та нерівності на гендерній основі, з якими стикаються жінки.

Цей модуль включає в себе рекомендації щодо проведення заходів належної обачності щодо попередження сексуальних домагань, сексуального та гендерного насильства на робочому місці, які також є формами дискримінації. Проте дискримінація виходить далеко за межі переслідувань та насильства. Ці Методичні рекомендації не містять вичерпних рекомендацій щодо проведення заходів належної обачності щодо дискримінаційної політики чи практики. Проте визнаючи, що дискримінація часто пов'язана із заробітною платою, охороною та безпекою праці, робочим часом, деякі міркування щодо визначення, запобігання та нівелювання ризиків дискримінації в цьому контексті включені до відповідних модулів. Усвідомлюючи поширеність дискримінації в галузі, підприємства повинні здійснювати дії, що є протилежними дискримінаційним діям за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігійних вподобань, політичної думки, національного або соціального походження (серед інших характеристик) в межах власної діяльності. Підприємства повинні також виявляти, запобігати та нівелювати ризики застосування дискримінаційної політики або практики в межах власної діяльності та ланцюга постачання.

Блок 10. Дискримінація та дискримінація за ознакою статі (продовження)

Приклади дискримінаційної політики та практики включають наступне:

- Вагітні жінки-працівники працюють на основі короткострокових угод, дія яких припиняється перш ніж вони отримають право на одержання допомоги по вагітності та пологах відповідно до положень локального законодавства
- Проведення тесту на вагітність як умова надання роботи
- Працівникам-мігрантам та місцевим працівникам (які є громадянами країни, де підприємство реалізує діяльність) виплачуються різні ставки заробітної плати
- Прямі або непрямі запитання працівників щодо їх ВІЛ-статусу.

Визначення належних засобів усунення порушень та захисту прав

Взагалі, роботодавці повинні забезпечувати або сприяти наданню допомоги жертвам сексуальних домагань, сексуального та гендерного насильства.⁴⁹ У деяких випадках роботодавці також можуть бути зобов'язані на законодавчому рівні на надання допомоги, усунення порушень та надання засобів для захисту прав.

Підприємствам рекомендується впровадити консультування для осіб, які постраждали від сексуальних домагань, сексуального та гендерного насильства, як спосіб реагування. Деяким постраждалим особам, особливо у випадку здійснення насильства, може знадобитися тривала підтримка. Залежно від конкретної ситуації така підтримка може включати розширені професійні консультаційні послуги.⁵⁰

⁴⁹ У деяких випадках, якщо роботодавець зможе продемонструвати, що він вжив розумних заходів для запобігання сексуальним домаганням та насильству за ознакою статі, його внесок до процесу захисту прав може зменшитися.

⁵⁰ Д. Чапл (Chappell, D.) та В. Ді Мартіно (Di Martino, V.) (2006).

Відповідні міжнародні інструменти та стандарти

- Конвенція МОП про рівну винагороду від 1951 року (№ 100)
- Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці та занять від 1958 року (№ 111)
- Декларація про основоположні права та принципи в сфері праці від 1998 року (МОП)
- Декларація про викоріювання насильства щодо жінок, прийнята Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй (A/RES/48/104), Нью-Йорк, 20 грудня 1993 року
- Комітет з викоріювання насильства щодо жінок, Загальна Рекомендація 19, Насильство щодо жінок (одинадцята сесія, 1992), док. ООН A/47/38 на 1 (1993), перевидано у «Збірнику зауважень загального порядку і загальних рекомендацій, прийнятих договірними органами з прав людини», док. ООН HRI/GEN/1/Rev.6 на 243 (2003).
- Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації по відношенню до жінок, Нью-Йорк, 18 грудня 1979 року, Організація Об'єднаних Націй
- Конвенція про рівну винагороду від 1959 року (№ 100);
- Конвенція про захист материнства від 2000 року (№ 183) та Рекомендації до Конвенції від 2000 року (№ 191).

Джерела:

- Д. Чапл (Chappell, D.) та В. Ді Мартіно (Di Martino, V.) (2006), Насильство на роботі, Видання 3, МОП, Женева.
- Круз А. та Клінгер А. (Cruz, A., Klinger, A.) (2011), Гендерне насильство у світі праці: огляд та обрана анотована бібліографія, Робочий документ 3, МОП, Женева.
- Інформацію щодо стандартів МОП дивіться у відповідному розділі веб-сайту МОП
- Chappell, D. and Di Martino, V. (2006), *Violence at Work*, 3rd edition, ILO, Geneva.
- Cruz, A. and Klinger, A. (2011), "Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography", Working Paper 3, ILO, Geneva.
- For information on relevant ILO standards see the ILO Helpdesk.

Модуль 3. Примусова праця

Впровадження відповідальної ділової поведінки до корпоративної політики підприємства та систем управління

Політика

Підприємству рекомендується впровадити політику абсолютної нетерпимості до використання примусової праці у власній діяльності та ланцюзі постачання. Підприємства заохочуються до впровадження додаткових політик, що мають відношення до характеру ризику, наприклад, підприємство може прийняти політику щодо використання приватних кадрових агентств або агентств з працевлаштування та реалізації субпідрядних відносин. Дивіться Блок 2 для отримання інформації стосовно політики реалізації субпідрядних відносин.

КЛЮЧОВІ ТЕРМІНИ

Примусова праця - міжнародно визнане визначення примусової праці міститься в Конвенції МОП 139 (№ 29) та звучить наступним чином: «всяка робота або послуга, яка вимагається від будь-якої особи під загрозою будь-якого покарання та на виконання якої особа не погодилася добровільно».

Визначення потенційної та фактичної шкоди в процесі реалізації власної діяльності на підприємствах та в ланцюзі постачання

Аналітичне дослідження

Примусова праця є складним за своєю природою поняттям, набуває багатьох форм та має прихований характер. За цих умов підприємства повинні враховувати наступні рекомендації при проведенні аналітичних досліджень:

- Співробітники, які отримали завдання щодо визначення ризиків використання примусової праці в діяльності підприємства та ланцюзі постачання, повинні мати розуміння поняття примусової праці, її загальних форм, вразливих категорій працівників та міжнародних стандартів.⁵¹
- Підприємствам рекомендується вивчати існуючі звіти урядів, міжнародних організацій та надійних перевірених установ, в тому числі громадських організацій, визначати матеріали та виробничі процеси, пов'язані із використанням примусової праці, а також джерела постачання, які були відзначені як такі, що мають підвищений рівень ризику використання примусової праці.
- Підприємствам рекомендується запитувати інформацію щодо країн, які мають підвищений рівень ризику використання примусової праці, у зацікавлених сторін, міжнародних організацій, громадських організацій та спеціалістів.

⁵¹ Дивіться МОП (2015).

- Підприємствам рекомендується співпрацювати на галузевому рівні з урядами, працівниками, міжнародними організаціями, зацікавленими сторонами та громадськими організаціями на місцях (у відповідних випадках), для визначення діяльності та районів, що мають підвищений рівень ризику використання примусової праці.
- Відсутність достатніх та точних даних залишається проблемою для розуміння характеру, масштабу та значення використання примусової праці в галузі. Підприємствам в цій галузі рекомендується першочергово визначити прогалини у даних та працювати над покращенням координації та збору інформації.

Дивіться Таблицю 11 для прикладів факторів ризику використання примусової праці в ланцюзі постачання галузі швейної та взуттєвої промисловості.

Таблиця 11. Фактори ризику використання примусової праці в галузі швейної та взуттєвої промисловості

Фактори ризику	Пов'язаність із галуззю
Примусова праця, що знаходиться під керівництвом держави Примусова праця, що знаходиться під керівництвом держави, полягає в тому, що саме влада змушує громадян працювати в певній галузі.	<i>Бавовна</i> В деяких країнах примусова праця у виробництві бавовни знаходиться під керівництвом держави. За цих умов місцева влада надсилає урядових та приватних службовців збирати бавовну для забезпечення встановлених норм збирання бавовни та норм виробітки.
Приватні кадрові агентства та агентства з працевлаштування Використання приватних кадрових агентств та агентств з працевлаштування може створити деякі розшарування між роботодавцем та працівником. Наприклад, роботодавці можуть не знати яким чином наймаються працівники, а тим часом працівники піддаються експлуатації. ¹	Приватні кадрові агентства та агентства з працевлаштування часто використовуються для найму як вітчизняних, так і міжнародних працівників-мігрантів у швейному, взуттєвому та текстильному виробництві. <i>Перевезення</i> Працівники найчастіше працюють через посередників з працевлаштування або агентств з працевлаштування (наприклад, морепластво). У деяких випадках ці робочі місця розглядаються як такі, що призводять до високих комісійних зборів за послуги посередників та заборгованості.
Наявність кредитних схем та боргів Особа повинна виконувати роботу для того, щоб сплатити борги. Процентні ставки часто зменшують здатність особи сплатити заборгованість, а умови оплати часто є невизначеними.	<i>Бавовна</i> В деяких сферах, що стосуються джерел постачання, для фермерів є звичайною практикою закінчення циклу виробництва, не маючи при цьому достатніх коштів для придбання ресурсів на наступний рік, а це призводить до збільшення кількості кредитів із високими процентними ставками. <i>Виробництво</i> Кредитні схеми іноді є складовою процесу стажування. Використання кредитних схем також може існувати і серед працівників-мігрантів, найнятих через приватних посередників з працевлаштування та агентств з працевлаштування. Діти та підлітки також частіше працюють і експлуатуються під час проходження програм стажування.

Фактори ризику	Пов'язаність із галуззю
Діти та підлітки на робочому місці Діти та підлітки на робочому місці більш вразливі до примусової праці.	Діти та підлітки часто працюють в галузі швейної та взуттєвої промисловості.
Працевлаштування працівників-мігрантів Працівники-мігранти більше піддаються впливу певних форм примусової праці, особливо ті, хто мають нелегальний статус, через що може здійснюватися примус. Наприклад, працівники-мігранти можуть бути вразливими до примусу через утримання документів (наприклад, паспортів). Утримання цих документів або інших цінних предметів з особистого майна працівника можна вважати показником примусової праці, якщо працівники не мають доступу до них на свій розсуд та відчують, що не можуть залишити роботу, не ризикуючи втратити документ. ² Працівники-мігранти також можуть бути більш вразливими до примусової праці через наявність заборгованості за комісійні збори посередників з працевлаштування. ³	<i>Бавовна</i> У деяких випадках діти мігрують зі своєю сім'єю для здійснення робіт на бавовняних плантаціях. Однак, хоча діти і можуть добровільно мігрувати, вони можуть експлуатуватися після їх прибуття до країни чи робочого місця. <i>Виробництво</i> У багатьох країнах ця галузь дуже сильно залежить від внутрішніх та міжнародних працівників-мігрантів. У деяких випадках міжнародні працівники-мігранти становлять до 75% робочої сили.
Місце проживання працівників Працівники, які живуть там, де працюють, більше схильні до ризику бути фізично обмеженими на робочому місці або в робочих приміщеннях після закінчення робочого часу. ⁴	В ряді країн-експортерів використання гуртожитків для працівників в якості житла є загальноприйнятою практикою в галузі швейної та взуттєвої промисловості.
Праця ув'язнених осіб Примусова праця, виконувана ув'язненими, які не були зобов'язані виконувати її відповідно до вироку суду, та чії роботи не контролюються державними органами, вважаються примусовою працею. Аналогічним чином, примусове працевлаштування також вважається примусовою працею, яку здійснює в'язень на користь приватного підприємства. ⁵	У деяких країнах праця в'язнів використовується для виготовлення одягу, включаючи федеральні контракти щодо виготовлення військової форми, тим самим збільшуючи ризик використання примусової праці в'язнів.
Субпідрядні відносини Використання субпідрядників зменшує видимість у робочих стандартах та діяльності постачальника, тим самим збільшуючи ризик використання примусової праці, якщо це не було враховано заздалегідь.	Субпідряд є загальноприйнятою практикою при забезпеченні всім крім виробів та фурнітури, а також на останніх етапах обробки (наприклад, аутсорсинг щодо виконання друку) у всьому світі.
Неформальна зайнятість Працівники, які працюють на неформальних підприємствах, включаючи надомних працівників та осіб із географічно віддалених сільських регіонів, вважаються особливо вразливими до примусової праці, зокрема примусової праці, пов'язаної із наявністю заборгованостей. ⁶	Неформальна зайнятість є загальноприйнятою практикою на більшості етапів ланцюга постачання в галузі швейної та взуттєвої промисловості. При збиранні бавовни часто використовують велику кількість сезонних працівників. Неформальна зайнятість особливо поширена в роботі зі шкірою, ручній роботі, наприклад, вишивці та бісероплетінні.

Фактори ризику	Пов'язаність із галуззю
<p>Виробничий тиск</p> <p>Працівники, які працюють у трудомістких галузях, де є певні встановлені норми вироблення та кількість замовлень постійно коливається, можуть більше схилитися до виконання примусових понаднормових робіт.</p>	<p>Надмірна кількість годин (понаднормових) є загальноприйнятою практикою у всій галузі швейної та взуттєвої промисловості. Хоча не всі понаднормові роботи вважаються примусовою працею; примусова праця має місце, якщо понаднормові години є обов'язковими, перевищують тижневі або місячні межі робочого часу, передбачені законодавством, незалежно від причин такого перевищення.⁶</p>

1. Державний департамент США (2015).

2. МОП (2015).

3. Примусова праця, викликана наявністю боргів, також часто називається борговою кабалою.

4. Працівники не повинні бути затримані, ув'язнені або будь-яким іншим способом затримані на робочих місцях чи приміщеннях роботодавців під час або поза робочим часом. Недопустимі обмеження свободи пересування працівників заборонені. МОП (2015).

5. Праця, яку виконують ув'язнені (ув'язнені за скоєння злочинів особи), зазвичай не вважається примусовою працею відповідно до положень міжнародного права. Однак випадки, про які йдеться в Таблиці 11, вважаються примусовою працею. Тому праця ув'язнених осіб завжди повинна розглядатися як така, що має ризик використання примусової праці. Законодавство та примусове забезпечення його виконання на конкретно визначених територіях або збільшать, або можуть зменшити такий ризик. Для отримання додаткової інформації дивіться МОП (2015), Боротьба із примусовою працею: Довідник для роботодавців та підприємницької діяльності.

6. МОП (2015).

Джерело: в основному підготовлено на основі: Verité (2015), «Посилення захисту щодо торгівлі людьми у федеральних та корпоративних ланцюгах постачання», Амгерст; Кампанія «Чиста одежа» (2009), «Неправдиві обіцянки та працівники-мігранти в дискусійному документі глобальної швейної промисловості», Амстердам.

Оцінювання постачальників

Підприємствам рекомендується покладатися на існуючі рекомендації, надані надійними та перевіреними організаціями щодо оцінювання ризиків використання примусової праці. Таке оцінювання повинно враховувати наступне:

- Розуміючи, що примусова праця набуває багатьох форм, процес оцінювання повинен бути адаптований до специфіки постачання чи виробничої групи, до особливостей ризиків використання примусової праці. Наприклад:
 - У випадках, коли використання схем стажування є поширеною практикою, оцінювання постачальників повинно враховувати особливі ризики використання примусової праці (наприклад, свобода пересування), що пов'язані з такими схемами в цьому регіоні.
 - У випадках, коли використовуються приватні кадрові агентства, підприємства повинні розширити процес оцінювання для того, щоб охопити та/або включити оцінювання заходів належної обачності постачальників щодо таких агентств.
 - У випадках, коли постачальники використовують працівників-мігрантів, оцінювання постачальників повинно охоплювати особливі форми примусової праці, що можуть стосуватися працівників-мігрантів, наприклад, утримання документів іноземних мігрантів.
- Визнаючи, що традиційного дослідження документів, як правило, недостатньо для оцінювання ризиків використання примусової праці, оцінювання постачальників повинно ґрунтуватися на інтерв'ю та співбесідах із працівниками, керівництвом та іншими зацікавленими сторонами.

- Підприємства повинні враховувати, що деякі працівники можуть боятися відповідати на запитання щодо примусової праці, а тому повинні вживати відповідних заходів, наприклад, проводити оцінювання не на місцях, застосовувати нетрадиційні методи оцінювання, такі як фокус-групові обговорення та методи спільного оцінювання.
- У випадках, коли примусова праця пов'язана із виробничими процесами (наприклад, виробництвом бавовни), підприємства повинні продемонструвати, що постачальники першого етапу також пройшли процес оцінювання. Дивіться Блок 3.

Визначення, запобігання або нівелювання ризиків в процесі власної діяльності підприємства

Активна взаємодія та співпраця із зацікавленими сторонами необхідна для визначення найбільш прийнятних методів запобігання використанню примусової праці. Цей модуль не надає технічних рекомендацій щодо запобігання використанню примусової праці, коли такий ризик вже було виявлено. Однак підприємствам рекомендується застосовувати рекомендації та практику, викладені в рекомендаціях надійних та перевірених організацій, наприклад, таких як МОП. В деяких випадках міжнародні, федеральні та локальні органи влади і громадські організації можуть вже мати плани щодо боротьби із примусовою працею. Тому, коли це необхідно, підприємствам рекомендується узгоджувати свої стратегії із вже існуючими на місцях.

Приклади компонентів плану коригувальних дій включають:

- Підтримку профспілок та представницьких організацій, обраних працівниками, з метою підвищення рівня обізнаності серед працівників щодо їх прав стосовно робочих угод, робочого часу, свободи пересування тощо.
- Запровадження спеціальної підготовки та навчання для керівництва та персоналу, які залучені до процесу найму працівників. Така підготовка та навчання включають інформацію щодо національних та міжнародних стандартів стосовно примусової праці, а головне - корпоративної політики та процесів щодо запобігання використанню примусової праці.
- Запровадження процедури попереднього оцінювання приватних кадрових агентств та агентств з працевлаштування (у відповідних випадках).
- Підтримання права на створення або приєднання до профспілок для цілей укладання колективних договорів в межах робочого місця та ланцюга постачання. Профспілки відіграють центральну роль в процесі моніторингу та запобігання використанню примусової праці. Дивіться Модуль 6.

