



Керівні принципи ОЕСР щодо комплексної перевірки конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами у видобувному секторі



**Керівні принципи ОЕСР
щодо комплексної перевірки
конструктивної взаємодії
із зацікавленими сторонами
у видобувному секторі**

Вперше надруковано ОЕСР англійською мовою під назвою: OECD Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector © OECD 2017

©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.

Цей документ був опублікований під керівництвом Генерального Секретаріату ОЕСР. Погляди та аргументи, які містяться в цьому документі, не обов'язково відображають офіційні погляди країн-членів ОЕСР.

Цей документ та будь-які карти, які можуть міститись в ньому, не обмежують статус або суверенітет будь-якої території, не визначають жодні міжнародні кордони та назви територій, міст або районів.

При посиланні на цю публікацію слід використовувати назву, зазначену нижче:

ОЕСР (2017), Керівні принципи ОЕСР щодо комплексної перевірки конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами у видобувному секторі, ОЕСР, Париж.
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264252462-en>

ISBN 978-92-64-25240-0 (друкована версія)

ISBN 978-92-64-25246-2 (PDF)

ISBN 978-92-64-26846-3 (електронна публікація)

Фото: Обкладинка ©agnormark/iStock/Thinkstock.

Зміни до публікацій ОЕСР можна знайти на сайті: www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm.

© OECD 2017

Ви можете копіювати, завантажувати або друкувати зміст документа ОЕСР для власного використання, а також використовувати витяги із публікацій ОЕСР, баз даних та мультимедійних продуктів у власних документах, презентаціях, блогах, веб-сайтах та навчальних матеріалах, за умови належного посилання на ОЕСР як на джерело та власника авторських прав. Всі запити на публічне чи комерційне використання та права на переклад повинні надсилатися на адресу rights@OECD.org. Запити на дозвіл на фотокопіювання частин цього матеріалу для публічного або комерційного використання надсилаються безпосередньо до Центру перевірки авторських прав (CCC) на адресу info@copyright.com або у Французький центр з надання права копіювання (CFC) на адресу contact@cfcopies.com.

Передмова

Керівні принципи ОЕСР щодо комплексної перевірки конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами у видобувному секторі (далі - «Керівні принципи») містять практичні керівні принципи для видобувних та нафтогазових підприємств для вирішення проблем, пов'язаних із взаємодією із зацікавленими сторонами. Ці Керівні принципи є частиною роботи, яку ОЕСР зобов'язується запровадити - Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств (далі - «Керівні принципи ОЕСР»).

«Керівні принципи ОЕСР», які є невід'ємною частиною Декларації про міжнародні інвестиції та багатонаціональні компанії («Інвестиційна декларація»), являють собою найповніший набір рекомендацій, що існують сьогодні у контексті відповідальної ділової практики (RBC).

Належне здійснення конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами є особливо важливим у видобувному секторі, який пов'язаний з великими, ресурсорієнтованими фінансовими та інфраструктурними інвестиціями, стаціонарним виробництвом, тривалим життєвим циклом проектів та значними соціальними, економічними та екологічними впливами.

При перегляді «Керівних принципів ОЕСР» у 2011 році до них було додано нове положення про те, що багатонаціональні компанії повинні співпрацювати з відповідними зацікавленими сторонами, щоб забезпечити розумні можливості для врахування їхніх інтересів при плануванні та прийнятті рішень щодо проектів або здійсненні інших заходів, які можуть суттєво вплинути на місцеві громади». «Керівні принципи ОЕСР» також закликають багатонаціональні компанії «здійснювати комплексні перевірки на основі оцінки ризиків [...] для визначення, попередження та пом'якшення реальних та потенційних негативних впливів [...] та звітувати про подолання цих впливів».

У відповідь на включення цих нових принципів до оновлених «Керівних принципів ОЕСР» та з огляду на важливість цього питання, Робоча група з питань відповідального ведення бізнесу Інвестиційного комітету ОЕСР вирішила розробити «Керівні принципи щодо конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами у видобувному секторі».

Керівні принципи посиляються на існуючі стандарти, щоб допомогти компаніям їх виконувати та проводити відповідні комплексні перевірки на основі ризиків. «Керівні принципи стосуються лише частин керівних принципів ОЕСР та інших стандартів, які найбільш важливі для взаємодії із зацікавленими сторонами та комплексної перевірки, та не ставлять за мету їх замінити. Тому підприємства повинні безпосередньо звертатися до кожного з цих стандартів, перш ніж робити будь-які заяви щодо їх дотримання. Не всі послідовники Інвестиційної декларації підтримують стандарти, які розглядаються в цих «Керівних принципах».

Рекомендація ОЕСР стосовно керівних принципів ОЕСР щодо комплексної перевірки конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами у видобувному секторі була затверджена Радою 13 липня 2016 р. Незважаючи на те, що вона не носить обов'язкового характеру, Рекомендація відображає загальну позицію та політичне зобов'язання членів ОЕСР та послідовників, які не є членами організації.

Висловлення подяки

Ці керівні принципи були розроблені Секретаріатом ОЕСР на основі консультацій та відгуків від Консультативної групи та роботи, проведеної Центром соціальної відповідальності в гірничодобувній промисловості (CSRМ). Вони були схвалені Інвестиційним комітетом ОЕСР та робочою групою ОЕСР з питань відповідального ведення бізнесу 4 грудня 2015 року.

Консультаційну групу спільно очолили уряди Канади та Норвегії. До складу Консультативної групи входять представники урядів Канади, Норвегії, Франції, Колумбії, Нідерландів, представники індустрії від Консультативного комітету з питань бізнесу та промисловості ОЕСР (ВІАС), Канадської асоціації виробників нафти (САРР), Міжнародної ради з питань гірничодобувної та металургійної галузі (ІСММ), Асоціація геологів та розробників Канади (РДАС), Європейська асоціація металургів (ЕУРОМЕТАУХ), Euromines, Асоціація гірничодобувних підприємств Канади (МАС), Світова рада з видобування золота, AngloAmerican, Camoco, Chevron, Cerrejon, Shell, Talisman Energy, Vale, індонезійська організація Moores-Rowland, представники громадських організацій з Консультативної комісії профспілок ОЕСР (ТУАС), ОЕСР Watch, австралійська організація Oxfam, Організація з партнерських відносин між Африкою та Канадою, Проект економічних, соціальних та культурних прав (ProDESC), Міжнародна робоча група з питань корінних народів, організація Green Advocates, Міжнародна федерація з прав людини (FIDH), канадська організація Mining Watch, Центр досліджень багатонаціональних корпорацій (SOMO), Організація з прав та підзвітності при виконанні розробок (RAID), Міжнародна організація праці (ILO), Міжнародна фінансова корпорація (IFC), Рух підприємств Франції (MEDEF) та представники спільнот Самі, Огоні та Камчатки.

Зміст

Рекомендації Ради щодо Керівництва з комплексної перевірки конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами у видобувному секторі	8
Загальний огляд	10
Вступ	11
Важливі терміни та сфера застосування	14
Система комплексної перевірки конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами у видобувному секторі	19
I. Рекомендації щодо корпоративного планування та управління	20
II. Рекомендації щодо місцевого персоналу	20
Рекомендації щодо корпоративного планування та управління	23
Стратегічне позиціонування взаємодії із зацікавленими сторонами	24
Рекомендації щодо місцевого персоналу	28
Етап 1: Забезпечення того, щоб працівники, які займаються взаємодією із зацікавленими сторонами, розуміли місцевий та виробничий контекст	29
Етап 2: Ідентифікація пріоритетних зацікавлених сторін та контактних осіб	39
Етап 3: Впровадження необхідної системи підтримки для конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами	46
Етап 4: Планування належної і ефективної діяльності та процесів взаємодії із зацікавленими сторонами	55
Етап 5: Забезпечення контролю	74
Етап 6: Моніторинг та оцінка взаємодії із зацікавленими сторонами та реагування на виявлені недоліки	76
Додаток А. Система моніторингу та оцінки конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами	79
Додаток В. Взаємодія з корінним народами	86
Додаток С. Взаємодія з жінками	94
Додаток D. Взаємодія з працівниками та профспілками	98
Додаток Е. Взаємодія із старателями та малими видобувними компаніями	103

Таблиці

1. Документальні джерела для розуміння контексту	32
2. Розуміння місцевого контексту для формування заходів взаємодії із зацікавленими сторонами	34
3. Зацікавлені сторони, специфічні для нафтогазового та гірничодобувного сектора	40
4. Визначення потенційного впливу на права людини у видобувній діяльності.	41
5. Ресурси для взаємодії із зацікавленими сторонами	52
6. Визначення та застосування передового досвіду	62
7. Реагування на спільні проблеми у конструктивній взаємодії із зацікавленими сторонами	66
8. Критерії ефективності механізмів несудового розгляду скарг	71
9. Спільні проблеми та стратегії відшкодування	73
10. Різниця між традиційним та колективним процесом моніторингу та оцінки	77
A.1. Потенційні показники та критерії оцінки взаємодії із зацікавленими сторонами	80
B.1. Розуміння контексту при взаємодії із корінними народами	87
C.1. Розуміння контексту при взаємодії з жінками	95
D.1. Розуміння контексту при взаємодії з працівниками	99
D.2. Потенційний негативний вплив на працівників видобувної сфери	100
D.3. Вирішення проблем, пов'язаних із взаємодією з працівниками	101
E.1. Розуміння контексту при взаємодії зі старателями та малими видобувними підприємствами	104
E.2. Реагування та труднощі при взаємодії із старателями та дрібними видобувними підприємствами	106

Слідкуйте за публікаціями ОЕСР:



http://twitter.com/OECD_Pubs



<http://www.facebook.com/OECDPublications>



<http://www.linkedin.com/groups/OECD-Publications-4645871>



<http://www.youtube.com/oecdlibrary>



<http://www.oecd.org/oecddirect/>

Рекомендації Ради стосовно керівних принципів з комплексної перевірки конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами у видобувному секторі

13 липня 2016 р.

РАДА,

БЕРУЧИ ДО УВАГИ статтю 5 (b) Конвенції про Організацію економічного співробітництва та розвитку від 14 грудня 1960 року;

БЕРУЧИ ДО УВАГИ Декларацію про міжнародні інвестиції та багатонаціональні компанії [C(76)99 (Остання версія)], Рішення Ради щодо керівних принципів ОЕСР для багатонаціональних компаній [C(2000)96/ Остання версія зі змінами та доповненнями C/MIN(2011)11/Остання версія] (далі - «Рішення щодо керівних принципів»), Конвенцію ОЕСР по боротьбі з підкупом іноземних посадових осіб при здійсненні міжнародних ділових операцій, Рекомендацію Ради щодо керівних принципів стосовно комплексної перевірки для відповідальних ланцюгів постачання корисних копалин з регіонів, що охоплені конфліктом, та регіонів підвищеного ризику [C/MIN(2011)12/Остання версія] зі змінами та доповненнями C(2012)93], Рекомендацію Ради щодо нормативної бази для інвестицій [C(2015)56/ Версія 1] та Рекомендацію Ради про керівні принципи FAO та ОЕСР щодо ланцюгів відповідального постачання сільськогосподарської продукції [C(2016)83];

ПАМ'ЯТАЮЧИ, що загальна мета урядів, які рекомендують дотримуватися керівних принципів щодо багатонаціональних компаній (далі - «Керівні принципи»), полягає у сприянні відповідальному веденню бізнесу;

ПАМ'ЯТАЮЧИ ТАКОЖ, що Рішення щодо керівних принципів передбачає, що Інвестиційний комітет у співпраці з національними координаційними бюро дотримується проактивного порядку денного спільно із зацікавленими сторонами, спрямованого на сприяння ефективному дотриманню компаніями принципів та стандартів, що містяться в керівних принципах щодо конкретних продуктів, регіонів, секторів або галузей промисловості;

ВРАХОВУЮЧИ зусилля міжнародного співтовариства та країн, багатих на нафту, газ та корисні копалини, у сприянні відповідальному веденню бізнесу та конструктивної взаємодії зацікавлених сторін у видобувному секторі;

ВИЗНАЮЧИ, що конструктивна взаємодія із зацікавленими сторонами у видобувному секторі є надзвичайно важливою для забезпечення сталого розвитку, сприяння всебічному зростанню та повазі прав людини;

ВИЗНАЮЧИ, що уряди, підприємства, громадські та міжнародні організації можуть використовувати свої відповідні повноваження та функції, щоб сприяти конструктивній взаємодії із зацікавленими сторонами у видобувному секторі для отримання користі для суспільства в цілому;

ВІДМІЧАЮЧИ, що комплексна перевірка є безперервним, проактивним та реактивним процесом, за допомогою якого компанії можуть визначати та управляти ризиками щодо заходів із взаємодії із зацікавленими сторонами для забезпечення їхньої участі у запобіганні та подоланні негативних впливів, пов'язаних із виробництвом у видобувному секторі;

БЕРУЧИ ДО УВАГИ Керівні принципи ОЕСР щодо комплексної перевірки конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами у видобувному секторі [C(2016)100/ADD1] (далі - «Керівні принципи»), які можуть змінюватись у відповідних випадках Інвестиційним комітетом;

ВІДМІЧАЮЧИ, що ці Керівні принципи пропонують систему комплексної перевірки щодо конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами у видобувному секторі та наводять рекомендації щодо застосування цієї системи для виявлення та управління ризиками для зацікавлених сторін, які зазнають вплив від виробництва у видобувному секторі, і, зокрема, для корінних народів, жінок, працівників, а також старателів та малих видобувних підприємств;

За пропозицією Інвестиційного комітету:

I. РЕКОМЕНДУЄ Членам та не членам, які дотримуються цих Рекомендацій (далі - «Послідовники») та, де це доречно, їхнім національним координаційним бюро з керівних принципів ОЕСР для багатонаціональних підприємств (далі - «НСП»), активно просувати використання керівних принципів компаніями, що працюють на або зі своїх територій, з метою забезпечення дотримання ними всесвітньо узгоджених стандартів відповідальної ділової поведінки щодо взаємодії із зацікавленими сторонами у видобувному секторі для запобігання несприятливих впливів, таких як порушення прав людини та завдання шкоди навколишньому середовищу, а також для сприяння економічному зростанню та сталому розвитку;

II. РЕКОМЕНДУЄ, зокрема, Послідовникам вживати заходів для активної підтримки системи комплексної перевірки конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами, зазначених у керівних принципах;

III. РЕКОМЕНДУЄ Послідовникам та, коли це доречно, їхнім НСП, за підтримки ОЕСР забезпечувати максимально можливе поширення керівних принципів та їхнє активне використання підприємствами, які ведуть розвідку, розробку, видобуток, переробку, транспортування та/або зберігання нафти, газу та корисних копалин, а також сприяти використанню керівних принципів у якості ресурсу для зацікавлених сторін, таких як спільноти, які зазнають вплив, та громадські організації, та регулярно звітувати перед Інвестиційним комітетом про заходи з розповсюдження та запровадження;

IV. ЗАПРОШУЄ Послідовників та Генеральний секретаріат до розповсюдження цієї Рекомендації;

V. ЗАПРОШУЄ не послідовників належним чином враховувати та дотримуватись цієї Рекомендації;

VI. НАКАЗУЄ Інвестиційному комітету контролювати виконання Рекомендації та звітувати перед Радою не пізніше, ніж через п'ять років після прийняття, а також у майбутньому.

Загальний огляд

Вступ

Підприємства, які займаються розвідкою та видобутком нафти, газу та корисних копалин, мають потенціал для отримання доходів, підтримки життєдіяльності, сприяння розвитку місцевості та отримання значних доходів у районах, в яких вони працюють. Такі підприємства часто працюють у віддалених районах і можуть бути першими контактними особами для місцевих громад у видобувному секторі, які відкривають шлях для майбутніх відносин. Проте видобувні підприємства можуть залишати значний соціальний та екологічний слід, і тому вони часто ризикують спричинити або сприяти негативним впливам, таким як порушення прав людини, економічний занепад та погіршення навколишнього середовища.

Діяльність компаній, що беруть участь у розвідці та видобутку природних ресурсів, здійснюється в контексті законодавчих та нормативних актів, які надають право та накладають обов'язки на компанії та інші зацікавлені сторони. Ці правила можуть передбачати, що певні види взаємодії мають ініціюватися як компаніями, так і урядом. Незалежно від вимог законодавства, конструктивна взаємодія із зацікавленими сторонами має вирішальне значення для уникнення деяких потенційних негативних наслідків видобувної діяльності, а також для оптимізації потенційних внесків.