Зусилля щодо запобігання або нівелювання ризиків нанесення шкоди в ланцюзі постачання підприємства

Підприємство має впровадити заходи, що будуть адаптовані до локальних умов та специфіки. Рекомендовані заходи включають в себе наступне:

- Підприємствам рекомендується призупиняти виконання замовлення (навіть у разі наявності факту примусової праці, що керується державою), якщо був зафіксований факт використання примусової праці, доки не буде вжито відповідних заходів для усунення та попередження використання примусової праці.
- Підприємствам рекомендується запобігати використанню примусової праці в ланцюзі постачання за рахунок зміцнення потенціалу своїх постачальників шляхом:
 - підвищення рівня інформованості постачальників щодо примусових робіт, включаючи визначення поняття примусової праці.
 - підтримки постачальників в процесі впровадження плану коригувальних дій
 - підтримки постачальників у підвищенні ефективності виробництва та, таким чином, вирішуючи питання, пов'язані із підприємницькою діяльністю, що призводить до використання дешевої робочої сили.
- Підприємство повинно розробляти моделі ціноутворення, що визначають ставки заробітної плати, винагород та інвестицій у гідні умови праці. Вищезазначені положення повинні відображатися в цінах франко-борта (ФОБ/FOB) разом із умовами традиційного ціноутворення, такими як кількість замовленого товару, вартість матеріалів, кваліфікаційні вимоги тощо. Дивіться Блок 4.
- Якщо підприємство визначає, що використання примусової праці може бути певним чином пов'язане із кінцевим продуктом (та знає або не знає як цьому запобігти), підприємству рекомендується підвищувати обізнаність на галузевому рівні та залучати до співпраці підприємства в межах галузі для того, щоб разом працювати над запобіганням фактів використання примусової праці.
- Виробничі асоціації можуть консультуватися із профспілками та зацікавленими сторонами для забезпечення узгодженого та цілісного підходу до боротьби із використанням примусової праці на галузевому рівні.
- Визнаючи, що примусова праця в деяких випадках є поширеним явищем в різних галузях, підприємствам рекомендується співпрацювати з іншими галузями, що працюють у тій самій країні або регіоні, для забезпечення спільної та скоординованої стратегії вирішення цієї проблеми. Це також зменшує ризик того, що використання примусової праці просто перейде з однієї галузі в іншу.

- Визнаючи, що в деяких випадках визначення примусової праці потребує колегіального підходу для належного вирішення проблеми, підприємствам рекомендується акумулювати дані та висновки, роблячи їх доступними для локальних і міжнародних правозахисних організацій та інших міжнародних організацій (у відповідних випадках). Підприємства також мають надавати інформацію існуючим ефективним ініціативам для того, щоб зменшити ризик дублювання.
- У випадках, коли примусова праця керується державою, наприклад, через нормативну базу та/або в тих випадках, коли держава фактично не дотримується свого обов'язку щодо захисту від примусової праці, підприємство повинно розглянути можливість безпосереднього залучення уряду або через співпрацю із ініціативою щодо передачі зобов'язань підприємства з приводу запобігання фактів використання примусової праці в ланцюзі постачання. Інформацію про залучення уряду дивіться у Розділі 3.2.6.

Відстеження

Перевірка, моніторинг та оцінювання прогресу заходів належної обачності, їх ефективність в ланцюзі постачання підприємства

Примусова праця часто є прихованою і тому її важко визначити. Звичайне оцінювання на місцях навряд може надати необхідну та чітку інформацію для підприємства, якої буде достатньо для визначення факту використання або невикористання примусової праці. Ефективний поточний моніторинг є важливим компонентом заходів належної обачності в районах, що мають підвищений рівень ризику використання примусової праці, наприклад, моніторинг може здійснюватися за допомогою систем завчасного попередження. Підприємства повинні співпрацювати із профспілками, постачальниками та громадянським суспільством для розробки ефективного механізму моніторингу. Самі профспілки можуть ефективно діяти в якості контролерів. Громадянське суспільство та члени об'єднань також можуть діяти в якості інформаторів про факти використання примусової праці. Обізнаність громади з цих питань є необхідною умовою для того, щоб моніторинг на цьому рівні був ефективним.

Забезпечення або співпраця щодо усунення порушень та захисту прав у разі необхідності

Багато з форм примусової праці є злочинами. Підприємства повинні визначити (або запровадити) механізм, який би повідомляв про злочини, пов'язані із примусовою працею, відповідним органам влади. У випадку, коли підприємства використовували або сприяли використанню примусової праці, вони повинні співпрацювати із відповідними органами для того, щоб допомогти надати відповідні форми захисту прав.

Відповідні міжнародні інструменти та стандарти

- Конвенція МОП про примусову працю від 1930 року (№ 29)
- Конвенція МОП про скасування примусової праці від 1957 року (№ 105)
- Протокол МОП від 2014 року до Конвенції про примусову працю від 1930 року та Рекомендації про примусову працю (додаткові заходи) від 2014 року (№ 203)

Джерела:

- Державний департамент США (2015), Доповідь про торгівлю людьми 2015 рік, Вашингтон
- «Перелік товарів, отриманих внаслідок використання дитячої праці або примусової праці», Міністерство праці Сполучених Штатів Америки.
- Verité (Verité) (2015), «Посилення захисту щодо торгівлі людьми у федеральних та корпоративних ланцюгах постачання», Амгерст.
- МОП (2015), Боротьба із примусовою працею: Довідник для роботодавців та підприємницької діяльності, Міжнародна організація праці, Женева.
- Інформацію щодо стандартів МОП дивіться у відповідному розділі веб-сайту МОП.

- United States Department of State (2015), Trafficking in Persons Report 2015, Washington, D.C.
- List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor, Department of Labor, United States of America.
- Verité (2015), "Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains", Amherst.
- ILO (2015), Combatting Forced Labour: A Handbook for Employers and Business, International Labour Organization, Geneva.
- For information on relevant ILO standards see the ILO Helpdesk.

Модуль 4. Робочий час**Визначення потенційної та фактичної шкоди в процесі реалізації власної діяльності підприємства та в ланцюзі постачання****Аналітичне дослідження**

Для багатьох підприємств, що працюють в ланцюзі постачання швейної та взуттєвої промисловості, найвищий ризик надмірної понаднормової зайнятості спостерігається в процесі виробництва одягу та взуття. Незважаючи на те, що деякі країни можуть мати більше ризиків, ніж інші, понаднормові години роботи є поширеною практикою в більшості країн, які постачають сировину. Використання надмірної понаднормової роботи може збільшуватися в галузі, де містяться високі показники використання роботи працівників-мігрантів, однак цей показник не повинен розглядатися окремо для правильного визначення умов та специфіки підвищеного рівня ризику використання надмірної понаднормової роботи.

Оцінювання постачальників

Підприємствам рекомендується спиратися на існуючі рекомендації, надані надійними та перевіреними організаціями, щодо того, як проводити оцінювання робочого часу, використовуючи пункти, що наведені нижче.

Підприємство повинно оцінити дотримання постачальниками вимог національного законодавства та міжнародних стандартів. Зокрема, підприємству рекомендується оцінити наступне:

- дотримання юридичних угод та колективних договорів, що стосуються понаднормових умов та обмежень
- дотримання законодавства чи колективних договорів щодо відпусток через особисті обставини, включаючи відпустку по хворобі та щорічну відпустку
- дотримання законодавства чи колективних договорів щодо декретної відпустки, відпустки на період годування дитини та відпустки у зв'язку із народженням дитини.⁵² Вагітні жінки-працівники працюють на основі короткострокових угод, для яких припиняється перш ніж вони отримають право на одержання допомоги по вагітності та пологах відповідно до положень локального законодавства.

На додаток до вищевикладеного, підприємству рекомендується прагнути зрозуміти причини такого понаднормового робочого часу. Приклади дивіться у Блоці 11.

Опитування та інтерв'ю із працівниками повинні бути основним елементом процесу оцінювання постачальників. Ті особи, які проводять оцінювання, повинні нівелювати ризик того, що працівники нададуть підготовлені відповіді, наприклад, за допомогою спільних методів оцінювання.⁵³

⁵² Дивіться веб-ресурс Better Work, «Інформаційна брошура 8, Робочий час».

⁵³ Наприклад, працівникам може бути запропоновано розказати про свій розклад на цілий день.

Блок 11. Фактори, які можуть призвести до надмірного робочого часу на виробництві

Існує ряд чинників, які можуть спричинити використання понаднормового часу роботи на стадії виробництва ланцюга постачання швейної та взуттєвої промисловості. Три найпоширеніших фактори: низька заробітна плата, неефективне планування виробництва та низький рівень закупівельної практики.

- **Низька заробітна плата:** в умовах, коли працівники отримують дуже низьку заробітну плату, вони можуть віддати перевагу понаднормовій роботі, щоб отримати додатковий дохід. Це часто трапляється із працівниками-мігрантами, які пересилають зароблені гроші додому своїм сім'ям.
- **Низький рівень закупівельної практики:** в деяких випадках дії роздрібних торговців або марок (брендів) можуть сприяти використанню понаднормового робочого часу. Приклади цього включають в себе зміни до замовлень в останню хвилину та встановлення нерозумного строку виконання, особливо для повторних замовлень. Дивіться Блок 4.
- **Неефективність планування виробництва:** перевантаження, низький рівень виробничого планування та неефективність в процесі виробництва можуть також спричинити використання понаднормового робочого часу. Часто перевантаження залишається проблемою в галузі через нестачу узгодженості в замовленнях. Постачальники неохоче розширюють виробничі потужності без упевненості, що попит залишатиметься на високому рівні. Зважаючи на цю невизначеність, у деяких випадках постачальники наймають обмежену кількість кваліфікованих працівників в якості постійних працівників, а потім покладаються на використання понаднормового робочого часу, тимчасових працівників та субпідрядників для того, щоб відреагувати на зміни в попиті.

Визначення, запобігання або нівелювання ризиків в процесі власної діяльності підприємства

Використання понаднормового робочого часу є поширеним ризиком для всієї галузі. Підприємствам рекомендується використовувати співпрацю для пошуку практичних рішень. Нижче наведені приклади елементів плану коригувальних дій (ПКД).

- В якості першого кроку підприємству рекомендується відстежити кількість робочих годин на одного працівника. В майбутньому слід покласти відповідальність за визначення ризиків використання понаднормового робочого часу на представників кадрових служб та відділів.
- У випадках, коли низька заробітна плата є причиною використання понаднормового робочого часу, підприємства повинні проводити заходи належної обачності щодо заробітної плати на внутрішньому рівні. Дивіться Модуль 7.

- Працівники повинні бути підготовлені та ознайомлені зі своїми правами щодо робочого часу, понаднормового часу, декретних відпусток та пов'язаних із цим компенсацій. Підприємствам рекомендується додавати таку інформацію до програм ознайомлення співробітників зі специфікою роботи, проводити періодичну підготовку. Професійні спілки та представницькі організації, обрані працівниками, можуть відігравати ключову роль в процесі підготовки працівників.
- Підприємство має впровадити політику щодо боротьби із будь-якою формою дискримінації. Дискримінаційні практики щодо вагітних жінок, жінок-мігрантів, етнічних меншин та інших груп населення можуть призвести до недостатньої компенсації за понаднормові години роботи, декретну відпустку тощо.
- Більш ефективні процеси, такі як організаційні зміни та налаштування виробничої системи, можуть скоротити обсяг понаднормових годин та робіт.

Запобігання сприянню підприємства в процесі нанесення шкоди в ланцюзі постачання

- Підприємствам рекомендується надавати підтримку своїм постачальникам, де це є доречним, наприклад, шляхом надання технічних рекомендацій щодо вдосконалення виробничих процесів.
- У випадках, коли низька заробітна плата стимулює попит на понаднормовий робочий час, підприємство може зосередити свою увагу на проведенні заходів належної обачності щодо виплати заробітної плати, дивіться Модуль 7.
- Дивіться Блок 4 для отримання інформації щодо практики відповідальних закупівель.

Забезпечення або співпраця щодо усунення порушень та захисту прав у разі необхідності**Визначення належних засобів усунення порушень та захисту прав**

Компенсація часто є найбільш прийнятною формою усунення порушень та захисту прав, однак, процес надання компенсації повинен відповідати рекомендаціям, що містяться у Розділі 6.3. Підприємствам рекомендується переглянути існуючі вказівки та рекомендації щодо виплати компенсацій та невиплаченої заробітної плати працівникам, які не отримали справедливої компенсації за відпрацьовані години. Коли працівнику було відмовлено у відпустці, форму усунення порушень та захисту прав може бути складніше визначити. У будь-якому випадку це питання повинно бути вирішено шляхом узгодження та діалогу між підприємством та працівником.

Відповідні міжнародні інструменти та стандарти

- Конвенція про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах від 1919 року (№1)
- Конвенція про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах від 1921 року (№ 14)
- Конвенція про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень від 1935 року (№ 47)
- Конвенція про оплачувані відпустки (переглянута) від 1970 року (№ 132)
- Рекомендація щодо скорочення тривалості робочого часу від 1962 року (№ 116)
- Конвенція про нічну працю від 1990 року (№ 171) та Рекомендація до неї від 1990 року (№ 178)
- Конвенція про охорону материнства від 2000 року (№ 183) та Рекомендація до неї від 2000 року (№ 191).

Модуль 5. Охорона та безпека праці

Визначення потенційної та фактичної шкоди в процесі реалізації власної діяльності підприємства та в ланцюзі постачання

Аналітичне дослідження

Кожен етап ланцюга постачання в галузі швейної та взуттєвої промисловості має особливі умови та документально підтвержені ризики для здоров'я та безпеки. Тому підприємствам рекомендується переглянути існуючі звіти щодо відомих ризиків для здоров'я і безпеки в межах галузі та підгалузі.

Особливі фактори ризику, пов'язані із країнами, є особливо важливими при визначенні ризиків для здоров'я та безпеки праці. Наприклад, якість перевірок, висота будівлі, масштаби міського планування, якість повітря тощо, значно впливають на характеристики ризиків для здоров'я і безпеки. Питання, які підприємство може враховувати при визначенні факторів ризику, пов'язаних із країнами, включають наступне:

- Чи застосовуються положення законодавчих норм та кодексів, що стосуються охорони та безпеки праці, належним чином?
- Чи проводяться належні перевірки державними інспекторами та/або третіми особами?
- Якщо інспекції проводяться третіми особами, які елементи систем стримувань і противаг надаються цим особам?
- Яким кваліфікаційним вимогам мають відповідати інспектори (державні або третіх сторін)? Як ці кваліфікації поєднуються та чи відповідають міжнародним контрольним показникам?
- Які наслідки чекають інспекторів у випадках виявлення свідомих порушень (наприклад, отримання хабарів) та чи застосовуються ці положення?
- Чи існують підстави припускати можливість хабарництва в країні, пов'язаного із державним контролем та перевітками?

Оцінювання постачальників

Підприємствам рекомендується використовувати співпрацю в межах джерел постачання (наприклад, країни, виробничі групи) для оцінювати постачальників, з метою сприяння високим стандартам якості перевірок в галузі та зменшення навантаження на постачальників.⁵⁴

Ризики, що оцінюються на місцях, повинні відповідати відомих ризикам всередині країни та на конкретних етапах ланцюга постачання. Оцінювання також повинно охоплювати ризики, пов'язані з охороною та безпекою праці, що можуть непропорційно вплинути на деяких працівників, таких як: діти, вагітні жінки або матері, що годують. Наприклад, у випадках використання хімічних речовин, оцінювання також повинно надавати гарантії, що діти не виконують небезпечні види робіт. Дивіться Модуль 1 «Дитяча праця» для отримання додаткової інформації.

Для ризиків нанесення значної шкоди:

- Підприємство повинно забезпечити проходження постачальником кваліфікованої перевірки відповідно до національних та міжнародних стандартів. У деяких випадках може бути достатньо державної перевірки; однак, якщо такі перевірки відсутні або проводяться неналежним чином, підприємства повинні бути впевнені, що постачальники дійсно були оцінені кваліфікованими фахівцями (наприклад, будівельними інженерами, фахівцями з протипожежного захисту, фахівцями з електротехніки, фахівцями з безпеки, здоров'я та навколишнього середовища при роботі з хімічними речовинами), які володіють відповідними кваліфікаціями.
- Оцінювання постачальників повинно також відповідати на запитання, чи мають право працівники відмовитися від виконання небезпечних робіт, та чи не стикаються вони із труднощами в процесі повідомлення про нещасні випадки. Тому опитування та інтерв'ю з працівниками повинно проводитися у середовищі, в якому працівник відчуває себе безпечно, може широко та чесно надавати відповіді.
- Команди з оцінювання також повинні долучати до процесу працівників, профспілки та представницькі організації, обрані працівниками.

Для ризиків, які не завдають значної шкоди людям, громадам або навколишньому середовищу:

- Оцінювання можуть проводити кваліфіковані фахівці, але такий процес не повинен бути незалежним. Оцінювання повинно передбачати участь працівників та/або їхніх представників, у тому числі жінок.
- Підприємства можуть спиратися на існуючі рекомендації щодо способів проведення оцінювання постачальників, надані надійними та перевіреними організаціями.

⁵⁴ Наприклад, Угода про протипожежні заходи і безпеку будівництва в Бангладеш та Альянс з виробничої безпеки Бангладеш.

Визначення, запобігання або нівелювання ризиків в процесі власної діяльності підприємства

Підприємство повинно використовувати всі відповідні інструменти МОП щодо охорони здоров'я та безпеки, навіть в тих країнах, де такі документи не ратифіковані. Підприємство повинно розробити План коригувальних дій (ПКД), в якому деталізуються відповідні заходи, міститься чіткий графік виконання, фінансовий план за результатами перевірок на місцях, підписаний керівництвом на місцях та розроблений за участю спеціаліста.