Взаємодія із зацікавленими сторонами також має сенс для бізнесу, тому що може сприяти:

- отриманню та збереженню «соціального дозволу на виробництво», що полегшує поточне та потенційне майбутнє виробництво та розширення
- попередньому визначенню ризиків негативних наслідків на місці виконання видобувних робіт та у ланцюгах поставок у межах країни
- уникненню репутаційних ризиків для компанії та витрат шляхом визначення проблем, що постають перед громадою, на ранній стадії та їх проактивного, а не реактивного вирішення
- скороченню часу для отримання дозволів та укладання угод
- уникненню витрат на вирішення конфліктів, що виникають внаслідок втрати продуктивності через тимчасові зупинки, та витрат часу керівного персоналу на обробку скарг
- покращенню профілю корпоративного ризику, що використовується інвесторами, і, в перспективі, можливості забезпечити доступ до капіталу на більш вигідних умовах
- залученню та утриманню працівників, особливо в умовах постійного дефіциту кваліфікованих кадрів.

Сутність керівних принципів

Метою даного документу є надання практичних рекомендацій для видобувної галузі відповідно до положень Керівних принципів ОЕСР щодо комплексної перевірки взаємодії із зацікавленими сторонами. Підприємствами видобувної галузі вважаються підприємства, які ведуть дослідження, розробку, видобуток, переробку, транспортування та/або зберігання нафти, газу та корисних копалин.

Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств («Керівні принципи ОЕСР»)

«Керівні принципи ОЕСР» є однією з чотирьох частин Декларації ОЕСР про Міжнародні інвестиції та багатонаціональні компанії 1976 року, згідно з якими послідовники зобов'язуються забезпечити відкрите та прозоре міжнародне інвестиційне середовище та заохочувати позитивний внесок багатонаціональних підприємств (MNE) в економічний і соціальний прогрес. В даний час Декларація має 46 послідовників, 34 з яких є членами ОЕСР, а 12 не є членами ОЕСР¹.

«Керівні принципи ОЕСР» неодноразово переглядалися, останній раз у 2011 році. Вони являють собою найповніший набір рекомендацій, які підтримуються державою, щодо того, що таке відповідальна ділова поведінка (RBC). Вони охоплюють дев'ять основних напрямків RBC: розкриття інформації, права людини, зайнятість та виробничі відносини, навколишнє середовище, хабарництво та корупція, інтереси споживачів, наука та технології, конкуренція та оподаткування. Вони визначаються урядами країн послідовників, які працюють в цих країнах або керують бізнесом з них.

Кожен Послідовник повинен створити національне координаційне бюро (НСП) для підвищення ефективності «Керівних принципів ОЕСР» шляхом проведення пропагандистських заходів, обробки запитів та сприяння вирішенню проблем, що виникають у зв'язку із впровадженням «Керівних принципів ОЕСР» у конкретних випадках. «Керівні принципи ОЕСР» є першим міжнародним інструментом інтеграції корпоративної відповідальності з метою дотримання прав людини, викладених в Керівних принципах ООН для бізнесу та прав людини, і для включення комплексної перевірки на основі ризиків в основні сфери ділової етики, пов'язані з негативним впливом.

¹ Аргентина (1997 р.), Австралія (1976 р.), Австрія (1976 р.), Бельгія (1976 р.), Бразилія (1997 р.), Канада (1976 р.), Чилі (1997 р.) Колумбія (2011 р.); Коста-Ріка (2013), Чехія (1995), Данія (1976), Єгипет (2007), Естонія (2001), Фінляндія (1976), Франція (1976), Німеччина (1976), Греція (1976), Угорщина (1994), Ісландія (1976), Ірландія (1976), Ізраїль (2002), Італія (1976), Японія (1976), Йордан (2013), Корея (1996), Латвія (2004 р.), Литва (2001 р.), Люксембург (1976 р.), Мексика (1994 р.), Марокко (2009 р.), Нідерланди (1976 р.), Нова Зеландія (1976 р.), Норвегія (1976 р.), Перу (2008 р.), Польща (1996 р.), Португалія (1976 р.), Румунія (2005 р.), Словаччина (2000 р.), Словенія (2002 р.), Іспанія (1976 р.), Швеція (1976 р.), Швейцарія (1976 р.), Туніс (2012 р.), Туреччина (1981 р.), Велика Британія (1976 р.), Сполучені Штати (1976 р.).

Ці «Керівні принципи» не містять докладних відомостей про те, як взаємодіяти із зацікавленими сторонами. Багато докладних та конкретних контекстних «порад» щодо взаємодії із зацікавленими сторонами вже існують і мають посилання на цей документ. Натомість, «Керівні принципи» описують систему комплексної перевірки для підприємств, що працюють у видобувному секторі, для виявлення та управління ризиками, пов'язаними із взаємодією із зацікавленими сторонами, для забезпечення їхньої участі в запобіганні та подоланні

негативного впливу, який визначено в «Керівних принципах ОЕСР».¹ Таким чином, ці «Керівні принципи» не мають на меті замінити інші керівництва із взаємодії із зацікавленими сторонами, які вже існують, натомість доповнити їх.

Хто повинен використовувати ці «Керівні принципи»?

Ці «Керівні принципи» в першу чергу призначені для працівників підприємств видобувної промисловості, які контактують із громадами та зацікавленими сторонами, або для великих фірм, персоналу, який відповідає за взаємодію із зацікавленими сторонами (термін «персонал, який відповідає за взаємодію із зацікавленими сторонами» використовується протягом усього документу і включає обидва типи діячів). Вони також містять рекомендації для виконавчого керівництва видобувних компаній. Ці «Керівні принципи» можуть виконувати роль посилання на самі зацікавлені сторони та національні координаційні бюро (НСП) з питань виконання керівних принципів ОЕСР щодо підходів, рекомендованих для індустрії. Ці «Керівні принципи» не поширюються на старателів або неформальну видобувну діяльність, хоча містять принципи щодо взаємодії із старателями та малими видобувними підприємствами.²

Як використовувати ці «Керівні принципи»

Ці «Керівні принципи» складаються з п'яти розділів: 1) система комплексної перевірки для конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами; 2) рекомендації щодо корпоративного планування або рекомендації для вищого керівництва щодо стратегічного позиціонування зацікавлених сторін; 3) рекомендації щодо місцевого персоналу; 4) додаток, що включає в себе механізм моніторингу та оцінки для контролювання заходів взаємодії із зацікавленими сторонами; 5) чотири тематичні додатки, включаючи тематичні керівні принципи з питань корінних народів, жінок, працівників та старателів і малих видобувних підприємств.

У першому розділі наводиться огляд процесів та кроків, які слід вжити для забезпечення того, щоб взаємодія із зацікавленими сторонами ефективно виконувала функцію попередження та подолання негативних наслідків.

У другому розділі наведені рекомендації щодо корпоративного планування, які надають керівництву інформацію щодо того, як забезпечити належну розстановку пріоритетів при взаємодії із зацікавленими сторонами на рівні організації.

Третій розділ, рекомендації щодо місцевого персоналу, є головною і найбільшою частиною цього документу. Цей розділ містить практичні поради щодо комплексної перевірки для забезпечення того, щоб участь зацікавлених сторін була ефективною для уникнення та подолання несприятливих наслідків. Читачі повинні використовувати цей розділ для отримання передового досвіду, стратегій реагування на конкретні проблеми та посилання на інші ресурси із взаємодії із зацікавленими сторонами на місцях.

¹ Див. *Важливі умови та сфера застосування: Конструктивна взаємодія із зацікавленими сторонами та комплексна перевірка.*

² Див. Додаток Е «Взаємодія зі старателями та малими видобувними підприємствами».

Четвертий розділ, Додаток А, містить систему моніторингу та оцінки для взаємодії із зацікавленими сторонами. Читачі знайдуть у цьому розділі цікаву інформацію про моніторинг та оцінку різних аспектів взаємодії.

У Додатках В, С, D та E надані тематичні керівні принципи щодо взаємодії із корінними народами, жінками, працівниками та старателями відповідно. Хоча конструктивна взаємодія включає подібні принципи незалежно від типу зацікавленої сторони, для цих груп надаються спеціальні керівні принципи через їх унікальний статус та потенційну вразливість. Читачі, які взаємодіють з цими групами, повинні користуватися цими додатками.

➔ Дії у цьому документі позначаються стрілкою для швидкої навігації.

Обґрунтування комплексної перевірки, які пояснюють, як подолати ризики, що виникають внаслідок взаємодії із зацікавленими сторонами, завдяки рекомендаціям, наведені упродовж всього документу.

Важливі умови та сфера застосування

Конструктивна взаємодія із зацікавленими сторонами та комплексна перевірка

Комплексна перевірка

У контексті «Керівних принципів ОЕСР» під «комплексною перевіркою» розуміється процес, за допомогою якого підприємства визначають, запобігають та пом'якшують фактичні та потенційні негативні впливи та звітують про те, яким чином ці впливи долаються.³ Ризики, виявлені в процесі комплексної перевірки, охоплюють негативні впливи, пов'язані з низкою питань, зазначених у «Керівних принципах ОЕСР», включаючи розкриття інформації, права людини, зайнятість та виробничі відносини, охорона навколишнього середовища, боротьба з хабарництвом, підкуп та вимагання хабара, а також інтереси споживачів.

Комплексна перевірка є невід'ємною частиною систем прийняття рішень та управління ризиками, і є безперервним, проактивним і реактивним процесом. Вона має здійснюватися протягом усього життєвого циклу проекту. У «Керівних принципах ОЕСР» рекомендується проводити комплексну перевірку на основі ризику, що означає, що характер і ступінь комплексної перевірки будуть залежати від ризиків несприятливих наслідків, пов'язаних з конкретною ситуацією.⁴ У контексті цього Керівництва це означатиме, що для операцій, які навряд чи призведуть до несприятливих впливів, або операцій, за яких негативні наслідки є незначними, підприємства можуть відповідно масштабувати свої зусилля з комплексної перевірки. Однак всі підприємства повинні проводити комплексну перевірку незалежно від розміру та виду діяльності.

³ Див. Глава II, параграфи A11 та A12, «Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних компаній», редакція 2011 р., OECD Publishing, Париж, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264115415-en>.

⁴ Див. Глава II, параграфи A10-A12, «Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних компаній», редакція 2011 р., OECD Publishing, Париж, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264115415-en>.

Конструктивна взаємодія із зацікавленими сторонами

Конструктивна взаємодія із зацікавленими сторонами означає безперервну взаємодію із зацікавленими сторонами, яка є двосторонньою, сумлінною та реагуючою.

- **Двостороння взаємодія** означає, що сторони вільно висловлюють думки, діляться поглядами та сприймають альтернативні точки зору для досягнення взаєморозуміння. Важливим є розподіл повноважень щодо прийняття рішень шляхом відходу від сприйняття підприємства як основного органу прийняття рішення для досягнення більш взаємного прийняття рішень із зацікавленими сторонами та сторонами, які зазнають вплив. Це також означає, що зацікавлені сторони самі беруть активну участь у взаємодії.
- **«Сумлінна» взаємодія** залежить від учасників обох сторін взаємодії. Це означає, що сторони мають щирі наміри зрозуміти, яким чином діяльність компанії впливає на інтереси зацікавлених сторін. Це означає, що підприємство готове долати негативні наслідки, і що зацікавлені сторони чесно представляють свої інтереси, наміри та проблеми.
- **Реагуюча взаємодія** означає, що має проводитись контроль заходів із взаємодії із зацікавленими сторонами шляхом виконання зобов'язань, узгоджених сторонами, забезпечення належного подолання негативного впливу на зацікавлені сторони, в тому числі шляхом надання засобів правового захисту, якщо підприємства спричинили або сприяли виникненню впливу (-ів), і що погляди зацікавлених сторін враховуються у проектних рішеннях.
- **Безперервна взаємодія** означає, що взаємодія із зацікавленими сторонами триває протягом всього життєвого циклу виробництва та не є одноразовим заходом.

Комплексна перевірка для конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами

Залучення зацікавлених сторін - це очікування відповідальної ділової поведінки. Це також є ефективною діяльністю для виявлення та уникнення потенційних негативних наслідків видобувної діяльності, відповідного пом'якшення та усунення наслідків, якщо вони з'являються, та забезпечення того, щоб потенційні позитивні наслідки видобувної діяльності були оптимізовані для всіх зацікавлених сторін. У цьому сенсі залучення зацікавлених сторін є важливим засобом впровадження комплексної перевірки. Самі зацікавлені сторони можуть надавати важливі знання для визначення потенційного або фактичного впливу на себе або своє оточення. Цінності та пріоритети зацікавлених сторін є вкрай важливими при оцінці впливу та визначенні відповідних кроків щодо уникнення або пом'якшення.

Проте, якщо заходи із взаємодії із зацікавленими сторонами не належним чином підтримуються, не розробляються чи не виконуються, функція їх комплексної перевірки може бути не реалізована, і не можна буде уникнути або подолати негативні впливи. Крім того, недостатня взаємодія із зацікавленими сторонами може сама по собі спричинити реальний або відчутний негативний вплив і загрожувати потенційним вигодам зацікавлених сторін.

Це Керівні принципи не являються всебічним підходом до комплексної перевірки у видобувному секторі, але натомість дають рекомендації щодо комплексної перевірки систем та процесів для забезпечення того, щоб залучення зацікавлених сторін ефективно визначало, запобігало та пом'якшувало фактичні та потенційні негативні впливи, а також щодо звітування про те, як долаються фактичні наслідки.

Аналогічно комплексній перевірці на основі ризиків, заходи із взаємодії із зацікавленими сторонами можуть бути пропорційні ризикам та впливам, які можуть виникнути або бути спричинені проведенням видобувної діяльності. Наприклад, коли видобувна діяльність передбачає переселення громад, може знадобитись більш широкий обмін інформацією, більше консультацій та переговорів у порівнянні із ситуацією, коли вплив є більш обмеженим, наприклад, у випадку зміни місцевих транспортних маршрутів через видобувну інфраструктуру.

Зацікавлені сторони та правовласники

Зацікавлені сторони

У контексті цього документу зацікавлені сторони - це особи або групи осіб, на яких прямо чи опосередковано впливає проект або діяльність. З точки зору комплексної перевірки, пріоритет слід віддавати тим зацікавленим особам, для яких ризик негативних впливів найбільший або потенційний негативний вплив є серйозним або може стати непоправним. Пріоритети для участі можуть включати зокрема наступні:

- місцеві громади, що знаходяться під потенційним впливом (включаючи кочові громади, громади, які живуть поблизу видобувної концесії, вниз за течією біля об'єкту або уздовж транспортного шляху, або поблизу відповідної інфраструктури, наприклад, енергосистеми або переробних підприємств);
- корінні народи
- фермери
- працівники (включаючи місцевих та трудових мігрантів)
- старателі
- приймаючі органи влади (місцеві, регіональні та національні)
- місцеві організації громадянського суспільства, громадські організації та місцеві організації із захисту прав людини.

Крім того, зацікавлені сторони, які можуть бути важливими для конструктивної взаємодії, можуть включати в себе:

- неурядові організації
- колег за галуззю
- інвесторів/акціонерів
- ділових партнерів
- ЗМІ.

Правовласники

Всі люди мають права, і, отже, всі зацікавлені сторони як особи, є «правовласниками»⁵. Проте права не всіх зацікавлених сторін будуть піддаватися ризику або зазнавати впливу від видобувного проекту чи пов'язаної з ним діяльності. Важливо визначити ризики щодо людських прав, пов'язані з видобувною діяльністю серед зацікавлених сторін, та ідентифікувати таких зацікавлених сторін як «правовласників» в контексті заходів із взаємодії. Наприклад, особи, які живуть у громаді, чий єдиний місцевий водний ресурс може бути забруднений видобувною діяльністю, можуть бути правовласниками. Працівники, які зазнають дискримінації на робочому місці, також є правовласниками. Окрім окремих прав людини, певні групи, такі як корінні та племінні народи, можуть мати колективні права, а отже група сама по собі може вважатися правовласником. Визначення правовласників є першим кроком для забезпечення визнання та поваги прав людини.

Способи взаємодії

У тексті документу використовуються певні розмовні терміни, які мають специфічні значення в контексті залучення зацікавлених сторін. Наведені нижче терміни слід розуміти у значенні, зазначеному нижче:

- **Інформування/звітування:** одностороння комунікація, як правило, підприємства із зацікавленими сторонами, орієнтована на надання інформації.
- **Консультування:** комунікація, спрямована на обмін інформацією та її збір для належного розуміння контексту проекту чи діяльності, переваг, побоювань та очікувань кожної зі сторін та забезпечення того, щоб всі сторони знали про погляди одна одної.
- **Переговори:** двостороння комунікація з метою дійти взаємної згоди.
- **Реагування:** вживання заходів у відповідь на проблеми, занепокоєння або певну інформацію.

Різниця між гірничодобувним та нафтогазовим сектором

Гірничодобувний та нафтогазовий сектор мають схожі характеристики, такі як необхідність великих інвестицій, стаціонарне виробництво та потенційно значні несприятливі наслідки для зацікавлених сторін. Проте, існують важливі відмінності між цими добувними галузями⁶. Ці відмінності мають наслідки для участі зацікавлених сторін на рівні підприємства. Наприклад:

⁵ У «Керівних принципах ОЕСР» термін «правовласник» використовується у контексті прав людини. Таким чином, у «Керівних принципах» термін «правовласник» використовується для позначення зацікавлених сторін, права яких зазнають потенційного або реального впливу. Це не зменшує значення інших «прав», таких як «право на землю» і т.п. Див. Глава IV, параграф 45 A12, «Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних компаній», Редакція 2011 р., OECD Publishing, Париж, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264115415-en>.