- У короткостроковій перспективі, якщо існує безпосередня та критична небезпека, необхідно негайно вжити відповідних заходів для захисту працівників. У випадках, коли наслідки або ризики негативного впливу не можуть бути усунені, є тільки один варіант розвитку подій: евакуація людей з цієї території, зупинка виробництва до того моменту, поки будівля не буде визначена як безпечна для повернення людей.
- У довгостроковій перспективі поточна профілактика та згладжування наслідків залежать від програми охорони і безпеки праці та навколишнього середовища, що містять документально оформлені процедури захисту працівників, контролюються та керуються працівниками, профспілками, представницькими організаціями, обраними працівниками. Такі програми повинні бути узгоджені із міжнародними стандартами та рекомендаціями.
- Як негайні заходи, так і довгострокові програми повинні супроводжуватися підготовкою персоналу (включаючи технічний персонал) та підтримуватися комітетами з питань безпеки праці, що включають демократично обраних представників працівників на місцях. Вище містяться Методичні рекомендації для роботодавців.
- Що стосується ризиків нанесення значної шкоди (наприклад, що стосуються структурної цілісності або електричної безпеки, пожежної безпеки, поведіння із небезпечними хімічними речовинами тощо), то ПКД повинні бути розроблені у співпраці з кваліфікованими спеціалістами (наприклад, інженери-конструктори, фахівці з пожежної безпеки, електромеханіки, фахівці з охорони праці, охорони здоров'я та навколишнього середовища при роботі з хімічними речовинами тощо).
- Коли на місцях працюють діти, ПКД повинні бути розроблені таким чином, щоб передбачити особливі ризики для здоров'я та безпеки дітей, враховувати рівень їх технічних знань (наприклад, стосовно підготовки працівників).

Залучення працівників

Взаємодія із працівниками має вирішальне значення для запобігання шкоди здоров'ю та безпеці на виробництві. Тому підприємства повинні створювати спеціальні комітети з управління. Такі комітети можуть сприяти наступній взаємодії із працівниками:

- Працівники повинні мати повне уявлення про можливі небезпеки роботи, включаючи небезпеку, яка може мати непропорційний вплив на дітей, вагітних

жінок, жінок, що годують, та інших людей. Працівники повинні отримувати необхідну підготовку щодо того, як безпечно працювати та яким чином проводитися евакуація в разі настання небезпечних ситуацій (наприклад, пожежі).

- Працівники повинні брати участь в процесі оцінювання ризиків, розробки та впровадження політик, програм, процедур та заходів з охорони і безпеки праці безпосередньо на виробництві.
- Працівники повинні розуміти, що вони мають право відмовитись від виконання небезпечних робіт або припинити виконання робіт, що вважаються небезпечними, не побоюючись при цьому репресій, якщо вони здійснюють це на основі добросовісності. Крім того, працівники не повинні боятися повідомляти про нещасні випадки через побоювання репресій в майбутньому.
- Працівники повинні приймати участь в процесі поточного моніторингу (за необхідності) ризиків, пов'язаних із заподіянням шкоди, повинні використовувати механізми подання та розгляду скарг для виявлення і розгляду випадків виникнення ризиків нанесення значної шкоди, що вимагають зовнішньої уваги кваліфікованих спеціалістів.

Співпраця

- Підприємствам рекомендується співпрацювати (наприклад, в межах виробничої групи) для обміну інформацією між працівниками та керівництвом, які здійснюють нагляд за виконанням поточних заходів, передбачених коригувальними діями. Наприклад, це може включати в себе спільні візити або регіональні комітети з безпеки.

Зусилля щодо запобігання або нівелювання ризиків нанесення шкоди в ланцюзі постачання підприємства

- Якщо була виявлена безпосередня та критична небезпека, підприємство повинно забезпечити на цій території припинення виробничого процесу, доки така небезпека не буде належним чином усунута.
- Підприємству рекомендується підтримувати своїх постачальників в процесі впровадження ПКД.
- Підприємство повинно розробити моделі ціноутворення, що визначають вартість заробітної плати, компенсаційних виплат та інвестицій у гідні умови праці. Вищезазначені умови повинні відображатися в цінах франко-борта (ФОБ/FOB) разом з умовами традиційного ціноутворення, такими як кількість замовленого, вартість матеріалів, кваліфікаційні вимоги тощо. Дивіться Блок 4 для отримання інформації про практику відповідальних закупівель.
- У випадках, коли необхідна модернізація заводського обладнання:

- Підприємству пропонується полегшити доступ до фінансування, включаючи, але не обмежуючись, спільними інвестиціями, наданням кредитів, полегшенням доступу до донорської чи державної підтримки та, за можливості, комерційними стимулами.
- У випадках, коли ані підприємство, ані постачальник не можуть забезпечити належне фінансування для запобігання чи нівелювання ризиків негативного впливу та/або у випадках, коли таке попередження не є можливим, підприємство має оцінити ризики, пов'язані із продовженням ділових відносин та, якщо це необхідно, можливість їх припинення.
- Припинення ділових відносин є одним із варіантів розвитку подій, якщо постачальник відмовляється виконувати будь-які дії щодо запобігання здійсненню впливу після відповідного повідомлення та попередження. Дивіться Розділ 3.2.5.

Відстеження

Для ризиків нанесення значної шкоди:

- Кваліфіковані незалежні фахівці (наприклад, інженери-будівельники, спеціалісти з пожежної безпеки, електромеханіки, фахівці з охорони праці, охорони здоров'я та навколишнього середовища при роботі з хімічними речовинами) повинні здійснювати моніторинг та оцінювання впровадження ПКД, а також перевіряти, чи були вжиті відповідні коригувальні дії протягом узгодженого терміну.
- Працівники повинні бути залучені до процесу поточного моніторингу (наскільки це можливо) ризиків нанесення шкоди. У випадках, коли працівники або інші зацікавлені сторони подають скарги або висловлюють занепокоєння через механізм подання та розгляду скарг, постачальник та підприємство повинні забезпечити своєчасну обробку отриманої інформації кваліфікованим фахівцем.

Для ризиків, які не завдають значної шкоди людям, громадам або навколишньому середовищу:

- Підхід до процесу моніторингу повинен бути систематичним та відповідати рівню ризику. На кожній ділянці повинен бути розроблений план моніторингу, який зазвичай реалізується керівництвом та працівниками.
- Працівники повинні бути підготовлені до участі в процесі поточного моніторингу, якщо це є необхідним. Підприємствам рекомендується впровадити існуючі технічні рекомендації щодо того, як належним чином реалізувати процес моніторингу щодо охорони і безпеки праці.

Забезпечення або співпраця щодо усунення порушень та захисту прав у разі необхідності

У відповідних випадках підприємства повинні забезпечувати усунення порушень та захист прав відповідно до Конвенції МОП про допомогу у випадках виробничого травматизму. Компенсація часто є найбільш прийнятною формою для усунення порушень та захисту прав щодо охорони і безпеки праці. Приклади включають компенсацію за:

- медичну допомогу та пов'язані з цим витрати
- пропущений робочий час або інший втрачений дохід
- біль та інші фізичні страждання
- постійна фізична інвалідність чи спотворення
- втрата сім'ї, соціального та освітнього досвіду
- моральна шкода внаслідок будь-якого вищезазначеного фактору.

Підприємства також можуть співпрацювати для створення ефективних страхових програм для працівників.

Блок 12. Рекомендації для малих та середніх підприємств (МСП)

Всі ділянки та підприємства повинні дотримуватися загальних очікувань щодо здоров'я та безпеки незалежно від розміру, місця розташування чи інших факторів.

МСП, як правило, властивий ряд загальних характеристик, що викликають занепокоєння щодо ризиків нещасних випадків. Наприклад: вони, як правило, мають менш формальну оперативну структуру, аніж великі підприємства; вони, як правило, наймають декілька інженерів та фахівців з безпеки; і вони, як правило, покладаються на ділових партнерів та інші зовнішні джерела для отримання інформації, що пов'язана з охороною і безпекою праці.

МСП також можуть мати і сильні сторони, що дають їм змогу реалізувати на практиці рекомендації. Наприклад, вони можуть застосовувати процедурні зміни швидше, ніж великі компанії, і вони, швидше за все, мають відкриті канали зв'язку.

Рекомендації для виробників, які є МСП

Для вирішення різноманітних проблем та обмежень МСП необхідний багатогранний підхід. МСП повинні взяти на себе наступні зобов'язання:

- Визнати важливість безпеки як невід'ємної частини своєї господарської діяльності та взяти на себе зобов'язання щодо безпечної експлуатації
- Активно шукати інформацію про безпеку
- Вступати до партнерських відносин з державними органами та/або іншими підприємствами з метою підвищення рівню безпеки
- Створення груп взаємодопомоги з іншими підприємствами
- Приєднуватися до професійних організацій

Підприємства та постачальники, які займаються закупівлями, (де постачальники не є МСП) повинні докладати деяких зусиль, якщо це може знадобитися, для того, щоб допомогти МСП зменшити ризик нещасних випадків, шляхом надання інформації, рекомендацій та допомоги.

Блок 12. Рекомендації для малих та середніх підприємств (МСП) (продовження)**Рекомендації для покупців, які є МСП**

МСП рекомендується приймати участь в галузевих ініціативах, угодах з профспілками та в багатосторонніх ініціативах щодо впровадження цих Методичних рекомендацій, які полегшують використання як регіонального, так і галузевого підходу.

Джерело: Підготовлено на основі: ОЕСР (2003), Керівні принципи щодо запобігання, забезпечення готовності та реагування на хімічні аварії, Організація економічного співробітництва та розвитку, Париж.

Відповідні міжнародні інструменти та стандарти

- Конвенція про безпеку та гігієну праці від 1981 року (№ 155)
- Загальні умови Конвенції про безпеку та гігієну праці від 2006 року (№ 187)
- Конвенція про безпеку в застосуванні хімічних речовин від 1990 року (№ 170)

Джерела:

- ОЕСР (2003), Керівні принципи щодо запобігання, забезпечення готовності та реагування на хімічні аварії, Організація економічного співробітництва та розвитку, Париж.
- Інструментарій оцінювання ризиків для здоров'я людини, Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ).
- Міжнародна фінансова організація (2007), Методичні рекомендації з охорони навколишнього середовища, здоров'я та безпеки для текстильного виробництва, Міжнародна фінансова корпорація, Вашингтон.
- OECD (2003), Guiding Principles for Chemical Accident Prevention, Preparedness and Response, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.
- World Health Organization (WHO) Human Health Risk Assessment Toolkit.
- IFC (2007), Environmental, Health and Safety Guidelines for Textile Manufacturing, International Finance Corporation, Washington, D.C.

Модуль 6. Профспілки та колективні договори**Впровадження відповідальної ділової поведінки до корпоративної політики підприємства та систем управління****Політика**

Підприємство повинно впровадити чітку політику, що не є толерантною до вчинення будь-яких дій, направлених на порушення прав чи свобод працівників, у власній діяльності та ланцюзі постачання. Ця політика повинна відображати розуміння умов та специфіки, бути чітко сформульованою щодо характеру зловживань правами та свободами працівників.

Визначення потенційної та фактичної шкоди в процесі реалізації власної діяльності підприємства та в ланцюзі постачання**Аналітичне дослідження**

На відміну від інших ризиків в ланцюзі постачання, ризики, пов'язані із правами працівників щодо створення або приєднання до профспілок, укладання колективних договорів, взагалі не пов'язані з виробничим асортиментом чи етапами ланцюга постачання.⁵⁵ Найбільш важливим фактором ризику при оцінюванні ймовірності та ступеня негативних впливів є інституційна та правова база. Основна мета підприємства полягає в тому, щоб зрозуміти в якій мірі держава обмежує права працівників на створення або приєднання до профспілок і укладання колективних договорів, та визначити в цьому контексті, які законні кроки може здійснити підприємство для збереження та поваги цих прав.

З огляду на це, підприємствам рекомендується відповісти на наступні запитання:

- В якій мірі громадянські та політичні свободи захищаються та здійснюються?
- Якими є правова та інституційна основа щодо виробничих відносин, як функціонують профспілки та здійснюється укладання колективних договорів?
- Ступінь дотримання правового захисту працівників, забезпечення судових та позасудових засобів захисту прав людини цих працівників, наявність та ефективність таких засобів.
- Чи існують основні профспілкові організації, що представляють працівників галузі або інші організації, що можуть надавати інформацію щодо здійснення цих прав?

⁵⁵ Зазначимо, що деякі підгалузі можуть бути краще захищені, ніж інші, навіть в межах однієї країни.

В процесі досліджень та аналізу вищевикладених положень, національного законодавства, що може обмежувати право на створення або приєднання до профспілок і представницьких організацій, що обираються працівниками, підприємство може вважати наявність наступних умов індикаторами ризику:

- Закони, відповідно до яких працівники повинні стати членами урядових об'єднань, що встановлюють заборони стосовно ведення переговорів, заборони на проведення страйків взагалі або тільки в «життєво важливих для держави» галузях для підтримки певної національної економічної політики. Наявність таких факторів є індикаторами ризику та говорять про неонов'язковість виконання зобов'язань щодо свободи об'єднань і права на укладання колективних договорів.
- Закони, що дозволяють урядові втручання, наприклад, дозволяють уряду розпустити профспілки без правових підстав, впроваджувати обтяжливі процедури для реєстрації профспілок, обмежувати утворення національних спілок, заборонити чи обмежити створення кількох об'єднань в межах одного заводу (у тому числі профспілок меншин); або встановити обмеження щодо кандидатур членів профспілок, посадових осіб чи радників.
- Закони, що обмежують свободу об'єднань для певних працівників, наприклад трудових мігрантів.
- Національні закони та конституції, що обмежують політичну діяльність профспілок, наприклад, встановлюють тісний зв'язок між профспілками та політичними партіями.

Додаткові індикатори або показники в країнах, що мають підвищений рівень ризику, можуть включати наступне:

- Відсутність або недостатність судових органів, необхідних для підтримки прав на свободу об'єднань та забезпечення ефективного засобу правового захисту.
- Чи можуть бути організатори спілок та об'єднань ув'язнені, піддані видворенню урядом або звільнені, поранені або вбиті без застосування негайного та ефективного судового переслідування винних осіб з боку уряду?
- В якій мірі страйкарі страждають від мір відплати без застосування негайного та ефективного судового переслідування винних осіб з боку уряду?
- Чи існують недоліки в урядовій процедурі подання та розгляду скарг, наприклад, надмірні затримки або витрати, легкі покарання чи незастосування покарання щодо порушників взагалі.
- Дії уряду щодо боротьби із корупцією, пов'язаною з трудовими правами (наприклад, контролювання спілок злочинцями для вимагання під приводом надання захисту або приховування доходів) без застосування негайного та ефективного судового переслідування винних осіб.

Особливу увагу слід звернути на зони вільної торгівлі, де можуть застосовуватися інші трудові закони.

Оцінювання постачальників

Мета процесу оцінювання постачальників полягає у визначенні того, чи забезпечує постачальник політику та практику, направлену на збереження прав і свобод працівників. Оцінювання постачальників повинно переважно ґрунтуватися на інтерв'ю та співбесідах із працівниками, керівниками та профспілками; вивчення та оцінювання традиційних документів недостатньо.

Підприємства повинні враховувати, що деякі працівники можуть побоюватися надавати правдиві та чіткі відповіді на запитання, що стосуються антипрофспілкової політики, а також вживати належні заходи. Одним із можливих методів, спрямованих для вирішення цього питання, є проведення інтерв'ю та співбесід за межами робочих місць та використання нетрадиційних методів оцінювання, таких як обговорення фокус-груп.

Оцінювання постачальників повинно включати оцінювання наступних елементів (дивіться Таблицю 12 для прикладів):

- залякування працівників та антипрофспілкова поведінка.
- сприяння структурам, що керуються роботодавцями, механізм залучення працівників та практика корупційних трудових відносин
- відмова від проведення добросовісних колективних переговорів
- вплив короткострокових договорів та інших форм одноразових договорів (метою яких є виконання разової операції чи робіт), організаційної здатності неформально зайнятих працівників
- системна або організована опозиція роботодавців та вороже ставлення до профспілок

Таблиця 12. Опис антипрофспілкової поведінки та практики

Антипрофспілкова поведінка та практика	Опис
Залякування працівників та антипрофспілкова поведінка	Приклади можуть включати: фізичне залякування; залякування працівників, загрози позбавлення засобів до існування; перевірки прихильників профспілок під час прийняття на роботу; створення та використання «чорних списків» прихильників профспілок; звільнення прихильників профспілок; дискримінація прихильників профспілок шляхом пониження в посаді, надання менш підходящих завдань, створення менш сприятливих умов праці; зменшення заробітної плати, пільг, можливостей навчання, переміщення та переселення; не продовження трудових договорів прихильників профспілок, наймання за строковим трудовим договором чи тимчасове працевлаштування; втручання в процес, за допомогою якого працівники вибирають чи будуть профспілки представляти їх інтереси та права; активно застосовують правові та адміністративні затримки в процесі, за допомогою якого профспілки отримують законне визнання; антипрофспілкові кампанії, включаючи кампанії організацій роботодавців та лідерів громад; ізоляція працівників від представників профспілок, у тому числі, коли працівники живуть у приміщеннях, що контролюються підприємством, або там, де робота виконується на місцях і де існує обмеження доступу, наприклад: приватні бізнес-комплекси або зони експортних процесів.

Таблиця 12. Опис антипрофспілкової поведінки та практики (продовження)

Антипрофспілкова поведінка та практика	Опис
Сприяння структурам, що керуються роботодавцями, механізм залучення працівників та практика корупційних трудових відносин	Якщо роботодавці створюють робочі комітети або інші структури для залучення працівників, існує ризик того, що вони створюють перешкоди для реалізації права на створення або приєднання до професійних спілок і укладання колективних договорів. Це особливо стосується ситуацій, коли існують справжні профспілки, навіть якщо їх діяльність обмежена. Такі структури не слід розглядати як заміну профспілкам та представницьким організаціям, що були обрані працівниками.
Відмова від проведення добросовісних колективних переговорів	Підприємствам необхідно визначити ситуації, коли підприємства відмовляються від реальної можливості проведення переговорів щодо укладання колективних договорів або відмовляються взагалі від проведення переговорів. Право на проведення переговорів щодо укладання колективних договорів охоплює досить широкий спектр діяльності: включає в себе всі переговори, які проводяться між профспілкою та підприємцем для визначення умов праці (включаючи охорону та безпеку праці), умов працевлаштування та процесуальних питань. В таких переговорах можуть приймати участь декілька роботодавців або організацій роботодавців. Результатом цих переговорів, як правило, є письмовий договір, який має бути обов'язковим для обох сторін, незалежно від того, чи він підлягає забезпеченню в судовому порядку чи ні. Невиконання умов договору може означати, що існує неповага роботодавця до прав людини своїх працівників. Хоча результат переговорів є добровільним для обох сторін, право на проведення переговорів обмежується лише працівниками, а не підприємствами.
Вплив короткострокових договорів та інших форм одноразових контрактів (метою яких є виконання разової операції чи дії), організаційної здатності неформально зайнятих працівників	Надмірне використання короткострокових договорів може створити перешкоду щодо організації роботи працівників через їх нестабільний статус зайнятості.

Зусилля щодо запобігання або нівелювання ризиків нанесення шкоди в ланцюзі постачання підприємства

- Підприємство повинно використовувати свої способи впливу на постачальників, щоб запобігти антипрофспілковій практиці в ланцюзі постачання. Проте, якщо постачальник не продемонструє помітного поліпшення щодо впровадження та реалізації дій і інструментів, направлених на здійснення та підтримку прав працівників і профспілок після розумного періоду часу (наприклад, 6-9 місяців), підприємству рекомендується призупинити надання замовлень до моменту, поки постачальник не усуне наявні порушення і продемонструє покращення в цій сфері.
- Підприємство має оцінювати та припиняти виконання будь-яких власних дій, що можуть сприяти підвищенню ризику щодо здійснення антипрофспілкової діяльності, наприклад, практика закупівель. Дивіться Блок 4 для отримання інформації щодо практики відповідальних закупівель.

- Підприємства можуть співпрацювати на галузевому рівні для збільшення заходів та способів впливу на постачальників. Підприємства також можуть укладати прямі угоди з профспілками, наприклад, шляхом всесвітніх генеральних угод або протокольних угод про свободу об'єднань для впровадження стандартів профспілкових прав в ланцюзі постачання. Дивіться Розділ «Введення» та Блок 13.
- У випадках, коли були виявлені значні негативні впливи на права людини, такі як акти насильства, скоєні по відношенню до профспілкових активістів, підприємство має припинити такі ділові відносини. Дивіться Розділ 3.2.5 для отримання інформації про відповідальне припинення ділових відносин.

Блок 13. Протокольні угоди

Протокольні угоди про свободу об'єднань встановлюють спільне розуміння та прихильність між профспілками та підприємствами щодо свободи об'єднань у рамках виробничих відносин, які мають свої умови у кожному конкретному випадку. Вони можуть бути укладені на місцевому рівні між однією маркою (брендом), постачальником та профспілкою або на регіональному чи галузевому рівні між групою покупців, постачальників та профспілками. Протокольні угоди можуть бути юридично обов'язковими.

Якщо підприємство обирає укладання протокольних угод, їм рекомендується наступне:

- всі сторони починають переговори щодо протокольних угод, докладаючи щирі зусилля;
- протокольні угоди мають враховувати локальні умови та специфіку;
- марки (бренди) та покупці застосовують щодо постачальників мотиваційні програми у вигляді укладання довгострокових договорів постачання

Ефективність протокольних угод частково залежить від створення оперативного та ефективного механізму вирішення спорів. Тому такі угоди мають включати в себе наявність взаємоприйнятних протоколів для вирішення спорів шляхом, наприклад, призначення приватних посередників, фахівців з врегулювання суперечок і конфліктних ситуацій (медіаторів) або мирових посередників (арбітрів).

Відповідні міжнародні інструменти та стандарти

- Методичні рекомендації ОЕСР для багатонаціональних підприємств, Глава IV «Права людини»
- Методичні рекомендації ОЕСР для багатонаціональних підприємств, Глава V «Працевлаштування та промислові відносини»
- Конвенція МОП про свободу асоціацій та захист права на організацію від 1948 року (№ 87)
- Конвенція МОП про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів від 1949 року (№ 98)
- Конвенція МОП про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються від 1971 року (№ 135); Рекомендація від 1972 року (№ 143)
- Загальна декларація прав людини, Стаття 23
- Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Стаття 22
- Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, Стаття 8

Джерела:

- Фрідом хаус (2010), «Глобальний стан прав працівників», включає оцінювання свободи об'єднань в 165 країнах.
- Секретаріат з питань праці НАФТА провів суттєвий аналіз прав працівників на свободу об'єднань у країнах-членах.
- Комітет з моніторингу міжнародних стандартів праці, Національної ради з наукових досліджень Національних академій (2004), *Моніторинг міжнародних стандартів: методи та джерела інформації*, Прес-центр Національних академій.
- Комітет МОП з питань свободи асоціацій та Комітет експертів з питань застосування конвенцій та рекомендацій.
- Інформацію щодо стандартів МОП дивіться у відповідному розділі веб-сайту МОП.
- Freedom House (2010), The Global State of Worker's Rights, includes an assessment of the Freedom of Association in 165 countries.
- NAFTA Labor Secretariat has produced substantive analysis of workers' freedom of association in member countries.
- Committee on Monitoring International Labor Standards, National Research Council of the National Academies (2004), *Monitoring International Standards: Techniques and Sources of Information*, the National Academies Press.
- ILO Committee on Freedom of Association and Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations.
- For information on relevant ILO standards see the ILO Helpdesk.

Модуль 7. Заробітна плата

Сфера заходів належної обачності щодо заробітної плати повинна охоплювати як дотримання національного законодавства щодо заробітної плати, так і узгодження з Методичними рекомендаціями ОЕСР, а саме, що заробітна плата має задовольняти основні потреби працівників та їх сімей.⁵⁶ Таким чином, даний модуль поділяється на два розділи: Дотримання національного законодавства щодо заробітної плати та Задоволення основних потреб працівників та їх сімей.

Дотримання національного законодавства щодо заробітної плати

Впровадження відповідальної ділової поведінки в корпоративну політику та системи управління

Політика

Окрім прийняття політичних зобов'язань щодо заробітної плати, підприємствам пропонується прийняти політику щодо факторів ризику невідповідності заробітній платі (де це можливо), наприклад, залучення та найму працівників-мігрантів, субпідрядників тощо. Дивіться Блок 14.

Визначення потенційної та фактичної шкоди в процесі реалізації власної діяльності підприємства та в ланцюзі постачання

Аналітичне дослідження

Недотримання законодавства щодо заробітної плати є ризиком на всіх етапах ланцюга постачання в галузі швейної та взуттєвої промисловості, що вимагає великих трудовитрат, працевлаштування працівників із низьким рівнем доходу. Тому підприємствам рекомендується зосередити процес проведення аналітичних досліджень на факторах ризику країни. Усі країни, які не мають сильних регулятивних правозастосовних режимів, що забезпечують виплати та ставки заробітної плати або не мають ефективних механізмів колективних переговорів та укладання колективних договорів, можуть розглядатися як країни із підвищеним рівнем ризику невиконання національного законодавства щодо заробітної плати.

⁵⁶ Методичні рекомендації ОЕСР, V.46, стверджують, що «коли багатонаціональні підприємства працюють в країнах, що розвиваються, та де можуть не існувати роботодавці, з якими можна порівняти свою діяльність, підприємства мають забезпечити найкращу можливу заробітну плату, пільги та умови роботи в межах державної політики. Вищезазначені умови повинні бути пов'язані з економічним становищем підприємства, але водночас повинні бути підходящими для задоволення основних потреб працівників та їх сімей». Також слід звернути увагу на главу V Методичних рекомендацій, що рекомендує підприємствам поважати права людини як це зазначено в Міжнародному Біллі про права людини, включаючи Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права.

Додаткові приклади факторів ризику включають:

- Декілька ставок мінімальної заробітної плати.
- Виплати працівникам відрядних розцінок.
- В галузі превалює використання праці мігрантів.⁵⁷
- В галузі превалює використання праці робітників неформального сектору.
- Працівники живуть на місцях виконання робіт.⁵⁸
- Роботодавці наймають дуже багато молодих працівників та/або учнів.
- Заробітна плата сплачується готівкою, а не електронним способом (або іншими засобами, які можна простежити).
- Працівники мають високий рівень безграмотності та/або низький рівень освіти.

Оцінювання постачальників

Підприємства можуть ставити в пріоритет проведення оцінювання постачальників в країнах, що мають більш високий рівень ризику недотримання законодавства про мінімальну заробітну плату.

Оцінювання постачальників повинно забезпечити впевненість підприємства в тому, що постачальник дійсно дотримується положень національного законодавства щодо мінімальної заробітної плати. Це може бути складно виявити на практиці, оскільки постачальники часто не хочуть розголошувати інформації щодо розподілу своїх витрат. Незалежні треті сторони, яким довіряють обидві сторони та не беруть участь в обговоренні цін, можуть допомогти зменшити побоювання, що прозорість витрат призведе до змін в ціноутворенні. Підприємствам рекомендується спиратися на існуючі рекомендації щодо оцінювання постачальників у розрізі дотримання законодавства про заробітну плату. Особи, які проводять оцінювання, повинні мати глибокі знання та розуміння національного трудового законодавства.⁵⁹

Окрім визначення дотримання положень національного законодавства щодо заробітної плати, оцінювання повинно також охоплювати наступне: чи достатньо працівники поінформовані про свою заробітну плату, чи здійснюється виплата вчасно, чи надаються працівникам чіткі відомості заробітної плати; чи вільні працівники вибирати, як вони витратять свою зарплату; чи є відрахування розумними та відповідними до положень національного законодавства і колективних договорів; чи передбачені обов'язкові бонуси та/або надбавки, що мають бути сплачені на законних підставах за відпустки, включаючи декретні відпустки (дивіться Модуль 7 «Робочий час»); чи всі відповідні внески на соціальне забезпечення сплачуються, збираються та подаються.⁶⁰ Наскільки це можливо, оцінювання постачальників також повинно зачіпати дослідження фактів дискримінації щодо заробітної плати та оцінювати, чи виплачуються працівникам різні ставки заробітної плати через такі фактори як: стать, раса, національність тощо.

⁵⁷ Трудовим мігрантам може бракувати знань щодо внутрішніх законів, а також яким чином і куди можна звертатися зі скаргами. Трудові мігранти є вразливою до дискримінації щодо заробітної плати групою.

⁵⁸ Відрахування на оплату житла на місцях може збільшити ризик того, що працівникам не буде виплачено належну суму заробітної плати.

⁵⁹ Дивіться також звіт французького НКБ щодо виконання Методичних рекомендацій ОЕСР в галузі текстильної та швейної промисловості.

⁶⁰ Дивіться веб-ресурс Better Work, «Інформаційна брошура 5, Компенсації».

Оцінювання постачальників повинно включати в себе взаємодію із працівниками та профспілками, представницькими організаціями, обраними працівниками.

Визначення, запобігання або нівелювання ризиків в процесі власної діяльності підприємства

Підприємство має розробити план коригувальних дій щодо усунення порушень, пов'язаних із невиконанням законодавства про заробітну плату. Прикладами елементів ПКД є:

- Підвищення обізнаності працівників. Наприклад, шляхом підготовки та навчання, надання ресурсів (наприклад, буклетів), проведення семінарів та постійної підтримки.

Приклади підготовки та надання інформації працівникам може охоплювати інформацію щодо:

- вимог до мінімальної заробітної плати
- як прочитати зарплатну відомість
- як розрахувати заробітну плату, пільги та інші форми компенсації
- процедур коригування заробітної плати (у відповідних випадках).
- Встановлення систем управління для нівелювання ризику недотримання:
 - Забезпечення навчання та підготовки працівників або іншого відповідного персоналу, відповідального за виплату заробітної плати. Приклади включають: національне законодавство та відповідні колективні договори; тарифи на звичайні та понаднормові години; розрахунок пільг; як розрахувати відрахування та забезпечити, щоб відрахування були правильними і відповідали національному законодавству; ведення обліку.
 - Надання чітких та правильних відомостей заробітної плати.
 - Впровадження використання чітких, повних і точних відомостей заробітної плати.
 - Встановлення платіжних механізмів, які зменшують ризик шахрайства в платежах (наприклад, автоматичні платежі).
- Зниження ризику недостатньої кількості ресурсів для забезпечення мінімальної заробітної плати шляхом вдосконалення систем планування виробництва, встановлення ефективних систем фінансового управління та планування.

Зусилля щодо запобігання або нівелювання ризиків нанесення шкоди в ланцюзі постачання підприємства

- Підприємство повинно оцінювати та запобігати здійсненню внеску в процесі нанесення шкоди шляхом обговорення цін та практики закупівель. Дивіться Блок 4 для отримання інформації про практику відповідальних закупівель.

- Підприємству рекомендується користуватися послугами постачальників, які дотримуються положень національного законодавства щодо мінімальної заробітної плати і виплат заробітної плати в результаті перегляду договорів.
- Підприємству рекомендується підтримувати своїх постачальників для запобігання або зменшення шкоди, коли це можливо, шляхом надання технічних рекомендацій, наприклад, стосовно ведення обліку і фінансового менеджменту, сприяння налагодженню зв'язків із локальними постачальниками послуг, якщо це можливо та є підходящим за конкретних умов (наприклад, для використання автоматизованих платежів по відношенню до робітників).
- Враховуючи зв'язки між заробітною платою, колективними договорами та робочим часом, підприємству також рекомендується проводити заходи належної обачності щодо цих галузевих ризиків, дивіться Модуль 4 та Модуль 6.

Забезпечення або співпраця щодо усунення порушень та захисту прав у разі необхідності

Визначення належних засобів усунення порушень та захисту прав

Компенсація часто є найбільш прийнятною формою усунення порушень та захисту прав, однак, процес надання компенсації повинен відповідати рекомендаціям, що містяться у Розділі 6.4.

Задоволення основних потреб працівників та їх сімей

Визначення потенційної та фактичної шкоди в процесі реалізації власної діяльності підприємства та в ланцюзі постачання

Аналітичне дослідження

Підприємству рекомендується визначати країни зі свого ланцюга постачання, в яких заробітна плата не відповідає основним потребам працівників та їх сімей. Дивіться Блок 14 для отримання рекомендацій щодо того, як це зробити. Підприємства мають знати про ті категорії працівників, що можуть не отримувати мінімальну заробітну плату або до яких не застосовується виплата заробітної плати в результаті перегляду договорів, а отже, існує ризик, що заробітна плата не задовольняє основні потреби. Прикладами вразливих категорій працівників є:

- працівники, зайняті в неформальних секторах
- міжнародні працівники-мігранти ⁶¹

⁶¹ Ставки заробітної плати можуть відрізнятися для міжнародних працівників-мігрантів та працівників-резидентів.

- працівники, яким сплачуються відрядні розцінки, не погодинні тарифи зарплати

У тих випадках, коли це є доцільним та обґрунтованим, підприємства повинні визначати пріоритетність здійснення подальших заходів належної обачності в країнах з найбільшою розбіжністю між реальною заробітною платою та заробітною платою, необхідною для задоволення основних потреб.

Оцінювання постачальників

З огляду на той факт, що такий ризик є поширеним в країнах постачання, оцінювання індивідуальних постачальників може не надати нової та корисної інформації. Підприємствам рекомендується проконсультуватися із зацікавленими сторонами, а головне з працівниками, профспілками та представницькими організаціями, обраними працівниками, щоб зрозуміти масштаб розбіжностей між реальною заробітною платою та заробітною платою, яка задовольняє основні потреби працівників та їх сімей.

Блок 14. Визначення країн постачання із високим рівнем ризику

Визначення країн, яким властивий більш високий рівень ризику щодо заробітної плати, яка не відповідає основним потребам працівників та їх сімей, може бути досить складним процесом на практиці. Країни часто мають декілька ставок мінімальної заробітної плати, що може відрізнятися залежно від регіону, віку працівника, економічної діяльності або професійної діяльності. Це може ускладнити оцінювання одного рівня мінімальної заробітної плати для кожної країни галузі. Крім того, чи зможе така ставка заробітної плати задовольнити основні потреби працівника та його сім'ї, залежить не тільки від місцевої вартості кошика основних товарів та послуг, але й від кількості членів сім'ї працівника.

Прожитковий мінімум може використовуватися для обчислення витрат на основні потреби, а потім вже порівнюватися із мінімальними рівнями заробітної плати в галузі. Підприємства також можуть порівнювати мінімальну заробітну плату із заробітною платою в центральних областях країни (так звана «середня заробітна плата»). Середня заробітна плата, а не медіанний дохід забезпечує крашу основу для міжнародних порівнянь, оскільки зумовлює різницю в розподілі заробітку в різних країнах. Інший підхід полягає в тому, щоб обчислити так звану «граничну заробітну плату» (наприклад, 60% від середньої заробітної плати в країні) та порівняти її із мінімальною або заробітною платою, яку отримують працівники в результаті перегляду договорів в галузі. Підприємства можуть розглянути найбільш відповідну мінімальну заробітну плату, яка визначається як ставка, та застосовується до найбільшої кількості працівників галузі в даній країні.

Поширеність використання надмірної кількості понаднормових годин роботи в багатьох випадках є показником того, що заробітна плата не відповідає основним потребам працівників та їх сімей.

З огляду на складність цього питання, підприємствам рекомендується співпрацювати на галузевому рівні із працівниками, профспілками та спеціалістами для визначення країн, які мають високий рівень ризику.

Зусилля щодо запобігання або нівелювання ризиків нанесення шкоди в ланцюзі постачання підприємства

Двостороння взаємодія із постачальниками може бути недостатнім інструментом для збільшення доступу до гідної заробітної плати, що відповідає основним потребам працівників та їх сімей. У цьому випадку підприємства, що проводять консультації (і, де це доцільно, співпрацюють) із профспілками та іншими підприємствами, можуть розглянути можливість співпраці на загальнодержавному чи галузевому рівнях для демонстрації підтримки встановлення ефективного рівня заробітної плати та механізмів виконання.