⁶ Ці Керівні принципи містять посилання на встановлені керівні принципи як в гірничодобувній, так і в нафтогазовій сферах, таких як Міжнародна спілка гірничо-металургійних комбінатів (ICMM) та ІРІЕСА, Глобальна асоціація нафтогазової промисловості з питань навколишнього середовища і соціальних проблем.

- Методи, які використовуються для видобування ресурсів, такі як відкрите видобування або буріння нафти або газу, мають різні типи «слідів» і можуть викликати різні побоювання серед груп зацікавлених сторін.
- Розташування ресурсів часто визначає кількість та типи громад, на які здійснюється вплив, а також характер негативних впливів та їх вірогідність. Може бути помітна різниця між розробкою морських родовищ нафти і газу (а також видобуток з морського дна) та видобуток на континенті, де здійснюється більша частина видобутку. Риболовецькі громади можуть бути первинними зацікавленими сторонами, на яких впливає, наприклад, розробка морських родовищ та видобування нафти.
- Методи переробки та транспортування різняться. Нафта та газ, добуті шляхом континентального видобутку, як правило, транспортують суходільними трубопроводами, тоді як інші нафтогазові продукти та корисні копалини, як правило, транспортуються автомобільним або залізничним транспортом. Обидві індустрії використовують способи доставки та портові засоби, які можуть стати частиною впливу, хоча іноді вони можуть знаходитись далеко від місця видобутку.
- Існують відмінності у термінах виконання проектів; наприклад, проекти з видобутку корисних копалин можуть бути капіталомісткими протягом багатьох років від проведення розвідки, випереджувальної експлуатаційної розвідки та будівництва до початку виробництва. Терміни робіт до початку виробництва є набагато різноманітнішими в гірничодобувному секторі, ніж у нафтогазовому.
- Процеси ліцензування гірничодобувної промисловості та контракти між державою та приватним сектором часто відрізняються за формою від контрактів на видобуток нафти та газу. Наприклад, більш ніж половина підприємств у нафтогазовому секторі діє за контрактами на компенсаційних умовах (PSC), згідно з якими уряд приймаючої сторони зберігає право власності на нафту і газ під землею, а підприємство має право на частку нафти та газу, які воно видобуває. PSC не поширені в секторі видобутку корисних копалин, хоча спільні підприємства (JV) із державними компаніями присутні в обох видобувних галузях. У деяких юрисдикціях уряди приймаючої сторони зберігають право власності на нафту та газ у всіх відношеннях, сплачуючи підприємству плату за видобуток нафти або газу за умовами контракту на надання послуг. Процес ліцензування може також відрізнитися у контрактах на нафту та газ порівняно із контрактами на видобуток. Все більша зростає тенденція ліцензування видобутку нафти і газу на підставі конкурентної пропозиції, тоді як більшість контрактів на видобуток корисних копалин укладаються за принципом «хто перший прийшов, той перший працює». Це пояснюється тим, що зазвичай існує більше інформації та менше невизначеності щодо вартості нафтового та газового родовища у порівнянні з родовищем корисних копалин. Гірничодобувні підприємства повинні робити значні інвестиції в дослідження, щоб визначити економічну доцільність родовища корисних копалин, і, як правило, лише 1 з 1000 родовищ корисних копалин стають комерційною шахтою.
- Крім того, геологорозвідувальні підприємства відрізняються від проектних підприємств. Наявність геологорозвідувальних підприємств або старателів може викликати очікування або побоювання навіть у випадку, якщо розвідка має незначний вплив і незважаючи на те, що лише незначна частина розвідки закінчується видобутком.

Керівні принципи ОЕСР щодо комплексної перевірки конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами у видобувному секторі
© OECD 2017

Система комплексної перевірки для конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами у видобувному секторі

Ці «Керівні принципи» містять систему для подолання ризиків щодо виконання заходів із взаємодії із зацікавленими сторонами з метою забезпечення їхньої конструктивності та сприяння уникненню та подоланню негативних наслідків. Обґрунтування комплексної перевірки надається у тексті цього документу.

У цьому документі поділ рекомендацій комплексної перевірки на етапи відображає логічне групування різних процесів. Це не означає, що комплексна перевірка або взаємодія із зацікавленими сторонами є лінійним або одноразовим процесом.

I. Рекомендації для корпоративного планування або управління

1. Проведіть стратегічне позиціонування взаємодії із зацікавленими сторонами

- Запровадьте та чітко повідомляйте політику підприємства та зобов'язання щодо взаємодії із зацікавленими сторонами.
- Інтегруйте взаємодію із зацікавленими сторонами в ключові системи управління.
- Враховуйте питання взаємодії із зацікавленими сторонами при формуванні ділових відносин.
- Створіть систему зворотного зв'язку, щоб інтегрувати погляди зацікавлених сторін у прийняття рішень щодо проекту.

II. Рекомендації для персоналу на місцях

1. Вживайте належні заходи для того, щоб персонал, залучений до взаємодії із зацікавленими сторонами, добре розумів місцевий та виробничий контекст

- Проконсультуйтеся з технічним персоналом, місцевими джерелами та відповідними документами.
 - Проконсультуйтеся з технічним персоналом і, коли необхідно, беріть участь у проведенні та плануванні оцінок впливу.
 - Якщо це можливо, залучайте зацікавлених сторін до планування та проведення оцінки впливу.
 - Проведіть попереднє польове дослідження.
- Ретельно перевірте інформацію на предмет точності.
- Постійно актуалізуйте розуміння.

2. Переконайтеся, що зацікавлені сторони та їхні представники належним чином визначені та пріоритезовані

- Визначте та пріоритезуйте зацікавлені сторони, які зазнають найбільший вплив.
 - Визначте всіх зацікавлених сторін та правовласників.
 - Пріоритезуйте зацікавлені сторони серед найбільш уразливих та тих, що зазнають найбільшого впливу.
 - Верифікуйте та оновлюйте результати.
- Верифікуйте представників та посередників зацікавлених осіб.
 - Переконайтеся у тому, що інтереси зацікавлених сторін представлені.
 - За необхідністю, проведіть повторне оцінювання представників.

3. Запровадьте необхідну систему підтримки для конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами

- Визначте цілі та завдання, що забезпечують правильну основу діяльності зацікавлених сторін.
- Розробіть системи, спрямовані на забезпечення того, щоб персонал, який спілкується із зацікавленими сторонами, поведився поважно.
- Надавайте підтримку та інформацію, необхідну для зацікавлених сторін для представлення їхніх поглядів та інтересів.
 - Діліться матеріалами із зацікавленими сторонами.
 - Знаходьте баланс між прозорістю та конфіденційністю.
 - Проконсультуйтеся із зацікавленими сторонами щодо інформування про обмін інформацією.
 - Проведіть необхідне навчання та надайте зацікавленим сторонам необхідні ресурси.
- Оптимізуйте ресурси (людські та фінансові) для участі у заходах із взаємодії.
 - Заздалегідь визначайте та запитуйте ресурси.
 - Намагайтесь отримати додаткові ресурси та оптимізуйте їхнє використання в умовах обмеженості ресурсів.

4. Розробіть відповідні та ефективні заходи та процеси для взаємодії із зацікавленими сторонами

- Заплануйте відповідні терміни для заходів із взаємодії із зацікавленими сторонами.
- Визначте, який спосіб взаємодії є необхідним або потрібним.
- Визначте та застосовуйте передовий досвід.
- Визначте та реагуйте на зовнішні проблеми, пов'язані із взаємодією.
- Встановіть чіткі та функціональні процеси для подолання негативних наслідків.
- Взаємодійте із зацікавленими сторонами для забезпечення відповідного відшкодування.

5. Забезпечте здійснення контролю

- a) Запровадьте процес контролю виконання угод, зобов'язань та усунення проблем.
- b) Регулярно звітуйте перед зацікавленими сторонами про проведення контролю виконання угод, зобов'язань та усунення проблем.

6. Контролюйте та проводьте оцінку взаємодії із зацікавленими сторонами та реагуйте на виявлені недоліки

- a) Встановіть показники та критерії оцінки ефективності заходів із взаємодії із зацікавленими сторонами.
- b) Запровадьте процедуру спільного моніторингу та оцінки.
- c) Наполягайте на проведенні незалежної зовнішньої перевірки заходів із взаємодії із зацікавленими сторонами.
- d) За необхідності, реагуйте на виявлені недоліки.

Керівні принципи ОЕСР щодо комплексної перевірки конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами у видобувному секторі
© OECD 2017

Рекомендації щодо корпоративного планування та управління

СТРАТЕГІЧНЕ ПОЗИЦІОНУВАННЯ ВЗАЄМОДІЇ ІЗ ЗАЦІКАВЛЕНИМИ СТОРОНАМИ

Стратегічне позиціонування взаємодії із зацікавленими сторонами: короткий план проведення необхідних заходів

- Підприємство та його керівництво повинні включити зобов'язання щодо конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами у корпоративну політику або в інший документ в залежності від корпоративної культури та отримати затвердження вищим керівництвом підприємства.
- Підприємства повинні включити заходи із взаємодії із зацікавленими сторонами в регулярну операційну діяльність.
- Підприємства повинні враховувати своє зобов'язання щодо конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами при формуванні ділових відносин або здійсненні інвестицій, які можуть вплинути на зацікавлені сторони.
- Підприємства повинні створювати системи, які забезпечують включення поглядів зацікавлених сторін у процес прийняття рішень на рівні керівництва.

Принципи комплексної перевірки:

Визнання, розуміння та відповідне інформування про важливість взаємодії із зацікавленими сторонами на організаційному рівні знижує ризики: поганого планування або недостатнього фінансування діяльності зацікавлених сторін, відсутності врахування результатів взаємодії із зацікавленими сторонами щодо прийняття рішень стосовно проекту та формування ділових відносин, які можуть підірвати зусилля із взаємодії із зацікавленими сторонами, що, в свою чергу, може призвести до несприятливих наслідків. Це важливо незалежно від розміру підприємства або характеру його діяльності чи проектів.

Підприємство та його керівництво несуть відповідальність за те, щоб взаємодія із зацікавленими сторонами стратегічно позиціонувалась та запроваджувалась на всіх рівнях організації, а місцевий персонал несе відповідальність за планування, виконання та контроль виконання конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами.

А. Розробка чіткої політики взаємодії із зацікавленими сторонами

➔ Управління повинно забезпечити внесення зобов'язання щодо конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами у корпоративну політику або в інший документ в залежності від корпоративної культури, та його затвердження вищим керівництвом підприємства.

Зобов'язання мають відображати наступне:

- Визнання довгострокового підходу до взаємодії із зацікавленими сторонами, спрямованого на формування відносин та уникнення негативного впливу на зацікавлених сторін.
- Конструктивна взаємодія із зацікавленими сторонами як вимога при плануванні та здійсненні проекту або заходу.
- Відповідність «Керівним принципам ОЕСР» та іншим міжнародним еталоном взаємодії із зацікавленими сторонами, які визнають, що комплексна перевірка виходить за межі комерційних процесів управління ризиками для виявлення, пом'якшення та реагування на реальні та потенційні негативні наслідки для місцевих громад та інших зацікавлених сторін.
- Пріоритезація груп, що зазнають найбільшого впливу, або найбільш уразливих груп зацікавлених сторін (наприклад, жінки, діти, корінні народи).
- Міцні політики проти застосування сили, маніпулювання, втручання, примусу, залякування або незаконної поведінки (наприклад, хабарництва, викривлення фактів) під час взаємодії із зацікавленими сторонами та запровадження процедур для коригування такої поведінки.
- Прозорість, пов'язана із взаємодією із зацікавленими сторонами, у тому числі у загальнодоступній звітності щодо взаємодії із зацікавленими сторонами, а також обмін інформацією та звітування перед зацікавленими сторонами протягом усього процесу взаємодії.
- Забезпечення належних засобів подолання впливу, якщо підприємство спричинило або сприяло виникненню несприятливих наслідків. Їх можна отримати через механізми подання скарг, посередництво та інші процедури вирішення спорів.⁷

В. Інтеграція зацікавлених сторін в ключові системи управління

➔ Підприємства повинні інтегрувати взаємодію із зацікавленими сторонами в регулярну операційну діяльність.

⁷ Див. «Рекомендації щодо місцевого персоналу», «Крок 4: Е. Встановлення чітких та функціональних процедур реагування на скарги»

Це може заощадити час і витрати, забезпечити відповідність виробничим реаліям та забезпечити, щоб взаємодія не залишалася без уваги як неосновна діяльність. Інтеграція взаємодії із зацікавленими сторонами може включати:

- Делегування повноважень місцевому персоналу для управління взаємодією із зацікавленими сторонами та його залучення до проведення прозорих оцінок впливу на соціальне, екологічне середовище та права людини.
- Інтеграція взаємодії із зацікавленими сторонами у центральну систему оцінки ризиків та моніторингу.
- Розробка надійних процедур корпоративного інформування та захисту для безпечного повідомлення про порушення політики взаємодії із зацікавленими сторонами.
- Розробка процедури інформування про важливість взаємодії із зацікавленими сторонами представників всіх рівнів, включаючи корпоративні офіси, керівників заводів, представників колективу працівників, основних підрядників та постачальників, партнерів з розвитку та інших співробітників.
- Створення системи для реєстрації та відстеження інформації, яка може забезпечити базу знань, що стосуються взаємодії із зацікавленими сторонами, яка буде доступна для існуючого та майбутнього персоналу.
- Включення взаємодії із зацікавленими сторонами у звіт про сталий розвиток та соціальну відповідальність⁸.

C. Врахування питань взаємодії із зацікавленими сторонами при здійсненні інвестицій або формуванні ділових відносин

➔ Підприємства повинні враховувати свої зобов'язання щодо конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами при формуванні ділових відносин або здійсненні інвестицій, які можуть вплинути на зацікавлені сторони.

Це особливо актуально для вибору підрядників та партнерів для проекту, які, як очікується, будуть взаємодіяти із зацікавленими сторонами. У зв'язку з цим слід розглянути наступні питання:

- **Комунікація:** чи внутрішня політика та цінності чітко передаються зовнішнім суб'єктам, які можуть перешкоджати процесу взаємодії із зацікавленими сторонами, таким як ділові партнери та уряди, перед встановленням нових ділових відносин? Чи політика та цінності повідомляються через контракти, технічні завдання або меморандуми про взаєморозуміння? Чи потрібно діловим партнерам погоджуватись на дотримання певних кодексів поведінки або операційних стандартів щодо зацікавлених сторін?

⁸ Інші керівні принципи щодо звітності зі сталого розвитку та програмних додатків для контролювання зобов'язань див. IFC (2007), Взаємодія із зацікавленими сторонами: Посібник з передового досвіду для компаній, що ведуть бізнес на ринках, які розвиваються, www.ifc.org/wps/wcm/connect/938f1a0048855805beacfe6a6515bb18/IFC_StakeholderEngagement.pdf?MOD=AJPERES.

- **Попередження виникнення проблем:** чи підприємство обговорювало з партнерами чи урядами-власниками надр, яким чином будуть розглядатися випадки невідповідності зобов'язань підприємства та підходів взаємодії із зацікавленими сторонами із зобов'язаннями та підходами урядів-власників надр або ділових партнерів? Чи включені формальні процедури подолання невідповідностей в контракти, технічні завдання або меморандуми про взаєморозуміння?
- **Застосування важелів або практика профілактики:** чи підприємство впевнене, що зможе підтримувати свою власну політику та цінності при взаємодії із зацікавленими сторонами протягом всього життєвого циклу виробництва? Чи можуть підприємства використовувати важелі впливу на зовнішніх ділових осіб, які можуть сприяти або спричинити негативний вплив на зацікавлені сторони, або вирішити уникнути відносин або операційної діяльності в умовах, коли підтримка власної політики та цінностей щодо зацікавлених сторін буде неможливою?⁹

D. Запровадження системи зворотного зв'язку для урахування поглядів зацікавлених сторін при прийнятті рішень щодо проекту¹⁰

➔ Підприємства повинні запровадити системи, які забезпечать врахування поглядів зацікавлених сторін при прийнятті рішень щодо проекту чи діяльності на рівні керівництва. Можна розглядати наступні підходи:

- Встановлення прямих ліній зв'язку між вищим керівництвом та працівниками на місцях, залученими до взаємодії із зацікавленими сторонами, та запровадження процедур інформування про потенційні зміни або рішення про проекти, що розглядаються, які можуть вплинути на зацікавлені сторони або узгоджені зобов'язання.
- Коли це необхідно, вище керівництво має узгоджувати внесення доповнень до реєстру зобов'язань та звіт про виконання зобов'язань чи угод та про забезпечення засобів подолання¹¹.
- У випадку, коли погляди зацікавлених сторін не були враховані або зобов'язання та засоби подолання не були надані, як це було раніше узгоджено, необхідно пояснити зацікавленим сторонам, чому так відбувається.