Підприємства повинні враховувати наступні фактори при цьому:

- ступінь ризику невідповідності між фактичною заробітною платою та заробітною платою, необхідною для задоволення основних потреб;
- політична воля уряду;
- поточна ефективність існуючих механізмів встановлення рівня заробітної плати;
- рівень впливу галузі на уряд в широкому сенсі (наприклад, відсоток загального експорту товарів в економіці).

Більш широка взаємодія може мати кілька форм, а характер взаємодії повинен відображати конкретні умови та специфіку. Приклади форм взаємодії включають:

- Співпрацю з іншими підприємствами для спільної підтримки рівня заробітної плати, що задовольняє основні потреби працівників та їх сімей; та/або галузеві колективні договори повинні бути зареєстровані та юридично впроваджені на практиці відповідно до положень національного законодавства;
- Залучення постачальників до переговорів щодо заробітної плати, яка відповідає основним потребам працівників та їх сімей;
- Забезпечення постійних постачань з країн із високим рівнем ризику, тільки якщо питання, пов'язані із заробітною платою, будуть обговорені та включені до національного законодавства щодо підтримки рівня заробітної плати, яка відповідає основним потребам працівників та їх сімей.

Підприємствам пропонується розробити стратегії спільних дій для реалізації всього вищевикладеного. Проте взаємодія з урядом може бути досить тривалим процесом. Підприємства повинні зосереджуватися на дотриманні національного законодавства щодо прав на створення або приєднання до профспілкових та представницьких організацій, що обираються працівниками, та прав на ведення колективних переговорів і укладання колективних договорів, при цьому продовжуючи залучати уряд у зв'язку із вищенаведеними питаннями.

Відповідні міжнародні інструменти та стандарти

- Методичні рекомендації ОЕСР для багатонаціональних підприємств, Глава IV Параграф 4.b
- Конвенція МОП про захист заробітної плати від 1949 року (№ 95) та Рекомендація до неї від 1949 року (№ 85).
- Конвенція МОП про встановлення мінімальної заробітної плати від 1970 року (№ 131) та Рекомендація до неї від 1970 року (№ 135).
- Конвенція МОП про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця від 1992 року (№ 173) та Рекомендація до неї від 1992 року (№ 180).
- Загальна декларація прав людини, Стаття 23
- Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, Стаття 7

Введення в екологічні модулі

Галузь швейної та взуттєвої промисловості є досить різноманітною щодо отримання кінцевого продукту: від готового одягу до захисного взуття і предметів розкоші. Кожен етап ланцюга постачання має свій вплив на навколишнє середовище. Проте через велику різницю в процесах, вхідних ресурсах та вихідних результатах, ступінь та характер таких впливів на навколишнє середовище досить помітно відрізняється для кожного етапу.

Модулі 8-11 надають рекомендації щодо проведення заходів належної обачності стосовно екологічних проблем, передусім виявлених на етапах виробництва сировини, проектування і виробництва, що є елементами ланцюга постачання галузі швейної та взуттєвої промисловості. Питання, що розглядаються в цих модулях, було обрано на основі відомих екологічних ризиків в цій галузі, проте вони не є вичерпними. При визначенні ризиків в ланцюзі постачання підприємство може визначити досить різні екологічні ризики, що необов'язково були охоплені модулями 8-11.

Значна частина впливів на навколишнє середовище внаслідок виробництва продукції може знаходитись на етапі саме розробки продукту. Тому, як один із елементів належної обачності, підприємства повинні вживати заходів для виявлення екологічних ризиків, що пов'язані з їх продукцією, та здійснювати контроль на етапі проектування. Ці дії допоможуть зменшити екологічні ризики щодо виробничого асортименту підприємств.⁶² Саме тому підприємства повинні в процесі оцінювання розробки продукції враховувати екологічні характеристики кожного продукту поряд з іншими характеристиками, такими як можливість здійснення, вартість та попит. При визначенні доцільності виконання етапу розробки, що слідує за етапом проектування, є важливими наступні елементи:

- *Обраний матеріал:* на всіх етапах виробництва деякі матеріали мають більший рівень ризику настання несприятливих наслідків, ніж інші. Це також стосується матеріалів для пакування продукції.
- *Етапи використання* (наприклад, носіння, прання, сушіння, прасування та ремонт). Деяка частина впливів на навколишнє середовище здійснюється під час використання продукту (особливо під час прання), зокрема водокористування та споживання енергії.

- *Кінцевий етап використання.* Загальний вплив продукту на навколишнє середовище також залежить від того, чи відправляється продукт після кінцевого етапу використання на смітник або його можна повторно використати чи переробити, а також простоти процесу повторного використання і переробки. Крім того, продукти з дуже короткими етапами використання (наприклад, зношені лише за 3-6 місяців) можуть більше сприяти вичерпанню ресурсів, аніж продукція, що може слугувати досить довгий проміжок часу.

Як правило, підприємствам рекомендується в міру можливості визначати впливи продукції на навколишнє середовище протягом його повного життєвого циклу; однак, підприємство може використовувати підхід, що ґрунтується на оцінюванні факторів ризику, після чого визначати пріоритетність найбільш значних ризиків.

⁶² Кількість виробничого асортименту підприємства може вплинути на характер та ступінь проведення заходів належної обачності.

Модуль 8. Небезпечні хімічні речовини

Цей модуль зосереджений на питаннях впливу небезпечних речовин на навколишнє середовище. Інформація стосовно ризиків для здоров'я і безпеки дивіться в Модулі 5 «Охорона та безпека праці».

Визначення потенційної та фактичної шкоди в процесі реалізації власної діяльності підприємства та в ланцюзі постачання

Аналіз вимог та масштаб дослідження

Підприємство повинно:

- Визначити масштаб застосування хімічних речовин, що часто використовуються у виробництві товарів в межах підгалузі, роблячи акцент на виявленні шкідливих та небезпечних хімічних речовин і обмежених хімічних речовин. Підприємствам рекомендується спиратися на існуючі ресурси.
- Визначити стадії із ризиком підвищеної безпеки в процесі власної діяльності та ланцюзі постачання щодо використання шкідливих і небезпечних хімічних речовин чи обмежених хімічних речовин. Для більшості підприємств, що працюють в ланцюзі постачання швейної та взуттєвої промисловості, найвищий рівень ризику спостерігається в текстильному виробництві і шкіряному виробництві.
- Визначити країни із високим рівнем ризику щодо використання небезпечних хімічних речовин. У тому числі ті країни, що не вживають відповідних заходів регулювання стосовно використання хімічних речовин, не дотримуються існуючих правил.
- Створити реєстр хімічних речовин, що використовуються в процесі розробки і виробництва продукції підприємства (підхід із врахуванням факторів ризику).
- Відправною точкою підприємство може вважати найпоширеніші хімічні групи, що використовуються для виробництва його продукції, та систематично працювати над більш повним переліком використовуваних хімічних речовин.
- Підприємство, що має численний та різноманітний виробничий асортимент, може в межах пріоритетності оцінювати продукцію, пов'язану із підвищеним рівнем ризику щодо використання небезпечних хімічних речовин, та систематично працювати над створенням і поповненням реєстру використовуваних хімічних речовин.

Оцінювання постачальників

- Підприємства повинні виявляти постачальників, які працюють у країнах та на етапах ланцюга постачання із високим рівнем ризику (наприклад, на етапах

текстильного виробництва і шкіряного виробництва) щодо використання шкідливих та небезпечних хімічних речовин.

- Підприємства можуть спиратися на існуючі рекомендації та брати участь у вже існуючих галузевих ініціативах для проведення оцінювання постачальників.
- Процес оцінювання постачальників повинен включати в себе візити на місце, хімічні дослідження та сертифікати якості.
- У відповідних випадках підприємствам рекомендується визначити, чи здійснюється друкування або інші процеси, що мають більш високий рівень ризику використання небезпечних і шкідливих хімічних речовин, безпосередньо постачальником або ж субпідрядниками.

Визначення, запобігання або нівелювання ризиків у власній діяльності підприємства

В межах свого плану коригувальних дій (ПКД) підприємству рекомендується:

- Підтримати розробку та прийняття єдиного галузевого Переліку обмежених речовин у виробництві (ПОРВ) на основі належним чином проведеного і науково обґрунтованого оцінювання безпеки (оцінювання ризиків для довкілля та ризику для здоров'я).⁶³
- Підтримати розробку та прийняття спільного галузевого Переліку досліджень щодо відомих шкідливих або небезпечних хімічних речовин, використання яких ще не є обмеженим і для яких ще не було знайдено відповідного заміника. Підприємства не повинні використовувати шкідливі або небезпечні хімічні речовини з такого переліку, але мають намагатися поступово відмовитися від використання хімічних речовин, оскільки в межах розумного періоду часу будуть існувати більш безпечні альтернативи. Переліки досліджень слід передавати постачальникам хімічних речовин.

⁶³ Оцінювання екологічного ризику включає визначення безпеки, характеристику безпеки, оцінювання впливу та характеристику ризику. Перші два етапи розглядаються як процес оцінювання безпеки. Методологія оцінювання екологічного ризику повинна узгоджуватися із Методичними рекомендаціями ОЕСР. Дивіться ОЕСР «Інструментарій оцінювання ризиків для навколишнього середовища».

Оцінювання ризику для здоров'я людей також включає в себе визначення безпеки, характеристику безпеки, оцінювання впливу та характеристику ризику. Методологія оцінювання ризику для здоров'я повинна відповідати рекомендаціям Всесвітньої організації охорони здоров'я. Дивіться Міжнародну програму з хімічної безпеки, ВООЗ «Інструментарій оцінювання ризиків для здоров'я людини: безпеки, пов'язані з впливом хімічних речовин». Ризики для здоров'я також розглядаються в Модулі 5 «Охорона та безпека праці».

В межах свого плану коригувальних дій підприємство має:

- Припинити використання заборонених ПОРВ хімічних речовин.
- Визначити та використовувати замітники хімічних речовин, визначені у ПОРВ на основі наукових даних і міжнародно визнаної методології оцінювання безпеки. Підприємство може використовувати існуючі достовірні переліки заміщення. Підприємство повинно прагнути до оцінювання компромісів щодо інших потенційних наслідків (наприклад, використання водних ресурсів або енергоресурсів), перш ніж починати використання заміників.
- Впровадити найліпші існуючі методи (НІМ), які визначені в Довідкових документах стосовно найліпших існуючих методів для галузі або підгалузі.⁶⁴
- Впровадити надійний план щодо поводження із хімічними речовинами на місцях, включаючи безпечне зберігання хімічних речовин, маркування хімічних речовин, використання засобів індивідуального захисту та наявність паспортів безпеки матеріалів для осіб, які обробляють і працюють з хімічними речовинами. Наприклад, коли між безпекою та працівником існують шляхи впливу, підприємству потрібно запобігти заподіяння шкоди спочатку шляхом ліквідації, заміни або повної ізоляції за допомогою інженерного контролю; по-друге, якщо це неможливо шляхом контролю за безпеками через бар'єри, ізоляцію, охорону, захист або ефективну локальну систему вентиляції; і в останню чергу через засоби індивідуального захисту. Підприємству рекомендується спиратися на існуючі рекомендації та стандарти щодо поводження з хімічними речовинами.
- Забезпечити належну підготовку керівництва та працівників щодо поводження з хімічними речовинами, їх зберігання тощо.

Підприємство може оцінити, чи належним чином діюча модель створює стимули для обміну практичним досвідом і ефективного використання ресурсів, або ж стимулює надмірне використання ресурсів і неправильне використання хімічних речовин. Підприємство може обрати для впровадження в свою діяльність інноваційні бізнес-моделі (наприклад, хімічний лізинг), коли це необхідно для зменшення використання хімічних речовин.

Зусилля щодо запобігання або нівелювання ризиків нанесення шкоди в ланцюзі постачання підприємства

Підприємства мають:

- Підтримати розробку та прийняття єдиного галузевого Переліку обмежених речовин у виробництві (ПОРВ) на основі належним чином проведеного і науково обгрунтованого оцінювання безпеки (оцінювання ризиків для довкілля та ризику для здоров'я).
- Повідомляти про використання ПОРВ (та будь-які додаткові очікування щодо використання хімічних речовин) усіх постачальників, які працюють на етапах підвищеного рівня ризику в ланцюзі постачання, незалежно від того, де вони знаходяться.

⁶⁴ Дивіться «Комплексне запобігання та обмеження забруднення», Довідковий документ про найкращі наявні методи для текстильної промисловості», 2003.

- Визначити та використовувати замітники хімічних речовин, визначені у ПОРВ на основі наукових даних і міжнародно визнаної методології оцінювання безпеки. Підприємство може використовувати існуючі достовірні переліки заміщення. Підприємство повинно прагнути до оцінювання компромісів щодо інших потенційних наслідків (наприклад, використання водних ресурсів або енергоресурсів), перш ніж розпочинати використання таких заміників.
- Підтримувати своїх постачальників при впровадженні планів коригувальних дій. Під час взаємодії із постачальниками з питань поводження з хімічними речовинами підприємствам для цього рекомендується визначити так званий «контактний пункт» та повідомити про нього постачальнику. У свою чергу, постачальник повинен впровадити такий самий пункт для обміну інформацією з підприємством щодо питань поводження з хімічними речовинами.
- Впровадити політику субпідрядних відносин, якщо це загальноприйнята практика, для нівелювання ризику нанесення шкоди, пов'язаної із постачальниками-субпідрядниками. Дивіться Блок 2 для отримання інформації щодо субпідрядних відносин.

Підприємству рекомендується продовжувати співпрацю зі своїм постачальником протягом всього терміну реалізації ПКД. Проте, якщо постачальник продовжує не дотримуватися обмежень або заборон щодо використання небезпечних хімікатів, що містяться у ПОРВ, підприємство повинно призупинити надання замовлень або припинити ділові відносини, допоки постачальник не припинить використання цих хімічних речовин.

Відповідні міжнародні інструменти та стандарти

- Методичні рекомендації ОЕСР щодо тестування хімічних речовин
- Принципи ОЕСР щодо належної організації лабораторної справи (НОЛС)
- Рекомендації Ради ОЕСР щодо впровадження реєстрів викидів та переносу забруднювачів (РВПЗ)
- Рекомендації ОЕСР для багатонаціональних підприємств, Глава VI «Навколишнє середовище».

Джерела:

- ОЕСР «Інструментарій оцінювання ризиків для навколишнього середовища».
- Показники діяльності підприємств щодо ефективності використання ресурсів та інтенсивності забруднення, програма, ЮНІДО/ЮНЕП.
- Інструментарій оцінювання ризиків для здоров'я людини, Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ).
- ОЕСР (2011), «Розділ 2: ІНД, План ІНД та Досьє ІНД» в Посібнику з розслідування великих обсягів виробництва хімічних речовин, Організація економічного співробітництва та розвитку.
- ООН (2011), Всесвітньо гармонізована система класифікації та маркування хімічних речовин (ВГС), четверте переглянute видання, Організація Об'єднаних Націй, Нью-Йорк та Женева.
- Веб-портал ОЕСР «eChem»
- Реєстр викидів та переносу забруднювачів, ОЕСР
- Портал ОЕСР з питань перфорування хімікатів
- ОЕСР, «Інструментарій ОЕСР для здійснення заміни та оцінювання альтернатив (OECD SAAToolbox)», Організація економічного співробітництва та розвитку, Париж.
- Європейська інформаційна система хімічних речовин (ЄІСХР)
- «Зміна клімату та довкілля Канади», Інформаційний центр, текстильні підприємства та виробництво одягу
- ОЕСР, Документи з описом сценаріїв викидів (ДОСВ)
- ОЕСР, «Інструментарій ОЕСР для здійснення заміни та оцінювання альтернатив (OECD SAAToolbox)»
- ОЕСР, Механізми та методичні рекомендації щодо заміщення хімічних речовин, мета-аналіз ОЕСР (ОЕСР)
- Програма хімічного лізингу (ЮНІДО)
- Environmental Risk Assessment Toolkit, OECD.
- Enterprise-level indicators for resource productivity and pollution intensity, UNIDO / UNEP RECP Programme.
- World Health Organization (WHO) Human Health Risk Assessment Toolkit.
- OECD (2011), "Chapter 2: SIDS, The SIDS Plan and the SIDS Dossier" in the Manual for Investigation of HPV Chemicals, Organisation for Economic Cooperation and Development.
- UN (2011), The Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals (GHS), Fourth revised edition, United Nations, New York and Geneva.
- OECD eChem Portal
- OECD Pollutant Release and Transfer Register
- OECD Portal on Perfluorinated Chemicals
- OECD, "OECD Substitution and Alternatives Assessment Toolbox (OECD SAAToolbox)," Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.
- European Chemical Substances Information System (ESIS)
- Environment and Climate Change Canada, Clearing House, Textile Mills and Clothing Manufacturing
- OECD, Emission Scenario Documents (ESD)
- OECD Substitution and Alternatives Assessment Toolbox (OECD SAAToolbox)
- OECD, Frameworks and Guides for Substitution of Chemicals, OECD Meta-Review (OECD)
- Chemical Leasing Programme (UNIDO)

Модуль 9. Споживання води**Споживання води****Визначення потенційної та фактичної шкоди в процесі реалізації власної діяльності підприємства та в ланцюзі постачання****Аналітичні дослідження**

- У ланцюзі постачання швейної та взуттєвої промисловості процесами, що найбільш пов'язані з інтенсивним використанням водних ресурсів, є вирощування бавовни, шкіряне виробництво та виробництво текстилю (наприклад, попередня обробка, фарбування/друкування та кінцеві етапи виробництва).
- Підприємство повинно, наскільки це можливо, визначити, чи проходить вирощування бавовни, шкіряне виробництво та текстильне виробництво (та інші процеси, що пов'язані з інтенсивним використанням водних ресурсів) у районах з дефіцитом водних ресурсів в ланцюзі його постачання.⁶⁵ Підприємствам рекомендується використовувати існуючі ресурси для визначення районів з дефіцитом водних ресурсів.⁶⁶

Оцінювання постачальника

- Підприємства повинні визначити пріоритетність постачальників, які працюють на стадіях із підвищеним рівнем ризику, в країнах з високим рівнем ризику або в районах, де існує дефіцит водних ресурсів. Для багатьох, хто працює в галузі швейної та взуттєвої промисловості, це означає оцінювання виробництва бавовни, шкіряного виробництва та текстильного виробництва в країнах з високим рівнем ризику або в районах з дефіцитом водних ресурсів.
- Можливо, підприємству буде досить складно визначити окремих постачальників, які працюють на перших етапах відносно підприємства. Підприємствам рекомендується застосовувати рекомендації, що містяться у Блоці 3.