⁹ Для отримання додаткової інформації на цю тему див. ID стор. 23 та Л. Зандвілет та М. Андерсон (2009), «Глава 11: Робота з урядами», як зробити це правильно: ефективна корпоративна комунікація, Greenleaf Publishing: Велика Британія.

¹⁰ Див. «Рекомендації щодо місцевого персоналу», «Крок 5: А. Забезпечення контролю».

¹¹ Опис того, що слід включити до реєстру зобов'язань див. «Рекомендації щодо місцевого персоналу», «Крок 5: А. Забезпечення контролю».

Керівні принципи ОЕСР щодо комплексної перевірки конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами у видобувному секторі
© OECD 2017

Рекомендації щодо місцевого персоналу

КРОК 1: ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТОГО, ЩОБ ПРАЦІВНИКИ, ЯКІ ЗАЙМАЮТЬСЯ ВЗАЄМОДІЄЮ ІЗ ЗАЦІКАВЛЕНИМИ СТОРОНАМИ, РОЗУМІЛИ МІСЦЕВИЙ ТА ВИРОБНИЧИЙ КОНТЕКСТ

Етап 1: короткий план проведення необхідних заходів

- Коли доречно, працівники, які займаються взаємодією із зацікавленими сторонами, мають приймати участь у проведенні оцінок впливу або консультацій із технічним персоналом щодо можливих фізичних впливів проекту.
- Якщо можливо, при плануванні та проведенні оцінки впливу мають брати участь працівники, які взаємодіють із зацікавленими сторонами, а також самі зацікавлені сторони.
- Працівники, які взаємодіють із зацікавленими сторонами, повинні також проводити попередні польові дослідження, щоб зрозуміти місцевий контекст та, за необхідності, залучати інші джерела.
- Зібрана інформація повинна бути оцінена на предмет точності та достовірності.
- Інформація про місцеве та виробниче середовище повинна, за необхідністю, оновлюватись.

Принципи комплексної перевірки:

Важливо, щоб персонал, який взаємодіє із зацікавленими сторонами на місцях, розумів масштаби впливу проекту та місцевий контекст, в якому реалізується проект. Якщо працівники, на яких покладена взаємодія із зацікавленими сторонами, не належним чином розуміють місцевий та виробничий контекст, вони, можливо, не зможуть виявити зацікавлених сторін та належним чином розробити та впровадити заходи взаємодії. Як наслідок, деякі групи, які знаходяться під впливом, або окремі особи можуть бути відсторонені або виключені із заходів взаємодії. Це може означати, що несприятливі наслідки не зможуть бути подолані або попереджені, позитивні впливи можуть бути не оптимізовані, що може призвести до конфлікту, якого можна уникнути.

А. Отримання інформації з правильних джерел¹²

➔ Працівники, які взаємодіють із зацікавленими сторонами, мають розуміти місцеве та виробниче середовище. Коли доречно, вони мають приймати участь у проведенні оцінок впливу або у консультаціях із технічним персоналом щодо можливих фізичних впливів проекту. Працівники також повинні проводити попередні польові дослідження, щоб зрозуміти місцевий контекст та, за необхідності, залучати інші джерела.

1. Оцінки впливу

Як правило, інформація про операційний вплив буде збиратися та аналізуватися шляхом виконання оцінки впливу, наприклад, Оцінки соціального та екологічного впливу (SEIA) або Оцінки впливу на права людини (HRIA), на етапі розробки проекту¹³. Для оптимізації оцінка HRIA також може бути інтегрована в SEIA.

Оцінки впливу можуть відігравати важливу роль у формуванні заходів із взаємодії, оскільки вони стануть основою для визначених зацікавлених сторін, що знаходяться під впливом, та питань, для вирішення яких мають бути залучені зацікавлені сторони.

➔ Якщо можливо, у плануванні та проведенні оцінки впливу мають брати участь працівники, які взаємодіють із зацікавленими сторонами, а також самі зацікавлені сторони.

Часто оцінки впливу будуть підпадати під регулювання юрисдикції, в якій вони відбуваються, і їх необхідно буде проводити у визначеному порядку. Однак це не обов'язково виключає залучення зацікавлених сторін. Наприклад, фінансова підтримка може бути надана громадам для проведення оцінок впливу як самостійно, так і з залученням експертів на їх вибір, щоб забезпечити узгодження з результатами підприємства.¹⁴

¹² Див. Таблицю 2 в кінці цього розділу для огляду інформації, яка може бути актуальною для планування та впровадження взаємодії із зацікавленими сторонами.

¹³ Є цілий ряд існуючих інструментів щодо того, як краще зрозуміти місцевий контекст та керувати знаннями, наприклад, Anglo-American (2012 р.), Інструментарій соціально-економічної оцінки, версія 3, www.angloamerican.com/~media/Файли/A/Anglo-American-Plc/docs/seat-toolbox-v3.pdf; IFC (2010), Керівні принципи з оцінки та управління впливом на права людини, http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Guide%2Bto%2BHuman%2BRights%2BImpact%2BAssessment%2Band%2BManagement; IPECA (2013), «Інтеграція прав людини в екологічні, соціальні та медичні оцінки впливу», стор. 20, www.ipeca.org/news/20131206/integrating-human-rights-environmental-social-and-health-impact-assessments. У випадку корінних народів, керівні принципи Akwé Kon щодо проведення оцінки соціальних, культурних, духовних та екологічних наслідків (2004 р.) визнано найкращою практикою, www.cbd.int/doc/publications/akwe-brochure-en.pdf.

¹⁴ Для гарного прикладу інструменту оцінювання впливу на права людини на рівні громади див.: Права та демократія (2011 рік). Як зробити все правильно: посібник з HRIA на базі громади, <https://equalit.ie/portfolio/the-human-rights-impact-assessment-tool/>.

➔ У ситуаціях, коли персонал, залучений до взаємодії із зацікавленими сторонами, не бере участі в оцінці впливу, оцінка повинна бути перевірена на предмет повноти та точності, використовуючи методи, описані нижче. У випадках, коли оцінка впливу ще не проведена (наприклад, під час попередньої розвідки), консультації з технічним персоналом та іншими джерелами, переліченими в цьому розділі, можуть слугувати базою для розуміння місцевого та виробничого контексту.

2. Попереднє польове дослідження¹⁵

Окрім розуміння впливу, розуміння місцевої динаміки матиме важливе значення для планування заходів взаємодії із зацікавленими сторонами, відповідно до культури та контексту. Можуть проводитись попередні польові дослідження за допомогою наступного:

- Опитування домогосподарств, особливо в тих країнах, де дані перепису недоступні.
- Бесіди з відповідними особами, які працюють на підприємстві, або з іншими підприємствами, що працюють у регіоні (наприклад, персонал на виробництві, планування проектів, розвідка, зв'язки з громадськістю, зовнішні зв'язки, юристи, навколишнє середовище, фінанси, постачання, безпека та охорона праці).
- Бесіди з відповідними зовнішніми сторонами (наприклад, місцевими органами влади, антропологами, які могли працювати в цьому регіоні, національними конфедераціями та галузевими профспілками, громадськими організаціями з місцевими експертами).
- Спілкування з конкретними групами зацікавлених сторін, включаючи традиційних лідерів, молодь, жінок, етнічних чи недостатньо представлених меншин та інших зацікавлених сторін, для розуміння місцевого політичного контексту, існуючого соціального порядку, соціальних відносин та інших відповідних міркувань.

3. Правові та інші джерела

Інші відповідні джерела для розуміння місцевого та виробничого середовища можуть включати ті, що містяться в Таблиці 1.

Як було зазначено, характер і масштаб комплексної перевірки будуть залежати від ризиків несприятливого впливу, пов'язаного з конкретною ситуацією¹⁶. Таким чином, для дослідницьких підприємств, які можуть здійснювати обмежений вплив на зацікавлені сторони і які зазвичай не проводять формальних оцінок впливу, розуміння місцевого та виробничого контексту може бути більш обмеженим заходом. Наприклад, може бути зосереджена увага на розумінні очікувань та поглядів населення в межах території, що знаходиться під впливом.

¹⁵ Для отримання додаткової інформації про консультації див. «Рекомендації щодо місцевого персоналу», «Крок 4: С. Визначення та застосування передового досвіду».

¹⁶ Див. Розділ II, параграф A10-A12, «Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних компаній», редакція 2011, OECD Publishing, Париж, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264115415-en>.

Таблиця 1. Документальні джерела для розуміння контексту

Первинні джерела	<p>Контракти, ліцензії, відповідні норми та законодавство, політика підприємства, що описує правовий та нормативний режим, що застосовується до проекту чи діяльності.</p> <p>Проведення базових соціальних досліджень / оцінок впливу на права людини на замовлення інших сторін або протягом попередніх етапів проекту.</p> <p>Екологічні базові показники / оцінки впливу, які можуть надавати інформацію про якість повітря та води, наявність води та джерел, умов ґрунту, клімату, опадів та стану флори та фауни.</p> <p>Базові дослідження в галузі охорони здоров'я / оцінки впливу, які надають критерії ключових показників з охорони здоров'я.</p> <p>Картографія земель та інша інформація про проект або діяльність.</p> <p>Ключові показники, зібрані за допомогою карт географічних інформаційних систем та інших джерел. Інші існуючі матеріали або інформація, отримана у разі придбання (якщо є).</p> <p>Скарги та вимоги місцевих громад.</p>
Вторинні джерела	<p>Дослідження науковців, державних установ та галузевих органів.</p> <p>Документи, створені профспілкою підприємства або місцевою профспілкою.</p> <p>Аналіз ризиків у країні, який часто проводиться до входження в певну юрисдикцію.</p> <p>Звіти, зроблені НУО та галузевими, національними та міжнародними профспілковими органами.</p> <p>Дані, надані органами державної влади щодо зайнятості, рівня бідності, стандартів охорони здоров'я та освіти, заробітної плати, умов праці, охорони та безпеки праці тощо.</p> <p>Дані перепису, дані про доходи та показники бідності (в деяких країнах, що розвиваються, це може бути ненадійним).</p> <p>Інформація про інвестиції в громаду або програми розвитку, пов'язані з іншими проектами в області видобувної промисловості на території чи регіоні.</p> <p>Дослідження та доповіді багатосторонніх та двосторонніх інститутів розвитку (наприклад, Світовий банк, Програма розвитку ООН, Спеціальний доповідач ООН, МОП).</p> <p>Дослідження, проведені спільнотами, наприклад, корінними народами чи організаціями, що їх представляють, щодо ключових питань, які можуть мати відношення до розвитку проектів.</p> <p>Доступні звіти, підготовлені іншими підприємствами, що працюють у даній місцевості чи регіоні.</p>

В. Перевірка інформації на предмет точності

➡ Окрім збору повної інформації важливо оцінити її на предмет точності та достовірності.

Це особливо стосується успадкованих джерел, таких як попередні вихідні дані та дослідження, проведені партнером або придбаним підприємством, а також вторинні джерела.

Це можна зробити шляхом триангуляції інформації для порівняння її з іншими джерелами, враховуючи характер та джерело інформації, шляхом проведення консультацій з третіми сторонами, такими як громадські організації, щодо сумнівних даних, а також шляхом перевірки висновків або припущень щодо певних груп зацікавлених сторін із відповідними зацікавленими сторонами після запровадження механізму проведення консультацій.

Покладаючись на інформацію, отриману від третіх сторін (наприклад, інших видобувних підприємств, що працюють у регіоні, національних та місцевих громадських організацій, науковців чи представників уряду), слід враховувати наступні питання:

- **Місцева репутація:** Як до сторони ставляться місцеві громади та інші суб'єкти, такі як громадські організації, організації працівників, промислові та органи влади (відповідно)?
- **Об'єктивність:** Чи має сторона будь-які конфлікти інтересів, такі як комерційні інтереси у виробництві? Потенційно проблемні джерела фінансування? Політичні інтереси?
- **Спроможність:** Яку кваліфікацію та навички мають члени або персонал сторони/організації?
- **Значимість та досвід:** Яким чином сторона раніше демонструвала свою значимість та досвід у певній сфері?
- **Історія:** Як довго присутня сторона в цьому районі? Як і чому це виникло?

Деяка інформація буде цінна не тому, що вона є фактичною, а тому, що вона демонструє важливі погляди. У цих випадках, навіть якщо сприйняття не є точними, воно важливе для розуміння контексту, зокрема з точки зору очікувань зацікавлених сторін.

С. Постійне оновлення розуміння

➡ З часом інформація про місцеве та діюче середовище повинна оновлюватись, оскільки більш детальна інформація стає доступною через додаткові дослідження або заходи із взаємодії із зацікавленими сторонами та зміни в обставинах проекту.

Персонал проекту або заходів може ознайомитися з Таблицею 2 та отримати відповідну необхідну інформацію в контексті власних зацікавлених сторін. Як правило, частина цієї інформації збирається шляхом проведення оцінки впливу.

Таблиця 2. Розуміння місцевого контексту для формування заходів взаємодії із зацікавленими сторонами

Тип інформації	Опис	Приклади для нафти/газу та корисних копалин	Потенційна значимість для взаємодії із зацікавленими сторонами
Сфери впливу¹	Географічна область, в межах якої проектна діяльність, ймовірно, матиме вплив на права людини, соціальний, культурний та екологічний вплив. Вони повинні включати потенційний негативний вплив, а також позитивні наслідки, такі як можливість для зайнятості або розвитку бізнесу. Ця територія може виходити далеко за межі фізичного проведення проекту та включати нижні та території інших країн, а також прилеглі міста та поселення. ² Особлива увага повинна приділятися потенційному кумулятивному впливу (наприклад, як виробництво може збільшити вплив інших підприємств або минулі та майбутні впливи). ³	Нафта і газ: Велика сфера впливу (транспортні маршрути, водні об'єкти). Морські розробки включають океан, морське дно, рифи та прибережні громади. Нетрадиційний видобуток нафти і газу, ймовірно, матиме ширший діапазон впливу, ніж звичайне буріння, наприклад, видобування з поверхні нафтоносних пісків на великій території, багато свердловин для видобутку сланцевого газу. Нафто- або газопроводи мають велику площу впливу, іноді транскордонні у двох або більше країнах. Корисні копалини: Область впливу, як правило, обмежується областями, що знаходяться в межах або поблизу концесій, але можуть включати зони, розташовані нижче за течією, якщо шахта розташована поблизу річки, або території уздовж доріг та залізничних транспортних шляхів, наприклад пил, шум, затори або нещасні випадки, переселення, необхідне для прокладання дороги для транспортної інфраструктури. Залізничні лінії можуть мати транскордонний вплив у двох або більше країнах, якщо шахта знаходиться у країні, яка не має виходу до моря. Сфери наслідків для нафти та видобутку, ймовірно, будуть більш обмеженими в контексті розвідки.	Визначення зацікавлених сторін та правовласників, які зазнають вплив. Визначення потенційних кумулятивних впливів для зацікавлених сторін.
Історичні події	Ключові історичні події на території або в регіоні, які можуть мати відношення до проекту і які можуть вплинути на взаємодію із зацікавленими сторонами. Це може включати давні проблеми попередніх проектів; сукупні наслідки минулих, поточних чи запланованих видів діяльності; історію конфліктів у регіоні, в тому числі між громадами; попередні протести щодо земельних ресурсів та права власності на інфраструктуру, використання та/або доступ.	Однаково для нафтогазового та гірничодобувного сектору	Визначення потенційних сукупних впливів на зацікавлених сторін. Визначення опозиційних груп та уразливих груп. Визначення проблем взаємодії (наприклад, успадковані проблеми, насильство та опозиція).

Таблиця 2. Розуміння місцевого контексту для формування заходів взаємодії із зацікавленими сторонами (продовж.)

Тип інформації	Опис	Приклади для нафти/газу та корисних копалин	Потенційна значимість для взаємодії із зацікавленими сторонами
Нормативна база та відповідні стандарти	Нормативна база, що регулює діяльність та зобов'язання щодо взаємодії із зацікавленими сторонами, може включати: діючі міжнародні стандарти, такі як «Керівні принципи ОЕСР», інші інструменти, пов'язані з міжнародними правами людини (з метою уникнення порушень прав людини чи співучасті в них); національне законодавство країни, де знаходиться підприємство або акціонерна компанія публічного типу (якщо застосовується), національне, регіональне чи місцеве законодавство, де діє підприємство; контракти, фінансові угоди, підрядні угоди та угоди на постачання відповідно, і те, як ця нормативна база застосовується.	Нафта та газ: Тип нафтогазового контракту, наприклад концесія, контракт на розподіл продукції або контракт на надання послуг. Корисні копалини: гірничодобувні кодекси, закони, правила та умови ліцензування	Визначення груп зацікавлених сторін з особливим правовим статусом та правовласників. Визначення юридичних зобов'язань щодо залучення зацікавлених сторін. Визначення відповідних способів залучення. Визначення проблем взаємодії (наприклад, юридичні вимоги та репресивні режими).
Політика та управління	Національні, регіональні та місцеві політичні питання, які можуть вплинути на взаємодію з місцевими громадами та іншими зацікавленими сторонами, такі як наявність або відсутність сильної громади, профспілок та демократичних інститутів; місцеві уявлення про корупцію, толерантність до критики уряду; адміністративні структури та офіційні процеси прийняття рішень; інвестиційні режими і підходи до націоналізації ресурсів; динаміка конкуруючих політичних партій; чесність судової системи та верховенство права.	Нафта та газ: високі очікування та / або негативні уявлення про нафтогазові проекти серед зацікавлених сторін, наприклад «націоналізація ресурсів»; субнаціональна політична динаміка, сепаратизм чи розкол в випадках екстремізму в багатих на нафту регіонах. Корисні копалини: видобуток корисних копалин у віддалених районах, де політичне управління та адміністрування є слабкими, навіть у розвинених країнах	Визначення проблем, пов'язаних із взаємодією (наприклад, репресивні режими, обмеження спроможності, спроба омани з боку зацікавлених сторін та інших груп). Визначення відповідних способів взаємодії
Структура та роль уряду	Різні ролі, повноваження та основні інтереси на місцевому, регіональному та національному рівнях влади, а також між різними департаментами та установами, відповідальними за різні аспекти регулювання видобувної галузі. Потужність та інституційна присутність уряду на різних рівнях	Нафта та газ: спільні підприємства з національними нафтогазовими підприємствами переважають у нафтогазовій галузі. Подвійна роль держави як регулятора та виробника може ускладнювати взаємодію. Корисні копалини: динаміка між різними рівнями та органами державної влади важлива для розуміння гірничодобувної промисловості, що спеціалізується на місцевому джерелі, особливо коли шахта розташована віддалено.	Визначення проблем взаємодії (наприклад, обмеження спроможності, конкуруючі інтереси та очікування серед зацікавлених сторін). Визначення відповідних режимів взаємодії

Таблиця 2. Розуміння місцевого контексту для формування заходів взаємодії із зацікавленими сторонами (продовж.)

Тип інформації	Опис	Приклади для нафти/газу та корисних копалин	Потенційна значимість для взаємодії із зацікавленими сторонами
Демографічні та соціальні відносини	Характеристика населення місцевості/ регіону, в тому числі: чисельність населення, вік та динаміка демографічних показників; міграційні схеми; гендерні відносини, відносини між різними етнічними групами; наявність вразливих або недостатньо представлених меншин та корінних народів, рівень злочинності та безпеки.	Однаково для нафтогазового та гірничодобувного сектору	Визначення зацікавлених сторін, які знаходяться під потенційним впливом, та уразливих груп. Визначення проблем взаємодії (соціальні або культурні норми, динаміка місцевої влади, соціально-економічні обмеження. Визначення цілей участі зацікавлених сторін (наприклад, створення спільної цінності). Визначення відповідних способів взаємодії
Економіка та зайнятість	Національні та субнаціональні дані (регіональні, місцеві та транскордонні, якщо є) щодо доходів, рівня бідності, джерела зайнятості, наявності кваліфікованих працівників, бізнес-середовище, умови праці та рівень життя, якість життя, рівень грамотності. Наявність товарів та послуг місцевого виробництва.	Відповідні типи доступних товарів та послуг будуть відрізнятися між нафтогазовими та гірничодобувними виробництвами, а також на різних етапах проєктів.	Визначення зацікавлених сторін, які знаходяться під потенційним впливом, та уразливих груп. Визначення проблем взаємодії (соціальні або культурні норми, соціально-економічні обмеження, гендерні відмінності) Визначення цілей заходів із взаємодії із зацікавленими сторонами (наприклад, створення спільної цінності). Визначення відповідних способів взаємодії (наприклад, участь у доходах через місцеві закупівлі, оптимізація переваг на місцях)
Права людини	Ступінь захисту прав людини відповідно до внутрішнього законодавства; досягнення урядів у виконанні міжнародних зобов'язань у галузі прав людини; ведення реєстрів промисловості та підприємствами у справах, пов'язаних із правами людини в минулому, в тому числі через доступ до засобів правового захисту; досвід застосування сили місцевими, регіональними та національними правоохоронцями (наприклад, жорстоке придушення протестів, причетність правозахисників до зникнення захисників прав людини); доступ до засобів правового захисту жертв порушень прав людини.	Однаково для нафтогазового та гірничодобувного сектору	Визначення правласників, що знаходяться під потенційним впливом. Визначення відповідних способів взаємодії, включаючи процеси подолання. Визначення проблем взаємодії, наприклад, законодавчі вимоги та репресивні режими, насильство та опозиція.

Таблиця 2. Розуміння місцевого контексту для формування заходів взаємодії із зацікавленими сторонами (продовж.)

Тип інформації	Опис	Приклади для нафти/газу та корисних копалин	Потенційна значимість для взаємодії із зацікавленими сторонами
Соціально-економічні фактори та інфраструктура	Фактори, що впливають на здатність людей забезпечувати засоби до існування, в тому числі: доступ до продуктів, безпека землекористування, можливості працевлаштування; фактори, які можуть сприяти вразливості (наприклад, стан здоров'я, стать, дискримінація, етнічна приналежність або релігійний статус); законності соціального обміну та взаємності поза формальною економічною системою; стан та доступність медичних послуг, освіти, комунальних послуг, транспорту та іншої інфраструктури (наприклад, автомобільних, залізничних, повітряних, морських). Вразливість існуючих / традиційних господарських заходів до змін інфраструктури / демографії / екосистеми.	Однаково для нафтогазового та гірничодобувного сектору	Визначення зацікавлених сторін, які знаходяться під потенційним впливом, та уразливих груп. Визначення відповідних способів взаємодії (наприклад, участь в доходах через інфраструктуру спільного користування тощо). Визначення проблем взаємодії (соціальні або культурні норми, соціально-економічні обмеження, логістичні обмеження)
Гендерні фактори	Гендерні ролі, обов'язки та відносини в конкретних контекстах та групах; визнання урядами гендерних питань. Відмінності для різних статей на рівні освіти, навичок та можливості працевлаштування	Однаково для нафтогазового та гірничодобувного сектору	Визначення зацікавлених сторін, які знаходяться під потенційним впливом, та уразливих груп. Визначення проблем взаємодії (соціальні або культурні норми, соціально-економічні обмеження, логістичні обмеження)
Культурні фактори	Мови, які використовуються, системи вірувань, культурна практика, культурна спадщина (включаючи місця культурного та духовного значення) та традиції прийняття рішень. Наявність та визнання корінних народів. ⁴ Протоколи, що стосуються взаємодії (наприклад, дозвіл на входження до спільноти, будь то первинна взаємодія з керівництвом групи, таким як державні органи чи лідери громади, може бути необхідний у відповідності до протоколу).	Однаково для нафтогазового та гірничодобувного сектору	Визначення зацікавлених сторін, які знаходяться під потенційним впливом, та уразливих груп. Визначення відповідних способів взаємодії (наприклад, взаємодія для отримання дозволу через традиційний процес прийняття рішень) Визначення проблем взаємодії (соціальні або культурні норми, соціально-економічні обмеження, логістичні обмеження)

Таблиця 2. Розуміння місцевого контексту для формування заходів взаємодії із зацікавленими сторонами (продовж.)

Тип інформації	Опис	Приклади для нафти/газу та корисних копалин	Потенційна значимість для взаємодії із зацікавленими сторонами
Соціальна організація	Формальна та неформальна характеристика встановленого соціального порядку; аспекти організації та потенціалу домашніх господарств та громад, що впливають на участь у процесі прийняття рішень та доступ до послуг та інформації.	Однаково для нафтогазового та гірничодобувного сектору	Визначення зацікавлених сторін, які знаходяться під потенційним впливом, та уразливих груп. Визначення відповідних способів взаємодії. Визначення проблем взаємодії (соціальні або культурні норми, соціально-економічні обмеження, динаміка місцевих сил, обмеження потужностей)
Права робітників	Загальні умови праці, включаючи заробітну плату, робочий час, соціальний захист, охорону праці та безпеку. Поширеність порушень прав людини, пов'язаних із роботою, таких як дискримінація, дитяча праця, примусова робота та торгівля людьми. Роль держави у забезпеченні охорони праці та захисту прав працівників. Ступінь і характер виробничих відносин (відносини між керівництвом і профспілками) та ведення переговорів про колективний договір. Ступінь дотримання права працівників на формування або вступ до профспілок та колективних угод. Ступінь незалежності профспілок від роботодавця та уряду.	Нафта і газ: Працівники можуть не бути об'єднані у профспілки в багатьох країнах, що виробляють нафту, особливо в умовах репресивних урядів, або можуть не бути представлені незалежною профспілкою. Корисні копалини: Працівники у багатьох країнах мають давню історію промислового союзництва, у Канаді, США, Великобританії та Південній Африці. Працівники, залучені до геологорозвідувальних робіт, можуть бути сезонними та не входять до профспілок.	Визначення груп з особливим правовим статусом (наприклад, працівники) Визначення відповідних способів взаємодії Визначення проблем взаємодії (наприклад, динаміка місцевих сил, репресивні режими).

1. Визначення сфери впливу передбачає вивчення характеристик проекту та необхідність певного розуміння місцевого контексту, такого як соціальний контекст (наприклад, рівень бідності чи корупції, наявність корінних народів), характеристики місця розташування (наприклад, вразливі екологічні умови, промислові об'єкти), тип землекористування (наприклад, суперечливе землеволодіння, громади, які залежать від сільського господарства, від натурального господарства).
2. Окремі впливи можуть не вписуватися в цю географічну зону, наприклад, внесок проекту в національний дохід, або вплив проекту на глобальне потепління. Ці впливи повинні бути включені в комплексну перевірку підприємства; однак, це може виявитись неможливим або невідповідним для подолання цих впливів шляхом взаємодії із зацікавленими сторонами на місцевому рівні.
3. Під час етапу дослідження проєкту сфери впливу, ймовірно, будуть набагато більш обмеженими.
4. Більш детальну інформацію див. у Додатку В «Взаємодія з корінними народами».
5. Більш детальну інформацію див. у Додатку D «Взаємодія з працівниками та профспілками».

КРОК 2: ІДЕНТИФІКАЦІЯ ПРІОРИТЕТНИХ ЗАЦІКАВЛЕНИХ СТОРІН ТА ПРЕДСТАВНИКІВ

Крок 2: короткий план проведення необхідних заходів

- Підприємства повинні прагнути визначити всіх потенційних зацікавлених сторін та правовласників, на яких може здійснюватись вплив.
- Підприємства повинні розглянути, як певні впливи можуть відрізнитись між різними групами зацікавлених сторін та визначити пріоритетність серед найбільш уразливих і груп, вплив на які найбільш суттєвий.
- Підприємства повинні перевіряти висновки або припущення щодо певних груп зацікавлених сторін та оновлювати відповідні мапи зацікавлених сторін.
- Підприємства повинні перевіряти представників зацікавлених сторін, щоб переконатись, що вони дійсно повідомляють про погляди зацікавлених осіб, і що інтереси уразливих зацікавлених сторін представлені в однаковій мірі.
- Підприємства повинні переоцінювати представників при їх зміні та по мірі появи груп зацікавлених сторін.

A. Визначення та пріоритизація зацікавлених осіб, на яких здійснюється найбільш суттєвий вплив

Принципи комплексної перевірки:

Якщо зацікавлені сторони, на яких здійснюється вплив, зокрема правовласники та уразливі групи населення, чітко не визначаються і неможливо визначити їх пріоритетність під час визначення та планування заходів, заходи щодо взаємодії із зацікавленими сторонами ризикують встановити пріоритетність тих суб'єктів або груп, які мають найбільшу владу або вплив. Якщо не впливові зацікавлені сторони, що зазнають суттєвого впливу, не беруться до уваги, вони не можуть бути враховані в стратегіях взаємодії, і деякі негативні наслідки не можна буде уникнути або подолати за допомогою заходів із взаємодії.

➔ Підприємства повинні прагнути визначити всіх потенційних зацікавлених сторін та правовласників під час проведення ідентифікації зацікавлених сторін.

Попереднє визначення зацікавлених сторін має охоплювати загальний список громад, працівників та інших осіб та груп, на інтереси яких можуть впливати проєкт чи діяльність. Деякі зацікавлені сторони, можливо, не усвідомлюють, що вони є «зацікавленими сторонами», оскільки існують особи або групи, які не знають про те, що вони будуть зазнавати негативного впливу від проєкту, доки вплив не відбудеться. Цей список зацікавлених сторін буде відрізнитись в залежності від типу виробництва або етапу життєвого циклу компанії (див. Таблицю 3 для отримання додаткової інформації).

Таблиця 3. Зацікавлені сторони, характерні для нафтогазового та гірничодобувного сектора

Зацікавлені сторони, характерні для сектора морського видобутку нафти/газу можуть включати:	Зацікавлені сторони, характерні для гірничодобувного сектору, можуть включати:
<ul style="list-style-type: none"> Громади, що живуть біля узбережжя. Промислові рибалки та ті, хто ловить рибу для проживання. Сектор туризму на узбережжі 	<ul style="list-style-type: none"> Старатели

Потенційні правовласники можуть бути визначені на основі оцінки впливу разом з аналізом місцевого контексту. Див. Таблицю 2 та Таблицю 4, щоб отримати більше інформації.

Таблиця 4. Визначення потенційного впливу на права людини у видобувній діяльності

Проблема	Приклади потенційного впливу на права людини	Фактори, які збільшують вірогідність впливу на права людини, якщо є	Зацікавлені сторони та етап життєвого циклу проекту
Переселення	Видобувна діяльність може призвести до витіснення та втрати доступу до традиційних земель та засобів до існування. Неналежна взаємодія із зацікавленими сторонами може призвести до погано запланованих програм відновлення засобів до існування. Потенційний вплив на права: наприклад, право на достатній життєвий рівень, право на харчування, право на здоров'я. ¹	Переселення є відповідальністю національних органів влади, які мають слабку спроможність та / або поганий рівень взаємодії з місцевими громадами, на які вплинули проекти розвитку. Регіон, в який буде здійснено переселення, має дефіцит ресурсів. Місцеві громади мають унікальний статус (наприклад, корінні народи) або культурну спадщину, яку вони хотіли б захистити. Ця земля має культурну чи духовну цінність для місцевого населення. Місцеві громади мають ненадійний статус власника землі.	Місцеві громади під час будівництва та розширення виробництва
Внутрішня міграція	Приплив людей з-за меж території, які шукають економічні можливості, може підняти вартість житла та продуктів та підвищити рівень бездомності серед уразливих груп. Можлива загроза культурним правам колишніх мешканців, таких як корінні громади. Внутрішня міграція також може призвести до напруженості та конфлікту, особливо коли інтереси груп відрізняються (наприклад, зовнішні працівники, які прагнуть захистити свої робочі місця). Потенційний вплив на права: наприклад, право на достатній рівень життя, включаючи право на харчування та житло ² , право участі в культурному житті ³ , право на життя, свободу та особисту недоторканність ⁴ .	Місцеві громади мають унікальний статус (наприклад, корінне населення) або культурну спадщину, яку вони хотіли б захистити. Існує високий рівень бідності в регіоні та обмежені можливості працевлаштування. Існує дефіцит земель та природних ресурсів, здатних підтримувати велику кількість мігрантів. Існує недостатня інфраструктура для підтримки великої кількості мігрантів. Існує велика кількість людей, що належать до вразливих груп населення (наприклад, літні люди, хворі, молодь та національні меншини, які піддаються дискримінації). Існують культурні чинники, що потребують розміщення великих родин.	Місцеві громади, особливо уразливі групи населення та трудові мігранти, в першу чергу під час техніко-економічного обґрунтування та будівництва, а також при виробництві

Таблиця 4. Визначення потенційного впливу на права людини у видобувній діяльності (продовж.)