⁶⁵ Нестача води має місце тоді, коли попит на воду перевищує наявну кількість протягом певного періоду часу або її низька якість обмежує використання. Дефіцит води, якість води, екологічні потоки та доступність води впливають на нестачу води.

⁶⁶ ОЕСР (2015).

Визначення, запобігання або нівелювання ризиків в процесі власної діяльності підприємства

- Підприємству рекомендується впроваджувати найліпші існуючі методи (НІМ), які визначені в Довідкових документах стосовно найліпших існуючих методів для галузі або підгалузі.⁶⁷
- У випадках, коли існує ризик заподіяння шкоди навколишньому середовищу, підприємству рекомендується уникати посилення на відсутність повних наукових доказів як причину відкладання здійснення економічно ефективних заходів щодо запобігання або мінімізації наслідків, що відповідають науковому та технічному розумінню ризиків із врахуванням ризиків для здоров'я і безпеки людей.
- Підприємства також можуть покладатися на існуючі рекомендації щодо підвищення ефективності використання води та/або зменшення залежності від прісної води в процесі текстильного виробництва, шкіряного виробництва та вирощування бавовни. Приклади включають: інвестування в водозберігаюче обладнання; повторне використання води і зменшення обсягів використання води (наприклад, в процесі фарбування). Політика підприємства та програми підготовки повинні підтримувати та відповідати плану щодо управління водними ресурсами.

Зусилля щодо запобігання або нівелювання ризиків нанесення шкоди в ланцюзі постачання підприємства

- Підприємство повинно визначити, чи може воно відповідально отримувати постачання з районів, де існує дефіцит водних ресурсів, наприклад, шляхом підвищення ефективності водокористування та/або зменшення залежності процесів від прісної води серед своїх постачальників. Розглядаючи питання розширення, підприємства також повинні розглянути способи вирішення чистого збільшення попиту на водні ресурси.
- У випадках, коли підприємство не може відповідально отримувати постачання з районів, де існує дефіцит водних ресурсів, воно повинно переходити на постачання з районів, де такої проблеми немає.
- У випадках, коли підприємство визначає, що воно може отримувати постачання відповідально з районів, де існує дефіцит водних ресурсів, йому рекомендується підтримувати своїх постачальників у розробці та впровадженні планів підвищення ефективності водокористування та/або зменшення залежності процесів від прісної води.
- Підприємства повинні обмінюватися інформацією зі своїми постачальниками щодо того, чому ефективність водокористування є важливою для громади та діяльності підприємства.

⁶⁷ КЗОЗ (2003).

Забруднення та регулювання стічних вод

Визначення потенційної та фактичної шкоди в процесі реалізації власної діяльності підприємства та в ланцюзі постачання

Аналітичні дослідження

- Підприємство має визначити етапи в ланцюзі постачання, що пов'язані з підвищеним рівнем ризику забруднення води та необхідністю відповідного регулювання стічних вод. У галузі швейної та взуттєвої промисловості цими етапами може бути вирощування бавовни та вологий спосіб обробки (текстиль та шкіра).
- Підприємства повинні визначити, чи використовується вологий спосіб обробки в країнах із підвищеним рівнем ризику. Елементи для розгляду включають:
 - Чи має країна (або виробнича група) відповідну інфраструктуру стічних вод?
 - Чи вдається країні належним чином дотримуватися правил стосовно регулювання стічних вод (тобто, чи проводяться достовірні перевірки)?
- Даних на рівні країни може бути недостатньо для визначення вищезазначених елементів. Необхідно враховувати також і локальні умови (наприклад, ризик просочування ґрунтів та водоносних горизонтів, розбавляюча здатність та чутливість приймача стічних вод).
- Що стосується вирощування бавовни, підприємство повинно визначити, чи вирощується бавовна у верхів'ях басейнів річок, тому це призводить до більш високого рівня ризику забруднення водного басейну.⁶⁸
- Підприємства повинні визначити, чи відбувається вирощування бавовни в країнах, де немає ефективних механізмів регулювання та виконання вимог щодо використання хімічних речовин (наприклад, добрив та пестицидів) при вирощуванні бавовни.

Оцінювання постачальника

- Підприємства повинні визначити пріоритетність постачальників, які працюють на етапах, в країнах або територіях із підвищеним рівнем ризику (наприклад, у верхів'ях басейнів річок). Для багатьох підприємств, що працюють в галузі швейної та взуттєвої промисловості, це означає оцінювання виробництва бавовни, шкіряного та текстильного виробництва в країнах та на територіях із високим рівнем ризику.

⁶⁸ ЮНЕП (2010), «Хвора вода, Центральна роль регулювання стічними водами в умовах сталого розвитку; Оцінювання заходів оперативного реагування», Програма Організації Об'єднаних Націй з навколишнього середовища, Женева.

- Можливо, підприємству буде досить складно визначити окремих постачальників, які працюють на перших етапах відносно підприємства. Підприємствам рекомендується застосовувати рекомендації, що містяться у Блоці 3.

Визначення, запобігання або нівелювання ризиків в процесі власної діяльності підприємства

- Підприємству рекомендується впроваджувати найліпші існуючі методи (НІМ), які визначені в Довідкових документах стосовно найліпших існуючих методів для галузі або підгалузі.⁶⁹
- У випадках, коли існує ризик заподіяння шкоди навколишньому середовищу, підприємству рекомендується уникати посилення на відсутність повних наукових доказів як причину відкладання здійснення економічно ефективних заходів щодо запобігання або мінімізації наслідків, що відповідають науковому та технічному розумінню ризиків із врахуванням ризиків для здоров'я і безпеки людей.
- Підприємства також можуть покладатися на існуючі рекомендації, деякі з яких наведені нижче. Загальні компоненти плану коригувальних дій (ПКД) можуть включати:

Вирощування бавовни

- відповідальне поводження із хімічними речовинами, добривами та пестицидами
- оптимізація використання водних ресурсів, іригаційні методи
- впровадження найліпших існуючих методів (де це можливо)
- підготовка та навчання фермерів, зміцнення потенціалу

Вологий спосіб обробки (текстиль та шкіра)

- відповідальне використання та поводження з хімічними речовинами, дивіться Модуль 8 «Небезпечні хімічні речовини»
- ефективне регулювання стічних вод – ефективне використання та обслуговування установок для очищення стічних вод (УОСВ)
- технічна підготовка для експлуатації та обслуговування УОСВ на основних потоках водних ресурсів на заводах, функціонування етапів очищення стічних вод, вимірювання стічних вод, збір та аналіз зразків.
- підтримка управління водними ресурсами, що призводить до нульових рідких викидів або повторної переробки води (де це можливо).

Відповідні міжнародні інструменти та стандарти

- Рекомендації ОЕСР для багатонаціональних підприємств, Глава VI «Навколишнє середовище».
- ОЕСР «Принципи управління водними ресурсами».

Джерела:

- ОЕСР (2015), Взаємодія із зацікавленими сторонами у сфері всебічного управління водними ресурсами, дослідження ОЕСР з питань водних ресурсів, видавництво ОЕСР, Париж.
- ОЕСР (2015), «Збереження водних ресурсів, сталий розвиток», Доповідь Спеціальної групи ГВП/ОЕСР з питань забезпечення безпеки води та сталого розвитку, Організація економічного співробітництва та розвитку, Париж.
- КЗОЗ (2003), Довідковий документ про найкращі наявні методи для текстильної промисловості, Європейська комісія, Брюссель.
- КЗОЗ (2013), Довідковий документ про найкращі наявні методи «Дублення шкіри та шкур», Європейська комісія, Брюссель.
- Глобальний договір ООН (2010), «Завдання керівників компаній в галузі водних ресурсів», Посібник із відповідальної поведінки у розрізі політики водокористування, Глобальний договір Організації Об'єднаних Націй, Женева.
- OECD (2015), Stakeholder Engagement for Inclusive Water Governance, OECD Studies on Water, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2015), “Securing Water, Sustaining Growth”, Report of the GWP/OECD Task Force on Water Security and Sustainable Growth, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.
- IPPC (2003), Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry, European Commission, Brussels.
- IPPC (2013), Best Available Techniques Reference Document on the Tanning of Hides and Skins, European Commission, Brussels.
- UNGC (2010), The CEO Water Mandate, Guide to Responsible Business Engagement with Water Policy, United Nations Global Compact, Geneva.

⁶⁹ КЗОЗ (2003).

Модуль 10. Викиди парникових газів в атмосфері

Зміна клімату є головним питанням, що стосується суспільства в цілому, та підлягає вирішенню. Як важливі споживачі енергоресурсів та великі джерела викидів, підприємства в галузі швейної та взуттєвої промисловості повинні відігравати важливу роль при переході до низьковуглецевої економіки.

Цей модуль не надає повних інструкцій щодо вимірювання та зменшення викидів парникових газів (ПГ) підприємством. Цей модуль має на меті висвітлити питання, пов'язані із викидами парникових газів та системою належної обачності в галузі. Підприємствам рекомендується користуватися та розглядати існуючі рекомендації щодо того, як вимірювати, зменшувати, контролювати та повідомляти про викиди парникових газів в процесі власної діяльності та ланцюзі постачання.

Вимірювання викидів парникових газів

Вимірювання викидів парникових газів - це один з найважливіших у діяльності підприємства перших кроків до зменшення викидів вуглецю. Це допоможе підприємству оцінити його вплив на клімат і розробити економічно ефективні плани зменшення кількості таких викидів. Підприємства можуть вимірювати викиди парникових газів на різних рівнях.

- **Власна діяльність:** Підприємствам рекомендується проводити вимірювання викидів парникових газів, які є наслідком їх діяльності. Наприклад, це може включати діяльність, що здійснюється або контролюється підприємством, яке здійснює викиди прямо в атмосферу (тобто прямі викиди), або споживання підприємством закупленої електроенергії, тепла, вироблення парів та здійснення охолодження (тобто непрямі викиди).
- **Ланцюг постачання:** підприємства можуть вимірювати вплив викидів протягом ланцюга постачання для того, щоб зосередити свої зусилля на найкращих можливостях скорочення викидів ПГ. В свою чергу це призведе до більш раціональних рішень щодо діяльності підприємства та продукції, що закуповується, продається та виробляється підприємством.

КЛЮЧОВІ ТЕРМІНИ

CO2-е (або CO2-еквівалент) - універсальна одиниця вимірювання для позначення потенціалу глобального потепління (ПГП) кожного з шести визначених видів парникових газів, в якості одиниці вимірювання ПГП використовується одна одиниця двоокису вуглецю. Вона використовується для оцінювання рівня та кількості викидів (або уникнення викидів) різних парникових газів на загальній основі.

Парникові гази (ПГ) - атмосферні гази, що є причиною глобального потепління та зміни клімату. Основними парниковими газами є вуглекислий газ (CO₂), метан (CH₄) та оксид азоту (N₂O). Менш поширеними (але дуже потужними в дії) є гідрофторуглероди (HFCs/ДФУ), перфторвуглеці (PFCs/ПФУ) та гексафторид сірки (SF₆). Викиди парникових газів означають викид парникових газів безпосередньо в атмосферу.

Джерело: ОЕСР, *Перехід до низьковуглецевої економіки: цілі суспільства та корпоративна практика, 2010*

- **Продукція:** Підприємства можуть вимірювати викиди та абсорбцію ПГ, пов'язані із конкретним продуктом. Аналіз життєвого циклу продукту та парникових газів дозволяє підприємству зробити обґрунтований вибір для скорочення викидів парникових газів, пов'язаних із продуктами, що вони розробляють, виробляють, продають, купують або використовують.

Підприємствам з обмеженими ресурсами рекомендується розпочати з вимірювань викидів парникових газів, які є результатом власних дій та діяльності підприємства. Підприємствам також рекомендується обмінюватися з іншими учасниками галузі даними щодо викидів парникових газів, пов'язаних із спільними матеріалами та процесами.

Зниження кількості викидів

Як і в інших питаннях, в ланцюзі постачання підприємство може застосовувати підхід, що ґрунтується на оцінюванні рівня ризику, для вирішення питання щодо власних викидів парникових газів, зосереджуючи свої ресурси там, де відбуваються найбільші викиди ПГ. Прагнучи зменшити викиди в ланцюзі постачання, підприємствам рекомендується використовувати способи впливу на постачальників для того, щоб заохотити постачальників зменшувати кількість викидів та/або безпосередньо підтримувати постачальників у впровадженні заходів щодо зменшення кількості викидів парникових газів.

Підприємствам рекомендується уникати посилення на відсутність повних наукових доказів як причину відкладання здійснення економічно ефективних заходів щодо запобігання або мінімізації наслідків, що відповідають науковому та технічному розумінню ризиків.

Таблиця 13. Приклади заходів спрямованих на зменшення викиду парникових газів та моніторинг поліпшень на різних етапах життєвого циклу продукту

Фактори ризику	Приклади заходів спрямованих на зменшення викиду парникових газів та моніторинг поліпшень
Вибір волокна	Врахування потенційних викидів парникових газів, пов'язаних із продукцією, поряд з іншими параметрами, такими як доцільність, вартість та попит, в процесі розробки продукту. ¹ Наприклад, синтетичні волокна часто мають порівняно високі викиди ПГ в результаті використання енергоресурсів, необхідних для виробництва сировини. І навпаки, рослинні волокна, такі як бавовна чи льон, мають порівняно низький рівень викидів парникових газів в процесі виробництва, а льняна тканина має значно нижчий рівень викидів на виробничому етапі через порівняно низьку потребу в пестицидах, добривах та зрошенні. ²
Оздоблення текстилю	<ul style="list-style-type: none"> • Впровадження плану раціонального використання енергоресурсів на рівні відповідних об'єктів, який включає в себе скоординовані заходи щодо раціонального використання енергоресурсів для всіх підрозділів підприємства • Впровадження найліпших існуючих методів (НІМ), що визначені в Довідкових документах стосовно найліпших існуючих методів для галузі або підгалузі³ • Впровадження заходів щодо раціонального використання енергоресурсів (наприклад, технології енергозбереження, оптимізація виробництва парів та повітря під тиском, теплоутилізація стічних вод та відпрацьованих газів, оптимізація процесів тощо)

Фактори ризику	Приклади заходів спрямованих на зменшення викиду парникових газів та моніторинг поліпшень
	<ul style="list-style-type: none"> Впровадження заходів, спрямованих на забезпечення енергозбереження (наприклад, впровадження енергозбереження шляхом поліпшення процесу та умов реакції)⁴ Підвищення ефективності та якості для зменшення потреб у переробці через несправності Встановлення та використання точних лічильників та/або вимірювального програмного забезпечення в якості основного кроку для порівняльного аналізу продуктивності та підвищення ефективності
Перевезення	<ul style="list-style-type: none"> Мінімізація необхідності термінових авіапереvezень шляхом впровадження практики відповідальних закупівель, як це зазначено у Блоці 4. Для зменшення обсягу потреб в транспортних послугах враховуйте розташування складів та центрів розподілу по відношенню до того, куди продукція постачається і де продається. Вимагання від транспортно-експедиторських компаній відстежувати та повідомляти дані щодо викидів CO₂.⁵ Відстеження викидів (в процесі перевезення) щоквартально через оперативні підрозділи (наприклад, цех виробництва та збірки, розподільчі центри та центри обслуговування клієнтів)
Пакування	<ul style="list-style-type: none"> Зменшення розміру пакувань Використання матеріалів, які можна повторно використати або переробити
Етап використання Етап використання часто є найбільшим джерелом викидів парникових газів	<ul style="list-style-type: none"> Використання матеріалів, які можна повторно використати чи переробити⁶ Виготовлення товарів тривалого користування, що мають більш тривалий етап використання Підвищення рівня обізнаності покупців щодо заходів, які зменшують викиди вуглецю, таких як: нечасте прання одягу (тобто не після кожного використання); прання одягу в прохолодній воді; використання концентрованих пральних порошоків з меншою упаковкою; сушарка для одягу; налаштування процесів сушіння на основі типу тканини⁷ Враховання потенційних викидів парникових газів, пов'язаних із продукцією, поряд з іншими параметрами, такими як доцільність, вартість та попит, в процесі обрання матеріалів для продукції.⁸

Примітки.

1. Конкретний тип волокна також може вплинути на етап використання. Наприклад, деякі волокна, такі як льон, частіше вимагають прасування. Інші волокна, такі як поліестер, для сушіння можуть потребувати менше енергії.

2. Ділові кола за соціальну відповідальність (ДКCB/BSR) (2009), Картування життєвого циклу вуглецю у швейній промисловості.

3. Комплексне запобігання та обмеження забруднення (КЗОЗ) (2003), Довідковий документ про найкращі наявні методи для текстильної промисловості, Європейська комісія.

4. У деяких випадках було визнано ефективним окремий розгляд загальних методів управління, спрямованих на зменшення споживання енергоресурсів, та конкретних технологічних методів, що будуть розроблені в кожній спеціалізованій технічній сфері. ЮНІДО та Міністерство міжнародної торгівлі та промисловості Японія (МІТ), результати семінару з енергозбереження в текстильній промисловості (1992).

5. Незважаючи на те, що експедитори та перевізники все частіше відстежують дані про викиди CO₂, залишається велика різниця в обсязі даних, що відстежуються, та тих, що повідомляються замовникам.

6. Проте ОЖЦ показує, що викиди парникових газів, пов'язані з утилізацією одягу, є дуже малими та, як правило, виникають в результаті виділення невеликих обсягів метану, що утворюються при розкладанні натуральних волокон. Дивіться ДКCB/BSR, Картування життєвого циклу вуглецю у швейній промисловості, (2009).