Проблема	Приклади потенційного впливу на права людини	Фактори, які збільшують вірогідність впливу на права людини, якщо є	Зацікавлені сторони та етап життєвого циклу проекту
Доступ до ресурсів та продовольча безпека	Морський видобуток газу може обмежити доступ людей до риболовецьких місць, що спричинить негативний вплив на здоров'я та засоби до існування. Видобуток корисних копалин відкритим способом може призвести до погіршення стану сільськогосподарських земель. Великі обсяги води, які часто використовуються у видобувній діяльності, можуть виснажувати місцеві водні джерела. Потенційний вплив на права: наприклад, право на достатній стандарт життя, право на харчування та право на здоров'я. ⁵	Місцеві громади залежать від морських або інших природних ресурсів для потреб існування та засобів до існування. Існує високий рівень бідності в регіоні та обмежені можливості працевлаштування. У цьому районі існує велика кількість вразливих людей, наприклад, літніх людей, молоді та етнічних меншин. Місцеві громади мають ненадійний статус власника землі.	Зацікавлені сторони, які залежать від ресурсів в зоні впливу під час будівництва та виробництва
Безпека	Приватний персонал з безпеки та / або сили громадської безпеки можуть використовувати надмірні сили для усунення землевласників, мирно протестуючих щодо суходільного газопроводу, який перетинає їхні землі. Потенційний вплив на права: право на безпеку особи та право на свободу вираження поглядів. ⁶	Групи захисників прав людини та інші сторони висловили занепокоєння з приводу відсутності основних свобод у регіоні та / або країні (наприклад, свобода слова, свобода зібрань тощо). Є історія застосування репресій в регіоні та / або країні проти людей чи груп, які беруть участь у громадському протесті. Існує брак підготовки з питань прав людини для сил безпеки.	Місцеві громади, правозахисні організації або організації, що виступають проти проекту, до видачі концесії та під час будівництва та виробництва.
Культурна спадщина	Видобувна діяльність може шкодити територіям, які мають культурне та духовне значення для місцевих громад, зокрема корінних народів. Потенційний вплив на права: наприклад, право на участь у культурному житті. ⁷	Місцеві громади мають унікальний статус (наприклад, корінне населення) або культурну спадщину, яку вони хотіли б захистити. На території існують офіційно визнані об'єкти духовного значення або культурної спадщини.	Зацікавлені сторони з культурною спадщиною або підприємства, розташовані в зоні впливу під час будівництва та виробництва.
Здоров'я громади	Негативні наслідки для здоров'я місцевого населення можуть виникнути через забруднення підземних вод або інші форми забруднення. Внутрішня міграція може призвести до посилення темпів зростання захворюваності на ВІЛ /СНІД та інших захворювань. Потенційний вплив на права: наприклад, право на здоров'я. ⁸	Місцеві громади покладаються на природні джерела води в зоні впливу (наприклад, річки, свердловини) для щоденних потреб у воді. У своєму існуванні місцеві громади залежать від земель та природних ресурсів у районах, що оточують видобувні підприємства. Значна внутрішня міграція.	Спільноти в зоні впливу або спільноти, які залежать від ресурсів зони впливу під час будівництва та виробництва.
Гендерні відносини	Чоловіки в громаді можуть отримати доступ до зайнятості та економічних можливостей, а жінки виключені або піддаються сексуальним домаганням. Зростання грошового господарства може призвести до зміни розстановки сил у сім'ях. Потенційний вплив на права: наприклад, право на свободу від дискримінації. ⁹	Супільні організації або інші групи висловили занепокоєння щодо дискримінації жінок або насильства на основі гендерної приналежності. Обмежена участь жінок на офіційних ринках праці. Освітні рівні та культурні фактори.	Жінки в місцевих громадах або популяціях мігрантів під час будівництва та закриття.

Таблиця 4. Визначення потенційного впливу на права людини у видобувній діяльності (продовж.)

Проблема	Приклади потенційного впливу на права людини	Фактори, які збільшують вірогідність впливу на права людини, якщо є	Зацікавлені сторони та етап життєвого циклу проекту
Соціальні зміни	Збільшення кількості людей з інших територій та наявність грошей у місцевій економіці може сприяти зростанню вживання алкоголю, проституції та азартним іграм, а також зміні у родинних структурах влади. Потенційний вплив на права: наприклад, право на здоров'я та право на безпеку. ¹⁰	Соціальні пороки (алкоголізм, вживання наркотиків, проституція, азартні ігри) були визначені як значна проблема в цьому районі. Значна внутрішня міграція. Збільшення готівкового господарства. Громадські організації або інші групи висловили занепокоєння щодо дискримінації жінок або насильства за гендерною ознакою.	Місцеві громади, особливо жінки, під час виробництва та закриття.
Конфлікти	Знаходження природних ресурсів може спричинити локальний або регіональний конфлікт, що призведе до насильства та примусової міграції. Конфлікт може існувати і раніше, але загостриться через видобувну діяльність. Потенційний зв'язок з правами: наприклад, право на достатній рівень життя, право на життя, свободу та особисту безпеку. ¹¹	Поточна або минула історія насильницького конфлікту між групами в цьому районі.	Всі місцеві зацікавлені сторони на всіх етапах, включаючи розвідку.
Прогрішення стану навколишнього середовища	Видобувна діяльність може погіршити якість ґрунтів та сприяти забрудненню повітря та води, що загрожує ресурсам, від яких залежить існування людей, а також загрожує біорізноманіттю. Потенційний зв'язок з правами: наприклад, право на здоров'я, право на їжу. ¹²	Ця територія була визначена (наприклад, міжнародними чи національними організаціями або науковцями) як екологічно вразлива або така, що має високу екологічну цінність. У регіоні ведуться інші видобувні роботи, що призводить до сукупного впливу на навколишнє середовище.	Зацікавлені сторони залежать від ресурсів в зоні впливу, перш за все під час виробництва, а також будівництва

1. Див. *Загальна декларація прав людини*, 10 грудня 1948, стаття 25, www.un.org/en/documents/udhr/.
2. Те саме, Стаття 25, www.un.org/en/documents/udhr/.
3. Те саме, Стаття 25, 27, www.un.org/en/documents/udhr/.
4. Те саме, Стаття 3, www.un.org/en/documents/udhr/.
5. Те саме, Стаття 25, www.un.org/en/documents/udhr/.
6. Те саме, Стаття 3, 19, www.un.org/en/documents/udhr/.
7. Те саме, Стаття 27, www.un.org/en/documents/udhr/.
8. Те саме, Стаття 25, www.un.org/en/documents/udhr/.
9. Те саме, Стаття 7, www.un.org/en/documents/udhr/.
10. Те саме, Стаття 3, 25, www.un.org/en/documents/udhr/.
11. Те саме, Стаття 3, 25, www.un.org/en/documents/udhr/.
12. Те саме, Стаття 25, www.un.org/en/documents/udhr/.

➔ Підприємства також повинні враховувати, як певні впливи можуть відрізнитись між різними групами зацікавлених сторін та визначити пріоритети для взаємодії з найбільш уразливими групами і групами, що зазнають суттєвого впливу.

Групи зацікавлених сторін не є однорідними і не будуть зазнавати однаковий вплив від видобувної діяльності. Дослідження показують, що меншини часто відчувають на собі негативний вплив, але мають обмежені можливості залучити або користуватися перевагами, які може принести розробка ресурсів.

Наприклад:

- Соціальні проблеми та гендерний дисбаланс, спричинені внутрішньою міграцією тимчасової робочої сили чоловічої статі, можуть мати серйозні наслідки для здоров'я та безпеки жінок, такої як сексуальне насильство, захворювання, що передаються статевим шляхом, та збільшення зловживання алкоголю в громаді.¹⁷
- Вплив на землю чи переселення може бути проблематичним для місцевих громад та, зокрема, для корінних народів, які мають духовні зв'язки з землею або традиційний спосіб життя яких тісно пов'язаний з їхніми територіями.
- Видобувна діяльність може одним надати робочі місця, а в інших забрати, наприклад, у старателів, які раніше працювали на концесіях, або місцевих рибалок у випадках розвідки та морського видобутку нафти.
- Місцеві правозахисники, працівники та громадські лідери можуть бути об'єктами насильства, особливо у зонах, охоплених конфліктами, або зонах із слабким управлінням.¹⁸
- Коли доступ до землі або ресурсів під загрозою через видобувну діяльність, діти, котрі раніше робили свій внесок у сімейні засоби до існування шляхом скотарства, риболовлі чи збирання, можуть бути змушені звертатися до альтернативних та небезпечних заходів, таких як кустарна розробка або проституція.

При взаємодії з цими групами необхідно буде розглянути питання про необхідність спеціальних заходів або наявність особливих проблем для захисту та забезпечення їхньої участі.¹⁹

Важливо пріоритизувати зацікавлених сторін та правовласників незалежно від їхньої здатності впливати на владу або повноважень в межах своїх громад. Слід звернути увагу на залучення зацікавлених сторін, які не мають впливу, тому що вони найчастіше будуть однією з найбільш уразливих груп (часто це може включати жінок, дітей та громад, що не приймаються суспільством). Ці зацікавлені сторони потребують додаткової уваги через застосування процесів взаємодії.

¹⁷ Систему оцінки гендерного впливу у видобувних проектах див. К, Хілл та К. Ньюелл (2009), *Жінки, громади та видобування: Гендерний вплив через видобування та роль оцінки гендерного впливу*, Карлтон: *Oxfam Australia*, <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/women-communities-and-mining-the-gender-impacts-of-mining-and-the-role-of-gende-293093>.

¹⁸ Керівні принципи, характерні для управління впливом на дітей у контексті видобувної діяльності див. Юнісеф (2015), *Права дітей та гірничодобувний сектор: Unicef Extractive Pilot*, Міжнародний надзвичайний фонд допомоги дітям ООН (UNICEF), Женева, www.unicef.org/csr/files/UNICEF_REPORT_ON_CHILD_RIGHTS_AND_THE_MINING_SECTOR_APRIL_27.pdf.

¹⁹ Див. «Рекомендації щодо місцевого персоналу», «Крок 4: Планування належних та ефективних заходів і процедур взаємодії із зацікавленими сторонами».

➔ Підприємства повинні перевіряти висновки або припущення щодо певних груп зацікавлених сторін із зацікавленими сторонами, з якими персонал вже взаємодіє, та постійно оновлювати мапи зацікавлених сторін по мірі отримання більших відомостей в процесі взаємодії і через зміни в обставинах проекту.

V. Верифікація представників або посередників груп зацікавлених сторін

Принципи комплексної перевірки:

Підприємства часто покладаються на представників груп зацікавлених сторін у процесі взаємодії. Якщо такі представники не підібрані або не перевірені, фактичні інтереси всіх зацікавлених сторін можуть не бути представлені, що може підірвати цілі взаємодії із зацікавленими сторонами та погіршити відносини.

Підприємства часто мають взаємодіяти із представниками зацікавлених сторін або з іншими посередниками. Представники можуть бути офіційними, наприклад, профспілки чи політичні представники виборців, або неофіційними.

➔ Підприємства повинні перевіряти представників зацікавлених сторін, щоб переконатись, що вони дійсно повідомляють про перспективи своїх довіртелів, а також що інтереси вразливих зацікавлених сторін представлені. Підприємства повинні повторно перевіряти представників, коли вони змінюються або коли змінюються групи зацікавлених сторін.

Деякі питання, які слід враховувати при перевірці того, чи представники зацікавлених сторін дійсно повідомляють про перспективи своїх довіртелів, та що інтереси вразливих зацікавлених сторін враховані:

- **Чи визнана різноманітність у представленні зацікавлених сторін?** Як зазначалося вище, групи зацікавлених сторін не є однорідними, тому представники повинні відображати різноманітність інтересів, які можуть бути присутніми. Формальний підхід слід уникати. Наприклад, хоча важливо визначити лідерів жінок, які здатні ефективно працювати, підприємства не повинні припускати, що високопрофесійні жінки говорять від всіх жінок певної соціальної групи. Так само, один представник уряду, ймовірно, не буде представляти інтереси всіх відповідних органів влади.
- **Чи зацікавлені сторони беруть участь у виборі своїх представників?** Часто групи зацікавлених сторін вже матимуть системи з визнаними громадськими лідерами або представниками. Ці представники часто будуть логічним вибором для взаємодії; однак, слід провести більш широкі консультації для того, щоб оцінити, чи вважається, що такі представники представляють погляди своїх довіртелів та чи потрібні додаткові представники для представлення інтересів важливих меншин.

- **Чи врахована роль уповноважених представників?** Представники, які фактично не належать до групи зацікавлених сторін, але відповідають потребам і бажанням групи, наприклад, громадським організаціям або призначеним нейтральним агентам, таким як професійні переговірники або радники, можуть бути уповноваженими представниками зацікавлених сторін. Це має бути лише у випадках, коли таке представництво вимагається або затверджується відповідними зацікавленими сторонами.
- **Чи передбачені тривожні знаки?** Протягом усього процесу взаємодії слід уникати участі представників, які використовують свою посаду для отримання особистої вигоди. Крім того, слід уникати представників, у яких є конфлікт інтересів або порядок дій яких не схвалений спільнотою (наприклад, комерційні або політичні інтереси). Нарешті, слід замінити представників, які не беруть активу або компетентну участь у цьому процесі, наприклад, не приходячи на важливі зустрічі або тренінги, або нездатні чітко звітувати перед своїми довіртелами. Періодичні перевірки з групами зацікавлених сторін більш широко можуть допомогти оцінити, наскільки вони вважають, що їхні інтереси є достатньо представленими, і обговорити, як діяти, коли це не так (наприклад, коли ідентифіковані тривожні знаки, зазначені тут).
- **Чи є представники та посередники незалежними від підприємства?** Підприємства повинні дозволяти зацікавленим сторонам обирати своїх представників і не повинні втручатися в ці вибори, наприклад, шляхом зміцнення впливу для підтримки більш лояльних для підприємства посередників. Коли підприємство визначило тривожні знаки стосовно представників, обраних зацікавленими сторонами, вони повинні проводити більш широкі консультації з групами зацікавлених сторін щодо того, як діяти.

КРОК 3: ВПРОВАДЖЕННЯ НЕОБХІДНОЇ СИСТЕМИ ПІДТРИМКИ ДЛЯ КОНСТРУКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ІЗ ЗАЦІКАВЛЕНИМИ СТОРОНАМИ

Крок 3: короткий план проведення необхідних заходів

- Цілі та завдання для конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами повинні бути розроблені й узгоджені з корпоративною політикою та схвалені вищим керівництвом.
- Весь персонал, який може контактувати з зацікавленими сторонами, повинен навчитись розуміти важливість культурної доцільності та ввічливої поведінки.
- Підприємства повинні своєчасно та у форматі, який вони можуть зрозуміти та до якого мають доступ, надавати важливу інформацію зацікавленим сторонам.
- Під час обміну інформацією підприємства повинні обережно знаходити рівновагу між зобов'язаннями щодо прозорості та конфіденційності.
- Самі зацікавлені сторони повинні отримати консультацію для того, щоб визначити, яка інформація для них найбільш корисна та в якій формі.
- Підприємства повинні надавати підтримку, необхідну для забезпечення того, щоб зацікавлені сторони могли належним чином оцінювати та представляти свої власні перспективи та інтереси.
- Ресурси, необхідні для взаємодії із зацікавленими сторонами, повинні визначитися та вимагатися.
- Місцевий персонал повинен виступати за додаткові ресурси та оптимізувати ресурси, наскільки це можливо, для підтримки заходів із взаємодії із зацікавленими сторонами в умовах обмежених ресурсів.

А. Встановлення відповідних цілей та завдань

Принципи комплексної перевірки:

Якщо ціль взаємодії із зацікавленими сторонами фальсифікується або неправильно розуміється, наприклад, якщо вона обмежується зниженням комерційних ризиків для підприємства, деякі негативні наслідки не можна буде уникнути або подолати, оскільки взаємодія з менш впливовими зацікавленими сторонами може бути недооцінена.

➔ Мають бути сформульовані цілі та завдання для взаємодії, які відображають довгостроковий інтерес конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами, спрямований на розвиток відносин та уникнення негативних наслідків для зацікавлених сторін, які повинні бути узгоджені з корпоративною політикою та затверджені керівництвом підприємства.²⁰

Таким чином, формулювання цілей та завдань гарантує, що взаємодія із зацікавленими сторонами є не просто «галочкою» або застосовується виключно для зниження комерційних ризиків. Якщо це можливо, цілі та завдання повинні включати оптимізацію спільної цінності для підприємства та його зацікавлених сторін, а також запобігання та подолання негативного впливу.²¹

В. Розробка систем для забезпечення того, щоб корпоративний персонал уважно ставився до зацікавлених сторін

Принципи комплексної перевірки:

Коли персонал підприємства не враховує культурні особливості або не поважно ставиться до зацікавлених сторін, відносини із зацікавленими сторонами можуть бути зруйновані, а заходи із взаємодії із зацікавленими сторонами можуть бути підірвані або стати більш складними.

Для того, щоб побудувати міцні стосунки та довіру, треба з повагою ставитись до зацікавлених сторін і відноситись до них у процесі взаємодії як до рівних.

➔ Весь персонал, який може контактувати із зацікавленими сторонами, повинен навчатись розуміти важливість культурної відповідності та поважної поведінки.

- **Заборона недобросовісної поведінки:** як правило, взаємодія повинна бути вільною від маніпуляцій, втручання, примусу та залякування. Кодекси поведінки на рівні підприємства повинні визнати цей принцип, коригувальні процедури такої поведінки повинні бути запроваджені у відповідних корпоративних політиках.²²
- **Забезпечення культурної відповідності:** розробляються специфічні кодекси поведінки або тренінги, в яких визначені необхідні стандарти поведінки для всіх працівників та підрядників, і які повинні охоплювати такі питання, як: дрес-код, звичай харчування (для зустрічей, що включають харчування), протокол та етикет.
- **Будування довіри поза роботою:** Окрім формальних заходів із взаємодії, важливо, щоб весь персонал, який має контактувати із зацікавленими сторонами, був ознайомлений з ідеями, що мають на увазі, і в цьому відношенні робив зусилля для демонстрації поваги до груп зацікавлених сторін як на робочому місці, так і поза роботою. Наприклад, відвідування місцевих ресторанів та підприємств може допомогти побудувати неформальні стосунки з місцевими громадами та забезпечити розуміння взаємної поваги. Така стратегія може бути особливо важливою для дослідницьких підприємств та малого бізнесу, які можуть не мати можливості для частой чи всеосяжної формальної взаємодії з метою налагодження відносин. Цей тип поведінки можна заохочувати через корпоративну політику та / або кодекси поведінки.

²¹ Див. Вставка 4 «Використання взаємодії із зацікавленими сторонами для оптимізації спільної цінності».

²² Див. «Рекомендації для корпоративного планування та управління», «А. Розробки системи чіткої політики щодо взаємодії із зацікавленими сторонами».

С. Надання підтримки та інформації, необхідної для зацікавлених сторін, щоб належним чином відобразити їхні погляди та інтереси

Надання необхідної інформації

Принципи комплексної перевірки:

Якщо основні відомості не надаються зацікавленим сторонам, вони не зможуть взаємодіяти з підприємством належним чином, і не зможуть надати свої погляди або відстоювати свої інтереси. Як наслідок, деякі негативні наслідки для зацікавлених сторін неможливо визначити, уникнути, і вони не можуть належним чином бути подолані. Крім того, позитивні впливи можуть не бути оптимізовані, а зацікавлені сторони можуть бути незадоволені результатами взаємодії, що призведе до виникнення конфліктів.

➔ Підприємства повинні своєчасно надавати важливу інформацію зацікавленим сторонам²³ та у форматі, який вони можуть зрозуміти та до якого мають доступ, щоб зацікавлені сторони могли взаємодіяти належним чином.

Суттєва інформація - це все, що може вплинути на рішення зацікавлених сторін, якщо вона не буда повідомлена, або якщо не відповідатиме дійсності. Як правило, вона включає: 1) інформацію про виробництво та передбачувані наслідки; та 2) інформацію про сам процес взаємодії із зацікавленими сторонами (докладніше див. Вставка 1). Інформація повинна бути точною та об'єктивною з поясненням будь-якої невизначеності. При оцінці того, яка інформація є суттєвою, слід залучати до участі зацікавлені сторони. Прикладом корисного орієнтиру для ступеня розкриття інформації є ступінь розкриття інформації для страховиків чи інвесторів.

➔ Під час обміну інформацією підприємства повинні обережно знаходити рівновагу між зобов'язаннями щодо прозорості та конфіденційності.

Іноді зобов'язання щодо прозорості повинні бути збалансовані з урахуванням конфіденційності підприємства (бізнес-ризиків, комерційна тайна та інформація про власність) та зацікавлених сторін (особиста конфіденційність та безпека). Крім того, підприємства повинні визнати ризики розкриття спекулятивної чи непідтвердженої інформації (наприклад, непідтверджені оцінки щодо резервів можуть спричинити нереалістичні очікування щодо проекту серед членів спільноти).

У таких ситуаціях слід уважно розглянути різні вимоги прозорості та конфіденційності. Проблеми конфіденційності та звітності в процесах взаємодії повинні розглядатися та обговорюватися з відповідними зацікавленими сторонами заздалегідь. Якщо повна прозорість вважається нераціональною, необхідно докласти зусиль для того, щоб:

- обмежити доступ до конфіденційної інформації особам, узгодженими тими, хто надає інформацію

²³ Щоб отримати більше інформації, див. «Рекомендації щодо місцевого персоналу», «Крок 4: А. Встановлення реалістичних строків для здійснення заходів із взаємодії».

Вставка 1. Потенційно суттєва інформація

Надання первинної інформації

Інформація, що була розкрита зацікавленим сторонам для забезпечення інформованої участі в контексті видобувних проектів, може включати в себе:

- заяви про вартість або ділову поведінку, призначені для публічного доступу
- корпоративна політика (наприклад, екологічна та соціальна політика) та кодекси поведінки
- цілі підприємства та його поточні та заплановані заходи (у тому числі, скільки землі і води буде використовуватися і звідки вона буде надходити, запланована інфраструктура, очікуваний життєвий цикл проекту, плани відновлення земель тощо);
- варіанти альтернативного планування проекту (якщо необхідно)
- ризик несприятливих наслідків та запропоновані плани управління цими ризиками, зокрема щодо доступу до землі, води та засобів до існування (наприклад, плани переселення, плани зниження впливу на навколишнє середовище тощо) та безпеки
- інформація про процеси взаємодії із зацікавленими сторонами
- інформація про те, як можна подати скаргу
- коли можливо, зобов'язання стосовно виробництва, такі як відповідні контракти та угоди, включаючи угоди про участь громади у доходах
- відомості про те, як проект планує збільшити національні доходи, регіональні та місцеві доходи, а також те, що він вносить відповідно до стандарту Ініціативи прозорості видобувної промисловості (EITI)
- оцінка соціальних, екологічних та правових наслідків та відповідні базові показники

Безперервне надання інформації

Безперервне надання інформації може бути пов'язане з управлінням впливами по мірі їх виникнення, а також із звітуванням про процес взаємодії із зацікавленими сторонами. Воно повинно включати в себе наступне:

- **Звітування щодо процесу:** Які заходи заплановані, хто буде їх контролювати, які є відповідні процедури. Це особливо важливо, тому що прозорість у прийнятті рішень та чіткі процедури можуть бути одним з найбільш ефективних способів боротьби з конкуруючими очікуваннями серед зацікавлених сторін та зміцнення довіри до процесу.
- **Звітування про дотримання законів та норм:** Дотримання правил, що регулюють вплив, наприклад вимоги до екологічних та соціальних оцінок впливу. Це також може включати в себе звітність про сплату податків або платежів за роялті уряду приймаючої країни та витрати на соціальні інвестиції / розвиток громади відповідно до нормативно-правової бази певних юрисдикцій або з корпоративними зобов'язаннями щодо міжнародних принципів прозорості.
- **Звіт про результати:** Звітність перед зацікавленими сторонами, щоб продемонструвати, як їхні ідеї були або не були інтегровані в планування виробництва, і чому, як вирішені питання, що виникли під час процесу, та повідомлення про наступні кроки.¹

1. Звіт про результати також повинен включати консультації з відповідними зацікавленими сторонами щодо їх задоволення тим, як їхні ідеї були або не були інтегровані в планування виробництва. Для отримання додаткової інформації див. «Рекомендації щодо місцевого персоналу», «Крок 5: Забезпечення контролю».

- зберігати анонімність джерела інформації
 - уникати надання недостовірної інформації для розгляду питання конфіденційності
 - де це можливо, надавати дійсне пояснення чи обґрунтування того, чому інформація не була надана
- ➔ Після того, як механізми консультацій із зацікавленими сторонами будуть впроваджені, зацікавлені сторони повинні проконсультуватися, щоб визначити, яка інформація для них найбільш корисна та в якій формі.

Надання необхідної підтримки зацікавленим особам

Принципи комплексної перевірки:

У деяких випадках, якщо підтримка зацікавленим сторонам не надається (наприклад, тренінг, переклад тощо), вони, можливо, не зможуть належним чином надати свої погляди або відстоювати свої інтереси. Як наслідок, деякі негативні наслідки для зацікавлених сторін неможливо визначити, уникнути, і вони не можуть належним чином бути подолані. Крім того, позитивні впливи можуть бути не оптимізовані, а зацікавлені сторони можуть бути незадоволені результатами взаємодії, що призведе до виникнення конфліктів.

- ➔ Підприємства повинні надавати підтримку, необхідну для забезпечення того, щоб зацікавлені сторони могли належним чином оцінювати та представляти свої власні погляди та інтереси.

Зацікавлені сторони та/або їхні представники можуть часто мати різну культурну приналежність, різні системи освіти та представляти різні соціально-економічні класи. Іноді вони можуть не бути в курсі технічних аспектів видобувної діяльності, не мати офіційного досвіду переговорів або спілкування на тій самій мові, що команда зацікавлених сторін або оператори видобувної діяльності.

За необхідністю:

- Необхідно вжити певні заходи, щоб дозволити зацікавленим сторонам спілкуватися рідною мовою. При необхідності перекладу, підприємство повинно забезпечити, щоб перекладачі затверджувались зацікавленими сторонами. Крім того, матеріали повинні бути надані на мові зацікавлених сторін.
- Для належної взаємодії для зацікавлених сторін можна проводити тренінги, наприклад, коли вони беруть участь у складних переговорах або контролюють виконання зобов'язань. Тренінги повинні бути адаптовані до контексту, але можуть включати тренінги з питань фінансової грамотності, екологічної грамотності, основних процесів видобутку, методів участі, інвестицій та розробки видобувних проектів та способів ведення переговорів.
- Посередник, наприклад місцевий координатор із необхідними навичками, якому довіряє громада і якого вона затвердила, може бути обраний за згодою зацікавлених сторін та призначений в тих випадках, коли заходи з розвитку

потенціалу неналежні або нереалістичні. Як альтернатива, можуть бути надані кошти, що дозволять зацікавленим сторонам залучати незалежних експертів.

- Заходи із взаємодії повинні бути розроблені таким чином, щоб максимізувати можливість участі представників груп зацікавлених сторін, на яких потенційно здійснюється вплив, аби не перенавантажувати зацікавлені сторони. За певних обставин слід надати належну компенсацію за втрачені робочі години та витрати, понесені внаслідок взаємодії (для отримання додаткової інформації див. Таблицю 5).

D. Надання відповідних ресурсів для проведення заходів

Принципи комплексної перевірки:

Якщо достатні ресурси (людські та фінансові) не надаються для взаємодії із зацікавленими сторонами, заходи можуть не бути належним чином реалізовані, і деякі негативні наслідки для зацікавлених сторін не можна буде уникнути або подолати. Крім того, потенційні можливості можуть бути не оптимізовані.

- ➔ Ресурси, необхідні для взаємодії із зацікавленими сторонами, повинні бути визначені та запитані заздалегідь, з розумінням того, що їх, можливо, доведеться скорегувати відповідно до змін у місцевому або виробничому контексті.

Приклади типових ресурсів зазначені у Таблиці 5. Цей список не є вичерпним, і не всі перераховані пункти застосовуються до кожного підприємства.

- ➔ У разі обмеження ресурсів для участі зацікавлених сторін місцевий персонал повинен спробувати отримати додаткові ресурси та максимально раціоналізувати ресурси для підтримки взаємодії із зацікавленими сторонами.

Нижче наведені потенційні стратегії подолання обмеженості ресурсів.

Специфічні керівні принципи для малого та середнього бізнесу наведено у Вставці 2.

Підвищення обізнаності

Для великих підприємств, які мають топ-менеджерів та керівників:

- Визначте цінності конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами з топ-менеджерами та керівниками. Ці цінності можуть включати зменшення витрат, запобігання та зменшення ризиків, покращення репутації, доступ до землі, узгодження цінностей, комплаєнс.²⁴

²⁴ Більше інформації щодо бізнес-моделі взаємодії із зацікавленими сторонами див. Дейвіс, Рейчел та Деніел Франк (2014), *Вартість конфлікту між компанією та громадою у видобувному секторі*, Кембрідж: Ініціативи в рамках корпоративної соціальної відповідальності у Гарвардській Школі Кеннеді, www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/research/Costs%20of%20Conflict_Davis%20%20Franks.pdf; Ініціатива в сфері загальної вартості (2014), *Видобування з метою: Створення загальної вартості у компаніях та громадах нафтогазового та гірничодобувного сектору*, <http://sharedvalue.org/resources/report-extracting-purpose>, Вступ до цього документу.

Таблиця 5. Ресурси для взаємодії із зацікавленими сторонами

Тип ресурсів	Застосування (для геологорозвідувальних проектів актуальними будуть лише умови, виділені жирним шрифтом)
Фінансові ресурси	<ul style="list-style-type: none"> ресурси для взаємодії та інформаційно-просвітницької діяльності ресурси для подолання неактивного впливу, який зазнали відповідні зацікавлені сторони компенсація зацікавленим сторонам за витрати на участь у заходах (наприклад, втрачений робочий час) та підтримку, щоб зацікавлені сторони могли брати участь (наприклад, догляд за дітьми, транспорт, харчування) (якщо необхідно) ресурси для підтримки зацікавлених сторін (наприклад, розширення потенціалу, зовнішні консультанти тощо); ресурси для виконання зобов'язань
Людські ресурси	<ul style="list-style-type: none"> персонал з досвідом взаємодії із зацікавленими сторонами, включаючи досвід проведення консультацій та процесів вирішення конфліктів персонал чи посередники з позитивною репутацією щодо попередніх зусиль із взаємодії та відсутністю тверджень про порушення прав людини персонал, який володіє мовними та культурними знаннями регіону (наприклад, підготовлені місцеві координатори, місцеві письмові або усні перекладачі) персонал, який має досвід порівняння та аналізу даних та систем моніторингу та оцінки юридична експертиза, включаючи знання нормативних та законодавчих вимог, політик та процедур приймаючої країни персонал з навичками спілкування та презентацій з різними аудиторіями.
Логістика	<ul style="list-style-type: none"> підтримка у складних ситуаціях у незнайомих контекстах (наприклад, підтримка безпеки або логістики на віддалених або небезпечних територіях) транспортування, якщо взаємодія має здійснюватися на великій території місцева підтримка команд взаємодії
Технологія	<ul style="list-style-type: none"> мобільні та / або супутникові телефони для взаємодії на відстані
Навчання та розширення потенціалу	<ul style="list-style-type: none"> ресурси для незалежної підготовки та розширення потенціалу для зацікавлених сторін

- Поясніть практичні аспекти залучення зацікавлених сторін для тих, хто може бути незнайомий з процесом та необхідними ресурсами.
- Забезпечте проведення ситуаційного аналізу проектів / виробництва, де конструктивна взаємодія з зацікавленими сторонами не практикується, а також наслідки цього чи того, де вона успішно використовувалась, і переваги, які були досягнуті за допомогою передового досвіду взаємодії.²⁵

Упорядкуйте ресурси: Частина ресурсного тягаря внаслідок взаємодії із зацікавленими сторонами може бути зменшена шляхом оптимізації ефективності та співпраці:

- Використовуйте те, що у вас є:** Різноманітність перспектив, корисних для залучення зацікавлених сторін, часто можна дізнатися від існуючого персоналу. Наприклад, ресурси, необхідні для логістики, також будуть необхідними для основного виробництва. Персонал із взаємодії із зацікавленими сторонами повинен визначити, які ресурси існують, і як вони можуть бути використані для взаємодії із зацікавленими сторонами.

²⁵ Опубліковано багато бізнес-моделей, що демонструють важливі впливи взаємодії із зацікавленими сторонами. Див., наприклад, Інститут з дослідження світових ресурсів (2007), *Розробки без конфліктів: Бізнес-модель для узгодження громадую, http://pdf.wri.org/development_without_conflict_fpic.pdf*.

Вставка 2. Подолання ресурсних обмежень для малих та середніх підприємств¹

Репутаційні переваги та внесок у зниження ризику конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами важливі для підприємств всіх розмірів та видів. Витрати на конфлікт у громаді та затримку проектів, виведуть з бізнесу скоріше малі підприємства з єдиним проектом, ніж великі підприємства. Потужні практики взаємодії із зацікавленими сторонами можуть збільшити вартість розвідки та малих підприємств для інвесторів і потенційних покупців. Навпаки, погані відносини з зацікавленими сторонами можуть обмежувати можливості продажу прав на концесію.

Малі підприємства, як правило, мають менше персоналу та фінансових ресурсів для взаємодії із зацікавленими сторонами. У той же час вони часто мають більшу гнучкість у розробці та впровадженні політик та, як правило, мають менше впливів, якими слід управляти, порівняно з великими підприємствами.

Заходи із взаємодії не повинні бути дорогими або трудомісткими, щоб бути конструктивними. Якість взаємодії, така як активне вислуховування та визначення пріоритетів, є більш важливою, ніж кількість часу чи витрачених грошей.

Щоб забезпечити конструктивну взаємодію із зацікавленими сторонами, малі підприємства повинні:

- Заохочувати всіх працівників та підрядників на підприємстві, в тому числі тих, чия робота є переважно технічною, для того, щоб задовольнити зацікавлених сторін і прагнути до зміцнення довіри.
- Записати технічних працівників, таких як геологів та інженерів-геологів, на інтернет- або короткі курси із взаємодії із зацікавленими сторонами (або із відносин з громадую).
- Визначити пріоритетність питань, пов'язаних із взаємодією, зосередившись виключно на групах зацікавлених сторін, на яких здійснюється найбільший вплив, для максимально можливого впливу з наявними ресурсами.
- Позиціонувати підприємство як партнера, а не як єдиного чи головного учасника взаємодії із зацікавленими сторонами, наприклад, з місцевими органами влади та/або неурядовими організаціями.
- Прийняти спільні методи контролю для побудови довіри серед зацікавлених сторін та максимізації ресурсів.
- Максимізувати інтеграцію процесу консультацій з нормативними процесами, такими як оцінка впливу, та процесами консультацій з урядом.