7. Методичні рекомендації ОЕСР містять очікування, що підприємства «сприятимуть високому рівню обізнаності серед замовників (клієнтів) щодо екологічних наслідків використання продуктів та послуг підприємства». Методичні рекомендації ОЕСР, VI, 6с.

8. Конкретний тип волокна також може вплинути на етап використання. Наприклад, деякі волокна, такі як льон, частіше вимагають прасування. Інші волокна, такі як поліестер, для сушіння можуть потребувати менше енергії.

Надання інформації

Протокол про обмеження викидів в атмосферу парникових газів (Київський протокол) є міжнародно визнаним стандартом щодо корпоративного обліку та звітності з приводу викидів парникових газів.⁷⁰

Співпраця

Підприємствам рекомендується співпрацювати щодо здійснення вимірів, скорочення обсягів, моніторингу та звітності з приводу викидів парникових газів. Приклади форм співпраці включають:

- Розробку галузевих інструментів для вимірювань та відстеження викидів парникових газів, що пов'язані із конкретними волокнами, продуктами та виробничими процесами
- Обмін інформацією щодо найкращих та ефективних заходів, спрямованих на зменшення обсягу викидів парникових газів
- Запити урядам щодо надання планів розвитку та поетапних планів дій у розрізі змін клімату.

Співпраця особливо актуальна для малих та середніх підприємств, яким може бракувати необхідних ресурсів для належного вимірювання викидів парникових газів, що пов'язані з усією їх продукцією або ланцюгом постачання.

Відповідні міжнародні інструменти та стандарти

- Протокол про обмеження викидів в атмосферу парникових газів – Корпоративний ланцюг формування вартості (Сфера застосування 3) Стандарт обліку та звітності
- Протокол про обмеження викидів в атмосферу парникових газів - Стандарт обліку та звітності щодо життєвого циклу продукту
- Комплексне запобігання та обмеження забруднення (2003), Довідковий документ про найкращі наявні методи для текстильної промисловості, Європейська комісія.
- Національна рада з охорони природних ресурсів «Десять найкращих практик для заощадження грошей та зменшення забруднення текстильними фабриками» (2010).
- Центр оцінювання промисловості як складова Міністерства енергетики США.
- А. Хасанбегі (2010), Можливості підвищення ефективності використання енергоресурсів в текстильній промисловості

⁷⁰ Протокол про обмеження викидів в атмосферу парникових газів є формою багатостороннього партнерства, сформульованого Інститутом світових ресурсів та Всесвітньою радою ділових кіл з питань сталого розвитку. Метою Протоколу є розвиток вже прийнятих на міжнародному рівні стандартів та інструментів обліку та звітності щодо викидів парникових газів, у тому числі сприяння впровадженню низьковуглецевої економіки у всьому світі.

або більшої кількості посадових осіб вищої ланки підприємства, які володіють належним рівнем автономії керівництва, ресурсів та повноважень.

Визначення потенційної та фактичної шкоди в процесі реалізації власної діяльності підприємства та в ланцюзі постачання

Аналітичні дослідження

При визначенні корупційних ризиків підприємству слід розглянути широкі групи ризику - країна, галузеві можливості,⁷¹ оперативні, ділові можливості і ділове партнерство.⁷² Також важливо, щоб ці дослідження розглядали характер та періодичність взаємодії із вітчизняними або іноземними посадовими особами і, що найголовніше, існуючих та потенційних типів ділових відносин підприємства.⁷³

Оцінювання ризиків також повинно проводитися на внутрішньому рівні, це потрібно для того, щоб перевірити, наскільки внутрішні структури або процедури можуть самі по собі збільшити рівень ризику. Найбільш поширеними факторами ризику є ті, що включені в Таблицю 15. В процесі оцінювання підприємства можуть оцінювати ступінь впровадження заходів внутрішнього контролю відповідно до Методичних рекомендацій ОЕСР щодо належної практики проведення внутрішнього контролю, етичних норм і забезпечення дотримання антикорупційних вимог.

Модуль 11. Хабарництво та корупція

Цей Модуль визнає, що хабарництво та корупція є злочинами, що спричиняють багато інших форм правопорушень, які розглядаються в цих Методичних рекомендаціях, зокрема: використання дитячої праці, примусової праці, дискримінація, порушення стандартів щодо охорони здоров'я, безпеки та екологічних стандартів. Конвенція ОЕСР про боротьбу із хабарництвом та Рекомендація від 2009 року встановлюють юридично обов'язкові стандарти для країн-членів та несення кримінальної відповідальності за хабарництво і підкуп іноземних посадових осіб при здійсненні міжнародних комерційних угод, передбачає безліч відповідних заходів, що забезпечують ефективність реалізації цих стандартів. Це перший і єдиний міжнародний інструмент боротьби із корупцією, зосереджений на «пропозиціях» хабарництва.

Впровадження відповідальної ділової поведінки в корпоративну політику та системи управління

Підприємства повинні враховувати належні практики, викладені в Методичних рекомендаціях ОЕСР щодо належної практики проведення внутрішнього контролю, етичних норм і забезпечення дотримання антикорупційних вимог, що включають наступне:

- Рішуча, відчутна, помітна підтримка та зобов'язання керівництва вищої ланки підприємства щодо проведення внутрішнього контролю, етичних норм і забезпечення дотримання антикорупційних вимог або заходів щодо запобігання та виявлення хабарництва, включаючи хабарництво та підкуп іноземних посадових осіб;
- Чітко сформульована та помітна корпоративна політика, що забороняє здійснення хабарництва, включаючи хабарництво та підкуп іноземних посадових осіб; і
- Нагляд за програмами етичних норм і забезпечення дотримання антикорупційних вимог або заходів щодо запобігання та виявлення хабарництва, включаючи хабарництво та підкуп іноземних посадових осіб. А також наявність відповідних повноважень щодо можливості доповіді безпосередньо до незалежних органів моніторингу, таких як комітети внутрішнього аудиту рад директорів або наглядових рад, є обов'язком одного

⁷¹ Звіт ОЕСР про іноземне хабарництво (грудень 2014), що аналізує випадки хабарництва та підкупу іноземних посадових осіб з 1999 року до середини 2014 року, та вказує, що в цьому періоді у виробничому секторі відсоток випадків хабарництва та підкупу іноземних посадових становив 8%, а в сільськогосподарському секторі - 4%. Крім того, 4% таких випадків мали місце у сфері оптової та роздрібної торгівлі. У сфері інших послуг, таких як лізинг, відсоток випадків хабарництва становив 1%.

⁷² «Принцип 3, Оцінка ризиків» Міністерство юстиції Великобританії (2010).

⁷³ Звіт про іноземне хабарництво ОЕСР за 2014 рік показує, що в період з 1999 року до середини 2014 року 71% випадків звершених хабарницьких злочинів пов'язані із посередниками, включаючи агентів, юридичних консультантів, корпоративні транспортні засоби, асоціації та бухгалтерів.

Таблиця 14. Зовнішні фактори ризику доброчесності

Фактори ризику	Приклади
Державні фактори ризику	<p>Підприємство працює на території із високим рівнем ризику щодо хабарництва та корупції:</p> <ul style="list-style-type: none"> поширена думка про значну корумпованість в державному та/або приватному секторі відсутність ефективного антикорупційного законодавства, у тому числі поняття такого злочину, як хабарництво, у кримінальному законодавстві, відсутність відповідальності юридичних осіб за такі правопорушення нездатність іноземного уряду, засобів масової інформації, локальних підприємств/підприємств та громадського суспільства ефективно сприяти прозорості закупівель та інвестиційної політики
Галузеві ризики	<p>Підприємство, що пов'язане із галузями з високим рівнем ризику. Відповідними прикладами для галузі швейної та взуттєвої промисловості є:</p> <ul style="list-style-type: none"> транспортування та зберігання¹ оптова та роздрібна торгівля² виготовлення: перевірки місцевих агентств у країнах із високим рівнем ризику можуть сприяти підвищенню ризику
Фактори ризику, пов'язані із грошовими операціями	<p>Працюючи на території із високим рівнем ризику, певні транзакції, пов'язані із державними посадовими особами, можуть спричинити підвищений ризик отримання хабара чи здійснення підкупу, наприклад:</p> <ul style="list-style-type: none"> державні закупівлі, митне оформлення, сприятливий режим оподаткування, ліцензії та дозволи.³ взаємодія із посадовими особами державних підприємств (ДП), правоохоронних органів, митних служб, транспортних компаній, органів місцевого самоврядування, посадовими особами з питань охорони навколишнього середовища, посадовими особами, які залучені до процесу закупівель, та посадовими особами податкових органів

Примітки.

1. «Індекс сприйняття корупції» «Індекс хабарництва», Трансперенсі Інтернешнл.

2. У період з 1999 року по середину 2014 року у сфері оптової та роздрібно торгівлі відсоток випадків хабарництва та підкупу іноземних посадових осіб становив 4%. Звіт про іноземне хабарництво ОЕСР.

3. З 1999 року по середину 2014 року в процесі транспортування та зберігання відсоток випадків хабарництва та підкупу іноземних посадових осіб становив 15%. Звіт про іноземне хабарництво ОЕСР; У сфері державних закупівель - 57% у період з 1999 року до середини 2014 року. Звіт про іноземне хабарництво ОЕСР.

Таблиця 15. Внутрішні фактори ризику доброчесності

Фактори ризику	Приклади
Політика та підготовка/навчання	<ul style="list-style-type: none"> Відсутність чітких вимог щодо боротьби із хабарництвом від керівництва вищої ланки Відсутність чітких вимог, що хабарництво не тільки локальних посадових осіб є забороненим, а й іноземних посадових осіб. Обмежена політика та програми, спрямовані на підтримку дотримання антикорупційних законів. Недоліки у відповідних програмах підготовки працівників, навичках та знаннях щодо ризиків хабарництва у діяльності підприємства. Відсутність правил та процедур стосовно платежів держаним посадовим особам для спрощення формальностей. Відсутність чіткої організаційної політики та процедур щодо дарування подарунків, організації робочих обідів та розваг тим особам, з якими підприємство веде діяльність на закордонних ринках. Відсутність чітких правил щодо політичних та благодійних пожертвувань. Відсутність чіткого фінансового контролю (наприклад, як здійснюється моніторинг банківських рахунків підприємства, фондів дрібних сум та матеріальних засобів на зовнішніх ринках, особливо у країнах із високим рівнем ризику? Який контроль здійснюється над цими активами?). Відсутність чітких заходів моніторингу щодо дотримання зобов'язань за договорами. Відсутність каналів повідомлень та захист від покарання для тих осіб, хто повідомляє про здійснення правопорушення. Відсутність підготовки та підвищення обізнаності ділових партнерів.
Фактори ризику, пов'язані із грошовими операціями	<ul style="list-style-type: none"> Обмежений моніторинг банківських рахунків підприємства, фондів дрібних сум та матеріальних засобів на зовнішніх ринках. Обмежені заходи моніторингу щодо дотримання зобов'язань за договорами. Категорії витрат в бухгалтерських книгах та записях підприємства, що можуть використовуватися для приховування фактів здійснення хабара. Відсутність незалежного зовнішнього аудиту.
Ділові ризики	<ul style="list-style-type: none"> Відсутність контролю над діловими партнерами. Роздрібні точки торгівлі підприємств знаходяться за кордоном. Підприємство має обмежений контроль над іноземними операціями. Очевидна відсутність кваліфікації або ресурсів партнера чи представника спільного підприємства для виконання запропонованої послуги. Подарунки, організація робочих обідів та розваги надаються тим особам, з ким підприємство веде діяльність на закордонних ринках. Незвичайні моделі оплати, надзвичайно високі комісійні структури або спеціальні фінансові механізми, що задіюють підприємство або його іноземні дочірні компанії та пов'язані із ними треті сторони Ділові відносини із державними комерційними підприємствами, іноземними урядами (наприклад, державно-приватними партнерами), іноземними муніципалітетами, закордонними законодавчими органами, іноземними політичними партіями та/або королівськими сім'ями або сім'ями, що мають тісні зв'язки із політичною елітою Працевлаштування іноземних посадових осіб

Визначення, запобігання або нівелювання ризиків в процесі власної діяльності підприємства та ланцюзі постачання

Процедури проведення заходів належної обачності для запобігання або зменшення рівня хабарництва повинні бути пропорційними визначеному ризику. Заходи із боротьби з хабарництвом, що пов'язані із попередженням або нівелюванням ризику, повинні містити належні практики, викладені в Методичних рекомендаціях ОЕСР щодо належної практики проведення внутрішнього контролю, етичних норм і забезпечення дотримання антикорупційних вимог.⁷⁴ Такі практики включають:

- програми етичних норм, забезпечення дотримання антикорупційних вимог або заходи, спрямовані на запобігання та виявлення хабарництва, включаючи хабарництво та підкуп іноземних посадових осіб, що застосовуються до всіх директорів, посадових і службових осіб, всіх суб'єктів господарювання, на які поширюється ефективний контроль підприємства, включаючи дочірні компанії, зокрема:
 - подарунки, організація прийомів, розваги та витрати;⁷⁵
 - подорожі клієнтів;
 - політичні внески;
 - благодійні пожертвування та спонсорство;
 - платежі для спрощення формальностей;⁷⁶
 - нав'язування послуг та вимагання;
 - приймання та здача продукції;⁷⁷ і
 - особисті інвестиції, працевлаштування та пов'язана із цим діяльність, включаючи, але не обмежуючись, працевлаштуванням на посади в раду директорів або працевлаштуванням одного із подружжя чи інших родичів.
- програми етичних норм, забезпечення дотримання антикорупційних вимог або заходи, спрямовані на запобігання та виявлення хабарництва, включаючи хабарництво та підкуп іноземних посадових осіб, застосовуються там, де це доцільно і регулюються договірними угодами, стосуються третіх осіб, таких як агенти та інші посередники, консультанти, представники, дистриб'ютори, підрядники та постачальники, консорціуми та учасники спільного підприємства (надалі за текстом – «ділові партнери»), включаючи, зокрема, такі основні елементи:
 - належним чином задокументовані перевірки заходів належної обачності на основі ризиків, пов'язаних із наймом, а також належний та регулярний нагляд за діловими партнерами;
 - інформування ділових партнерів про прихильність підприємства до дотримання законів про заборону іноземного хабарництва, програм етичних норм, забезпечення дотримання антикорупційних вимог або заходів щодо попередження та виявлення такого хабарництва; і
 - Взаємні зобов'язання ділових партнерів.⁷⁸

⁷⁴ Незважаючи на те, що заходи, перелічені в Методичних рекомендаціях ОЕСР щодо належної практики, застосовуються з метою виявлення та запобігання підкупу іноземних посадових осіб, вони можуть бути застосовані в рівній мірі для виявлення і запобігання всіх форм хабарництва. Проте важливо чітко вказати у відповідній документації, а також у програмах підвищення обізнаності та підготовки про те, що хабарництво включає в себе хабарництво та підкуп іноземних посадових осіб, оскільки це не обов'язково є очевидним.

⁷⁵ Підприємствам рекомендується встановлювати параметри та межі, що відповідають локальному середовищу.

⁷⁶ Рекомендація ОЕСР щодо боротьби із хабарництвом (2009)

⁷⁷ Глобальний договір ООН (2010).

⁷⁸ Наприклад, підприємства можуть додавати антихабарницькі чи антикорупційні умови до всіх договорів із третіми особами та вимагати, щоб постачальники, яким властивий високий рівень ризику, мали належні процедури запобігання хабарництву.

- система фінансових та бухгалтерських процедур, включаючи систему обґрунтовано розробленого внутрішнього контролю, для забезпечення належного ведення бухгалтерських книг, записів та рахунків. Це необхідно для того, щоб вищезазначені документи та рахунки не використовувались з метою підкупу, включаючи підкуп іноземних посадових осіб або приховування такого хабарництва;⁷⁹
- заходи, спрямовані на забезпечення періодичної комунікації та документально підтверженої підготовки на всіх рівнях підприємства, програм етичних норм, забезпечення дотримання антикорупційних вимог або заходів, спрямованих на запобігання та виявлення хабарництва, включаючи хабарництво та підкуп іноземних посадових осіб, а також, де це доречно, для дочірніх підприємств;⁸⁰
- відповідні заходи для заохочення та надання підтримки щодо дотримання програм етичних норм, дотримання антикорупційних вимог або заходів, спрямованих на запобігання та виявлення хабарництва, включаючи хабарництво та підкуп іноземних посадових осіб, на всіх рівнях підприємства
- відповідні дисциплінарні процедури для усунення порушень законів проти іноземного хабарництва та програм етичних норм, дотримання антикорупційних вимог або заходів, спрямованих на запобігання та виявлення хабарництва, включаючи хабарництво та підкуп іноземних посадових осіб, на всіх рівнях підприємства.⁸¹

На додаток до вищезазначеного, підприємству рекомендується:

- Впровадити процес оцінювання рівня ризику корупції перед тим, як розпочинати ділові відносини із постачальниками в країнах із високим рівнем ризику (наприклад, попереднє оцінювання). Підприємство повинно встановити чіткі правила та процедури для вибору постачальника та встановлення ділових відносин із «бажаним постачальником».
- Приєднуватися та брати активну участь в антикорупційних ініціативах та багатосторонніх процесах на галузевому рівні;⁸²

Відстеження

Підприємства можуть використовувати низку механізмів для розуміння ефективності процедур, спрямованих на запобігання хабарництву та корупції в процесі власної діяльності та ланцюзі постачання.

- Опитування персоналу, анкети та відгуки щодо навчання та підготовки можуть бути важливим джерелом інформації про ефективність та засоби, за допомогою якого працівники та інші пов'язані особи можуть інформувати щодо постійного вдосконалення політики з протидії хабарництву.⁸³

⁷⁹ Рекомендація ОЕСР щодо боротьби із хабарництвом (2009)

⁸⁰ Пряма взаємодія, що дає можливість персоналу постачальника задавати запитання та надавати відгуки, є кращою, але коли очне навчання та підготовка не є економічно ефективними або практичними, підготовка або навчання за допомогою мережних навчальних засобів є досить корисною альтернативою. Дивіться Глобальний договір ООН (2010), стор. 21

⁸¹ Рекомендація ОЕСР щодо боротьби із хабарництвом (2009)

⁸² Наприклад, Морська антикорупційна мережа є мережею, до якої входять морські компанії та їх клієнти, та які просувають досить ефективну корпоративну практику в галузі морського транспорту для боротьби із хабарництвом, спрощенням платежів та іншими формами корупції.

⁸³ «Принцип 6, Моніторинг та Огляд» Міністерство юстиції Великої Британії (2011).

- Підприємства також можуть розглянути можливість офіційних періодичних оглядів та звітів керівництва вищої ланки.⁸⁴
- Підприємства можуть вимагати проведення певних форм зовнішньої перевірки або гарантій щодо ефективності антикорупційних процедур.⁸⁵

⁸⁴ «Принцип 6, Моніторинг та Огляд» Міністерство юстиції Великобританії (2011).

⁸⁵ «Принцип 6, Моніторинг та Огляд» Міністерство юстиції Великобританії (2011).

Відповідні міжнародні інструменти та стандарти

- Рекомендації ОЕСР для багатонаціональних підприємств, Глава VII «Боротьба із хабарництвом, підбурювання та вимагання».
- Конвенція ОЕСР щодо боротьби із хабарництвом та підкупом іноземних посадових осіб при здійсненні міжнародних комерційних угод (Конвенція щодо боротьби із хабарництвом)
- Рекомендація Ради щодо подальшої боротьби із хабарництвом та підкупом іноземних посадових осіб при здійсненні міжнародних комерційних угод (Рекомендація від 2009 року щодо боротьби із хабарництвом), ОЕСР (2009).
- Рекомендація 2009 року щодо податкових заходів, спрямованих на подальшу боротьбу із хабарництвом та підкупом іноземних посадових осіб при здійсненні міжнародних комерційних угод
- Рекомендація 2006 року щодо боротьби із хабарництвом, експортними кредитами з офіційною підтримкою
- Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції (2000)

Джерела:

- ОЕСР, Звіти країн про виконання Конвенції щодо боротьби із хабарництвом ОЕСР.
www.oecd.org/corruption/countryreportsontheimplementationoftheoecdantibriberyconvention.htm
- ОЕСР, Регіональні антикорупційні програми
www.oecd.org/corruption/regionalanti-corruptionprogrammes.htm
- ОЕСР (2006), Інструменти інформування про ризики для багатонаціональних підприємств у зонах зі слабкою системою управління, Організація економічного співробітництва та розвитку, Париж.
- ОЕСР (2014), Звіт ОЕСР про іноземне хабарництво: Аналіз корупційних та хабарницьких злочинів, вчинених іноземними посадовими особами, Організація економічного співробітництва та розвитку, Париж.
- ОЕСР (2010), Методичні рекомендації ОЕСР щодо належної практики проведення внутрішнього контролю, етичних норм і забезпечення дотримання антикорупційних вимог, Організація економічного співробітництва та розвитку, Париж.
- Міністерство юстиції Великобританії (2011 р.), Керівництво по боротьбі із хабарництвом, Міністерство юстиції Великобританії, Лондон.
- Глобальний договір ООН (2010), Боротьба із корупцією в ланцюзі постачань, методичні рекомендації для покупців та постачальників, Глобальний договір Організації Об'єднаних Націй, Женева.
- OECD, Country Reports on the Implementation of the OECD Anti-Bribery Convention.
www.oecd.org/corruption/countryreportsontheimplementationoftheoecdantibriberyconvention.htm
- OECD, Regional anti-corruption programmes
www.oecd.org/corruption/regionalanti-corruptionprogrammes.htm
- OECD (2006), OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.
- OECD (2014), OECD Foreign Bribery Report: An Analysis of the Crime of Bribery of Foreign Public Officials, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.
- OECD (2010), OECD Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics and Compliance, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.
- UK Ministry of Justice (2011), The Bribery Action 2010 Guidance, UK Ministry of Justice, London.
- UNGC (2010), Fighting Corruption in the Supply Chain, A Guide for Customers and Suppliers, United Nations Global Compact, Geneva.

Модуль 12. Відповідальний вибір постачальників з числа надомних працівників

Увага в цьому модулі зосереджена, перш за все, на марках (брендах), виробниках одягу і взуття та їх посередниках із закупівель.

Цей модуль спрямований на мінімізацію ризику соціальної відособленості осіб, які працюють вдома, зокрема жертв вимагання, у тому числі шляхом формалізації та легалізації, створення відповідального управління ланцюгами постачання, економічних можливостей та можливостей розвитку для таких надомних працівників. Ці Методичні рекомендації підкреслюють, що в цьому питанні немає швидких методів та універсальних рішень. Уряди, міжнародні організації, донори, підприємства в ланцюзі постачання та громадські організації можуть розглянути можливість спільного використання запропонованих варіантів або інших додаткових підходів, які вони вважають доцільними і ефективними відповідно до національного законодавства.

Блок 15. Система із запобігання та згладжування наслідків порушень прав людини та трудових прав при залученні надомних працівників

Нижче наведено інформацію про більш широкую систему та заходи, необхідні для запобігання і згладжування наслідків порушень прав людини та трудових прав при залученні надомних працівників. Під час розробки заходів та процесів належної обачності підприємства повинні звертати увагу та прислуховуватися до нижченаведених рекомендацій, однак вони не несуть відповідальності за самостійне виконання всіх рекомендацій. Скоріше, наступна інформація може слугувати посиланням для всіх зацікавлених сторін, залучених до процесу запобігання і згладжування наслідків порушень прав людини та трудових прав при залученні надомних працівників.

Надомні працівники повинні розглядатися як невід'ємна частина робочої сили, яка має право одержувати рівне ставлення, а тому повинна бути формалізована (офіційно оформлена) для досягнення належних умов праці. У контексті цих методичних рекомендацій формалізація - це процес переходу працівників від неформальної до офіційної роботи. Існує досить багато причин неформальної зайнятості та, як правило, вони не пов'язані із законністю. Наприклад, статус самозайнятої особи іноді може використовуватися як засіб нехтування відповідальністю щодо надання більш формалізованих договорів. В інших випадках, надомні працівники можуть бути змушені працювати вдома для того, щоб знизити фінансові витрати роботодавця. Трудові мігранти можуть бути особливо вразливими через обмеження в плані працевлаштування. Можливо, реалізувати та здійснювати формалізацію (офіційне оформлення) лише шляхом законодавчої реформи є неефективним рішенням; формалізація повинна розглядатися як процес, а не окремий крок.¹ Цей процес може забезпечуватися за рахунок:

Блок 15. Система із запобігання та згладжування наслідків порушень прав людини та трудових прав при залученні надомних працівників (продовження)

- визнання причин відсутності формалізації в існуючих виробничих систем надомних працівників, що передусім визначенню найкращих стратегій стимулювання та реалізації процесу формалізації;²
- визнання різноманітності типів та обсягів діяльності надомних працівників;
- надання технічної допомоги щодо оформлення надомних працівників та інших працівників неформального сектора;
- створення та участь в спільних ініціативах щодо встановлення механізмів, фінансування фондів підтримки для сприяння процесу формалізації; і
- сприяння легалізації працівників.

Легалізація діяльності

Правосуб'єктність і визнання статусу працівника та/або статусу підприємця часто є необхідними першими кроками в процесі офіційного оформлення працівників; однак цей статус не повинен використовуватися для експлуатації цих працівників, як описано вище.¹ Підприємства, громадські організації та уряд можуть допомогти надомним працівникам укласти угоди, отримувати інші необхідні дозволи за допомогою законних процесів, у тому числі розглянути інші заходи регулювання для легалізації діяльності надомних працівників. Легалізація діяльності не повинна містити нездійснені вимоги для таких працівників, це може стати причиною витіснення надомних працівників з ринку праці (наприклад, зобов'язання працювати в певному центрі може витіснити з ринку праці надомних працівників, які можуть працювати тільки вдома).

Організації, представництво та сприяння соціальному діалогу

Організації надомних працівників є важливим елементом, який забезпечує їх видимість та визнання, а також забезпечує соціальний діалог для досягнення належних умов праці та умов працевлаштування.¹ Враховуючи конкретні потреби та положення надомних працівників, організації таких працівників можуть виглядати дещо інакше, ніж інші організовані робочі групи. Перші кроки щодо заснування організацій часто здійснюються об'єднаннями або жіночими групами, які в змозі організувати локальні групи, що пізніше можуть трансформуватися в федерацію чи профспілку. Враховуючи те, що в цій галузі більшість з надомних працівників є жінками, в багатьох випадках організатори також повинні бути жінками.

Приклади форм допомоги, яку можуть надавати профспілки та інші учасники таким працівникам, включають підвищення обізнаності, підготовку і навчання щодо законних прав, надання правової допомоги, медичного страхування, схем кредитування та надання позик, а також створення кооперативів. Існує також необхідність розробки позитивних стратегій боротьби з усіма формами дискримінації, до яких працівники неформальних секторів економіки є особливо вразливими.¹

¹ МОП (2008)

² Важливо, щоб будь-яка схема формалізації враховувала локальні умови та специфіку. Для отримання детальної інформації дивіться IET, Методичні рекомендації для надомних працівників (2010).

Рекомендації для підприємств

Визначення, запобігання або нівелювання ризиків в процесі власної діяльності підприємства та ланцюзі постачання

- Надомні працівники працюють в багатьох різних ланцюгах постачань в галузі. Хоча деякі виконують традиційну ремісничу роботу, таку як вишивка і ткацтво, інші ж залучені до більш трудомістких процесів, таких як обробка одягу. Підприємству рекомендується визначати виробничий асортимент та виробничі процеси, до яких можуть бути залучені надомні працівники.
- Підприємство повинно визначати країни-постачальники, де використання надомних працівників превалює, та через це такі працівники знаходяться у зоні підвищеного ризику експлуатації.
- Підприємство повинно проводити процес оцінювання обраних постачальників для того, щоб визначити, чи реалізуються в них заходи, спрямовані на відповідальне отримання постачань від таких працівників. Дивіться приклади нижче.

Зусилля щодо запобігання або нівелювання ризиків нанесення шкоди в ланцюзі постачання підприємства

Нижче наведені приклади заходів, які підприємство може здійснити для сприяння здійсненню відповідальних постачань від надомних працівників. Підприємствам рекомендується або самостійно впроваджувати ці заходи, або заохочувати та зміцнювати потенціал своїх постачальників для їх реалізації.

- Встановлення систем попереднього оцінювання для посередників/агентів, які беруть участь у підряді надомних працівників. Посередники повинні діяти відповідно до положень національного законодавства.
- Встановлення внутрішніх протоколів для аутсорсингу надомних працівників (наприклад, перевірка щодо проведення попереднього оцінювання стосовно агентств, що укладають договори).
- Перехід до договірних відносин із посередниками, які безпосередньо взаємодіють із надомними працівниками, встановлення вимог щодо прозорості. Наприклад, від посередників може вимагатись наступне:
 - Зберігати записи щодо всіх осіб, які працевлаштувались. Всі працюючі члени сім'ї повинні бути записані як надомні працівники. Наприклад, в деяких

випадках тільки батько чи чоловік може бути записаний як надомний працівник.

- Зберігати облік кількості розподіленої роботи та здійснених платежів. Оскільки до надомних працівників, як правило, застосовується відрядна основа оплати праці, посередники повинні фіксувати чіткі строки, щоб така оплата праці відповідала розміру мінімальної заробітної плати, а не була меншою.
- Зберігати записи про будь-які соціальні гарантії чи медичні страховки, які надаються надомним працівникам.
- Забезпечення підготовки та інформування посередницьких агентів щодо їх юридичних зобов'язань та політики ВДП підприємства.
- Де це доцільно, визначення місцевих ініціатив та співпраця щодо сприяння формалізації (офіційного оформлення) надомних працівників та захисту від експлуатації. Місцеві ініціативи можуть зосередитись на ряді питань, включаючи, але не обмежуючись: підготовку у сфері прав людини, професійне навчання та підготовку, легалізацію та надання послуг.
- Залучення локального або національного уряду для забезпечення прав надомних працівників щодо рівності перед законом. Приклади включають:
 - Підтримка підприємства (або підтримка галузі) для розширення сфери дії закону і на працівників неформальних секторів економіки.
 - Звернення уваги на основні причини неформальної зайнятості та заохочення уряду на усунення основних бар'єрів для залучення до основної економічної та соціальної діяльності.
 - Підтримка підприємства (або підтримка галузі, у разі співпраці) для розширення меж соціального забезпечення та страхування шляхом надання доступу до охорони здоров'я і освіти працівникам неформальних секторів, включаючи надомних працівників, якщо такі заходи ще не були проведені.

Відповідні міжнародні інструменти та стандарти

- Конвенція МОП про надомну працю від 1996 року (№ 177) та Рекомендація МОП № 204 щодо переходу від неформальної до формальної економіки

Джерела:

- Методичні рекомендації ОЕСР із забезпечення заходів належної обачності для відповідального управління ланцюгами постачання корисних копалин з районів, що постраждали від конфліктів та мають високий рівень ризику, Додаток
- МОП (2008), Неформальна економіка: сприяння переходу до формалізації, довідковий документ до Трьохстороннього міжрегіонального симпозиуму з неформальної економіки: сприяння переходу до формалізації, Міжнародна організація праці, Женева
- OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, Annex
- ILO (2008), The Informal Economy: Enabling Transition to Formalization, Background document to the Tripartite Interregional Symposium on the Informal economy: Enabling Transition to Formalization, International Labour Organization, Geneva

Організація економічного співробітництва та розвитку

ОЕСР - це унікальний форум, в якому уряди працюють разом для вирішення економічних, соціальних та екологічних проблем, пов'язаних із глобалізацією. ОЕСР також знаходиться на передньому краї зусиль для того, щоб зрозуміти і допомогти урядам реагувати на нові події та проблеми, такі як корпоративне управління, інформаційна економіка та проблеми старіючого населення. Організація надає інструменти, за допомогою яких уряди можуть порівнювати політичний досвід, шукати рішення поширених проблем, виявляти належну практику та працювати над координацією національної та міжнародної політики.

Країнами-членами ОЕСР є: Австралія, Австрія, Бельгія, Канада, Чилі, Чеська Республіка, Данія, Естонія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Греція, Угорщина, Ісландія, Ірландія, Ізраїль, Італія, Японія, Корея, Латвія, Люксембург, Мексика, Нідерланди, Нова Зеландія, Норвегія, Польща, Португалія, Словацька Республіка, Словенія, Іспанія, Швеція, Швейцарія, Туреччина, Сполучене Королівство та Сполучені Штати. Європейський Союз також бере участь у роботі ОЕСР.

Видавництво ОЕСР поширює результати збору Організацією статистичних даних та результати досліджень з економічних, соціальних і екологічних питань, а також конвенції, керівні принципи, методичні рекомендації і стандарти, узгоджені її членами.

*Видавництво ОЕСР, вулиця Андре Паскаля 2, 75775 Париж, н/с 16
(20 2018 01 1 P) МСНК 978-92-64-29057-0 – 2018*

*(OECD PUBLISHING, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
(20 2018 01 1 P) ISBN 978-92-64-29057-0 – 2018)*

Методичні рекомендації ОЕСР із забезпечення заходів належної обачності для відповідального управління ланцюгами постачання в галузі швейної та взуттєвої промисловості

Методичні рекомендації Організації економічної співпраці та розвитку із забезпечення заходів належної обачності для відповідального управління ланцюгами постачання в галузі швейної та взуттєвої були розроблені задля того, щоб надати підприємствам рекомендації та інструкції щодо забезпечення заходів належної обачності, що містяться в Методичних рекомендаціях ОЕСР для багатонаціональних підприємств на підставі ланцюга постачання в галузі швейної та взуттєвої промисловості, з метою уникнення та усунення проблем, потенційного негативного впливу їх діяльності та ланцюгів постачання. Методичні рекомендації спрямовані на підтримку цілей ОЕСР, забезпечення гармонізації діяльності підприємств галузі швейної та взуттєвої промисловості із державною політикою, зміцнення взаємної довіри між підприємствами та суспільними прошарками, в яких працюють підприємства. Ці Методичні рекомендації також допоможуть підприємствам впровадити в свою діяльність заходи належної обачності, що містяться в Керівних принципах ООН в сфері бізнесу та прав людини. Методичні рекомендації узгоджені із Декларацією Міжнародної організації праці про основні принципи і права в сфері праці, відповідними конвенціями та рекомендаціями МОП та Тристоронньої декларацією принципів МОП, що стосуються багатонаціональних підприємств та соціальної політики. Ці Методичні рекомендації разом із модулями щодо забезпечення заходів належної обачності у специфічних сферах ризику надають підприємствам, що працюють в галузі швейної та взуттєвої промисловості, повний пакет послуг для відповідального опрацювання та впровадження. Ці Методичні рекомендації були розроблені за допомогою колегіального опрацювання, яке включало багато зацікавлених сторін, із глибоким залученням до нього країн-членів ОЕСР та країн, що не є членами ОЕСР, представників бізнесу, профспілок та громадянського суспільства та організацій, які працювали під керівництвом Робочої групи з питань відповідальності ділової поведінки. Ці Методичні рекомендації є практично орієнтованими та приділяють особливу увагу спільним конструктивним підходам до вирішення складних задач і проблем. В тому числі вони спираються на поглиблені звіти Національних координаційних бюро Франції та Італії щодо впровадження таких принципів ОЕСР в галузі швейної та взуттєвої промисловості, мають на меті спробу відреагувати на заяви та документальні підтвердження, що були зроблені та надані НКБ в червні 2013 року та 2014 році після трагічного руйнування Rana Plaza.

Ви можете переглянути цю публікацію на сторінці <http://dx.doi.org/10.1787/9789264290587-en>.
Ця робота опублікована в електронній бібліотеці ОЕСР, де зібрані всі книги ОЕСР, періодичні видання та статистичні бази даних.
Для отримання додаткової інформації відвідайте наступний веб-сайт: www.oecd-ilibrary.org.

OECD publishing
www.oecd.org/publishing



ISBN 978-92-64-29057-0
20 2018 01 1 P