1. Додаткові керівні принципи див. IFC (2014), Стратегічний підхід для ранньої взаємодії із зацікавленими сторонами: А Керівництво з передового досвіду для невеликих компаній видобувної галузі, травень https://commdev.org/userfiles/FINAL_IFC_131208_ESSE%20Handbook_web%201013.pdf

- **Централізуйте:** Централізація взаємодії із зацікавленими сторонами в рамках систем управління також може допомогти зменшити навантаження на ресурси, потрібні для індивідуальних зусиль.²⁶ У відповідних випадках можна розробити регіональні стратегії взаємодії, якщо видобувні підприємства розташовані географічно близько одне до одного.
- **Використовуйте зовнішні ресурси:** Треті сторони, такі як громадські групи або інші видобувні підприємства, можуть мати відповідну інформацію або додаткові повноваження, які можуть бути адаптовані до зацікавлених сторін. Існуючі процеси та програми можуть підтримувати та доповнювати зусилля, спрямовані на взаємодію, і допомагають уникнути втрати стосовно зацікавлених сторін, якщо одночасно тривають багато заходів.

²⁶ Див. «Рекомендації щодо корпоративного планування та управління», «В. Інтеграція взаємодії із зацікавленими сторонами в ключові системи управління».

КРОК 4: ПЛАНУВАННЯ НАЛЕЖНОЇ І ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПРОЦЕСІВ ВЗАЄМОДІЇ ІЗ ЗАЦІКАВЛЕНИМИ СТОРОНАМИ

Крок 4: короткий план проведення необхідних заходів

- Необхідно планувати часові рамки, які дозволяють починати взаємодію якнайшвидше, надаючи зацікавленим сторонам достатній час для конструктивної взаємодії та забезпечення гнучкості.
- Підприємства повинні враховувати, які види взаємодії потрібні або необхідні відповідно до стадії виробництва та потреб взаємодії.
- Заходи із взаємодії повинні бути розроблені таким чином, щоб відповідати контексту та аудиторії та відображати передовий досвід.
- Необхідно визначити специфічні зовнішні проблеми взаємодії із зацікавленими сторонами, пов'язані з місцевим та виробничим контекстом підприємства та стратегіями реагування на них.
- Необхідно встановити чіткі та функціональні процеси реагування на скарги, щоб забезпечити пом'якшення наслідків та забезпечити своєчасне та пряме подолання.
- Підприємства повинні консультуватися із зацікавленими сторонами, виявляти та реагувати на труднощі, щоб забезпечити належне відновлення.

А. Визначення реалістичних строків для участі в заходах із взаємодії

Принципи комплексної перевірки:

Якщо реалістичні та відповідні строки не встановлені, то інтереси зацікавлених сторін можуть не бути належним чином відображені, а відносини із зацікавленими сторонами можуть бути у небезпеці. Як наслідок, не можна уникнути певного негативного впливу на зацікавлені сторони або належним чином подолати його, позитивні впливи можуть бути не оптимізовані, а зацікавлені сторони можуть бути незадоволені результатами взаємодії, що призведе до конфлікту.

Хоча життєвий цикл різних видобувних підприємств істотно відрізнятиметься у діапазоні від місяців до десятиріч, ті ж самі загальні принципи, що стосуються встановлення термінів взаємодії із зацікавленими сторонами, застосовуються незалежно від тривалості виробництва.

➔ Часові рамки мають бути заплановані для того, щоб розпочати роботу якнайшвидше, надати зацікавленим сторонам достатньо часу для конструктивної взаємодії та достатньої гнучкості, щоб адаптуватися до змін у місцевому контексті або виробничому середовищі. Часові рамки також повинні відображати поточний характер взаємодії із зацікавленими сторонами.

- **Взаємодія має бути розпочата якомога раніше:** Рання взаємодія важлива, оскільки потрібен час для побудови міцних відносин із групами зацікавлених сторін, і це дозволяє підприємствам передбачати проблеми, перш ніж вони виникнуть.

Важливо проконсультуватися із зацікавленими сторонами до прийняття будь-яких рішень, які можуть вплинути на них, і часто буде корисним консультуватися з групами зацікавлених сторін з самого початку, щоб зрозуміти ризики та можливості, а також, у відповідних випадках, допомагати розробляти плани та заходи взаємодії. Розвідувальні підприємства відіграють важливу роль (див. Вставку 3 «Розвідувальні роботи та перші враження», для отримання додаткової інформації). В ідеалі, взаємодія повинна відбуватися на етапі проектування або планування.

● **Зацікавленим сторонам слід надавати достатній час для конструктивної взаємодії:** Зацікавленим сторонам слід надавати достатньо часу для розгляду питань, які впливають на них, та для самоорганізації. Зацікавлені сторони не повинні приймати рішення щодо інформації, яку вони чують або розуміють вперше. Крім того, не слід очікувати, що вони братимуть участь у заходах, на яких вони не отримують достатнього уваги. Із зацікавленими сторонами слід проконсультуватися щодо того, скільки часу вони потребують для оцінки та надання зворотного зв'язку або питань щодо наданої інформації.

● **Часові рамки мають бути гнучкими та враховувати взаємодію упродовж всього життєвого циклу проекту:** Процес залучення зацікавлених сторін є динамічним, повторюваним та постійним. Таким чином, визначені терміни участі в діяльності повинні бути гнучкими, наскільки це можливо, з урахуванням строків виконання зобов'язань, встановлених урядами або зазначеними у контрактах. План взаємодії із зацікавленими сторонами та визначення зацікавлених сторін, що зазнали впливу, слід переглядати та корегувати у відповідь на або прогнозування подій, залежно від обставин:

- ❖ випереджуюча експлуатаційна розвідка
- ❖ техніко-економічне обґрунтування
- ❖ придбання родовища / концесії
- ❖ побудова нової інфраструктури

Вставка 3. Заходи із розвідки та перші враження

Розвідувальні підприємства повинні виконувати всі етапи, наведені у цьому керівництві (масштабується відповідно до рівня їхнього впливу), незалежно від того, чи буде проект розвиватися до етапу експлуатації.

Перші враження є критично важливими для полегшення конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами протягом усього терміну видобувного проекту. Отже, етап розвідки має вирішальне значення для створення позитивного середовища для взаємодії. Часом розвідка може проводитись меншими підприємствами, і, отже, це може стати етапом, на якому людські та фінансові ресурси є найменшими, однак, як зазначено у Вставці 2, заходи із взаємодії не повинні бути дорогими або вимагати багато часу, щоб вважатися конструктивними.

- ❖ розширення або зменшення виробництва
- ❖ оновлення оцінки соціальних та/або екологічних наслідків
- ❖ виявлення проблем шляхом моніторингу та оцінки та механізмів подання скарг
- ❖ на основі зворотного зв'язку із зацікавленими сторонами.

V. Визначення того, який режим залучення необхідний

Принципи комплексної перевірки:

Якщо належний засіб взаємодії не визначено, а погляди зацікавлених сторін не можуть бути належним чином інтегровані в проектні рішення, підприємство може бути притягнуто до відповідальності (наприклад, якщо воно не виконує відповідні юридичні зобов'язання щодо взаємодії, наприклад, зобов'язання отримати згоду).

Не всі режими взаємодії будуть актуальними для всіх типів і етапів виробництва. Наприклад, під час попередньої розвідки, коли наслідки виробництва мінімальні, а вплив на майбутнє практично невідомий, методи взаємодії, ймовірно, будуть зосереджені на обміні та обговоренні інформації.²⁷

➔ Підприємства повинні враховувати, які заходи необхідні відповідно до стадії виробництва та потреб у взаємодії.

Консультації із зацікавленими сторонами щодо того, який спосіб взаємодії, що вони передбачають або вимагають, буде корисним для визначення відповідних підходів.

Надання інформації

Обмін інформацією може бути досягнутий шляхом особистих візитів, брифінгів, публічних зустрічей, радіопередач, соціальних мереж, електронної пошти або звичайних поштових повідомлень та інформаційних бюлетенів, веб-сайтів, блогів, постійних рубрик у газетах, на інформаційних стендах.

Обмін інформацією є доцільним, якщо необхідно надавати інформацію зацікавленим сторонам щодо проекту чи діяльності та очікуваних наслідків (позитивних та негативних) та є актуальним на всіх етапах проекту. Позитивні відповіді на наведені нижче керівні запитання можуть вказувати на те, що цей спосіб взаємодії необхідний.

- Чи просили зацікавлені сторони ділитися з ними інформацією?
- Чи потрібно обмінюватися певною інформацією, щоб зацікавлені сторони могли взаємодіяти (наприклад, чи вплинула б інформація на рішення зацікавлених сторін, якщо про це не було б повідомлено або якщо це було б невірно інтерпретовано?)
- Чи потрібно керувати очікуваннями зацікавлених сторін?

²⁷ Це може відрізнятися залежно від типу групи зацікавлених сторін. Наприклад, при першому контакті з корінними народами можуть знадобитися різні режими. Див. Додаток В «Взаємодія з корінними народами»

Консультації/навчання

Консультації / навчання можуть проводитись через опитування, інтерв'ю з лідерами, групові наради, дебати, консультативні форуми, діалоги в режимі онлайн.

Консультації / навчання є доцільними, коли потрібно зібрати інформацію, щоб зрозуміти контекст проекту та занепокоєння й очікування зацікавлених сторін, і є актуальними на всіх етапах проекту. Позитивні відповіді на наведені нижче прямі запитання можуть вказувати на те, що цей спосіб взаємодії потрібний.

- Чи потрібні очікування або перспективи зацікавлених сторін (наприклад, при розробці спільного проекту, у вирішенні того, який із способів обміну інформацією найкращий, при визначенні впливу для оцінки орієнтиру)?
- Чи потрібно зацікавленим сторонам переглядати або перевіряти інформацію або висновки (наприклад, результатів картографування акціонерів або оцінки впливу)?

Переговори

Переговори можуть проводитись за допомогою традиційних систем переговорів шляхом укладення колективних угод з працівниками через посередника між підприємством та групами зацікавлених сторін або між групами зацікавлених сторін з конкуруючими очікуваннями.

Переговори є доцільними, коли метою є отримання згоди зацікавлених сторін на умовах, за якими буде проводитись проект, включаючи управління впливом та участь у доходах, і є найбільш актуальними до проведення техніко-економічних обґрунтувань, розробки проектів, до початку виробництва або до великих розробок. Позитивні відповіді на наведені нижче керівні запитання можуть вказувати на те, що цей спосіб взаємодії необхідний.

- Чи є якісь невирішені питання, які впливатимуть на зацікавлені сторони (наприклад, де розташувати переробні потужності, як суб'єкти господарювання отримуватимуть компенсацію за шкоду своїй землі)?

Згода

Процес офіційної згоди може включати більшість голосів від громади, затвердження традиційним органом, який приймає рішення, наприклад, рада старійшин, організований регіональний референдум чи інші форми, визначені правовими або іншими механізмами, що означає вимогу щодо згоди, або за домовленістю між підприємством і самими зацікавленими сторонами.

Процедури згоди є доцільними, коли метою є отримання згоди громад, що зазнають впливу, на продовження проекту, або щодо пом'якшення конкретних аспектів проекту чи впливу на конкретні права. Державні регуляторні та ліцензійні процеси представляють структуровану форму згоди, яка, як правило, знаходиться у компетенції найвищих органів уряду. На додаток до нормативного схвалення, згода впливових громад може бути юридичною або операційною вимогою або очікуванням в деяких виробничих контекстах, особливо в контексті взаємодії з корінними народами.²⁸ Процеси узгодження є потенційно важливими до проведення техніко-економічних обґрунтувань, досліджень та розробки проектів або до значних розширень. Позитивні відповіді на наведені нижче керівні запитання можуть вказувати на те, що цей спосіб взаємодії необхідний.

- Чи потрібна згода відповідно до закону, корпоративної політики чи фінансових угод?
- Чи буде виконання без згоди нести значний ризик для правовласників або виробництва?

Здійснення зобов'язань

Залучення зацікавлених сторін до виконання зобов'язань може включати залучення зацікавлених сторін шляхом планування будівництва, реалізації, введення в експлуатацію та виробництва (наприклад, через наглядовий комітет громад, звітування про прогрес та реагування на будь-яку невідповідність очікуванням тощо). Це важливо при виконанні раніше обіцяних або узгоджених зобов'язань, таких як будівельні проекти, надання послуг, платежі до фонду громади або зобов'язання відповідно до дозвільної документації, на основі переговорів або потреб.

Позитивні відповіді на наведені нижче керівні запитання можуть вказувати на те, що цей спосіб взаємодії необхідний.

- Чи реалізовані зобов'язання, які були узгоджені?
- Чи приймаються проектні рішення, що стосуються угод чи висновків, досягнутих із зацікавленими сторонами (наприклад, планування транспортних шляхів після того, як із зацікавленими сторонами було досягнуто домовленості про те, що транспортні магістралі не будуть проходити через землі громади)?

²⁸ Див. Додаток В «Взаємодія з корінними народами», щоб отримати більше інформації про отримання згоди у контексті взаємодії із корінними народами.

Реагування на непередбачені несприятливі наслідки

Реагування на непередбачені несприятливі наслідки може включати створення механізмів подання скарг²⁹, які дадуть підприємствам змогу визначати реальні та потенційні впливи та забезпечувати раннє подолання впливу на зацікавлених сторін. Засоби захисту можуть включати вибачення, відшкодування, відновлення, фінансову чи не фінансову компенсацію, задоволення та гарантії неповторення, зміни у процедурі, структурі або комунікації³⁰.

Реагування буде актуальним при необхідності відповісти на занепокоєння зацікавлених сторін щодо проекту та подолати несприятливі наслідки, які можуть виникнути на всіх стадіях проекту, але особливо під час будівництва, експлуатації та закриття. Позитивні відповіді на наведені нижче керівні запитання можуть вказувати на те, що цей спосіб взаємодії необхідний.

- Чи відбувся негативний вплив, який необхідно подолати?

Участь у доходах

Участь у доходах може бути грошовою або негрошовою за згодою між підприємством та відповідними зацікавленими сторонами, досягнутою шляхом консультацій або переговорів (наприклад, створення робочих місць на підприємстві у безпечних робочих середовищах, зобов'язання щодо місцевих закупівель, диверсифікація можливостей отримання доходу, збільшення потужностей, передача науково-технічних досягнень, вдосконалення місцевої інфраструктури, поліпшення доступу до кредитів та ринків, особливо для малого та середнього бізнесу, платежі за екологічні послуги, розподіл доходів або створення цільових фондів). (Детальніше про використання взаємодії із зацікавленими сторонами для оптимізації спільної цінності див. Вставку 4).

Участь у доходах має відношення до всіх етапів проекту, але особливо під час будівництва, експлуатації та закриття.

- Чи можна оптимізувати позитивні аспекти діяльності для зацікавлених сторін?

²⁹ Див. «рекомендації щодо місцевого персоналу», «Крок 4: Е. Встановлення чітких та функціональних процедур реагування на скарги».

³⁰ **Реституція** означає відновлення сторони, яка знаходиться під впливом, до її первісної позиції, наприклад відновлення свободи, відновлення прав людини, ідентичності, сімейного життя та громадянства, повернення до місця проживання, відновлення працевлаштування та повернення майна; **реабілітація** означає відновлення якості землі, води або повітря, а також відновлення здоров'я або мобільності після аварії або хвороби; **компенсація** може бути фінансовою або нефінансовою, і вона повинна бути рівнозначною втраті потерпілого (втрати можуть включати фізичну або психологічну шкоду, втрачені можливості, зайнятість, освіту та соціальні пільги, матеріальні збитки та втрату заробітку, включаючи моральний збиток, витрати, необхідні для юридичної та експертної допомоги, медицини та медичних послуг, а також психологічних та соціальних послуг); **задоволення** - це ефективні заходи, спрямовані на припинення безперервних порушень, публічне вибачення, урочистості та данина жертвам, звітність та розкриття інформації про можливі порушення та каральні санкції.

Вставка 4. Використання взаємодії із зацікавленими сторонами для оптимізації спільної цінності

Окрім використання взаємодії із зацікавленими сторонами для уникнення негативних впливів та їх подолання, зацікавлені сторони повинні також прагнути оптимізувати цінність¹ шляхом узгодження бізнес-інтересів підприємств із потребами та пріоритетами громади. На практиці це може означати наступне:

- Підприємство може інвестувати в програму охорони здоров'я для профілактики та лікування інфекційних хвороб, які переважають у місцевих громадах, до яких також вразливі працівники, такі як малярія, ВІЛ або туберкульоз.
- Підтримка місцевих підприємств для перетворення на конкурентоспроможних, ефективних постачальників для видобувного проекту як взаємовигідна стратегія постачання від місцевих компаній.
- Розвиток транспортної інфраструктури подвійного призначення, що вигідна як підприємству, так і його зацікавленим сторонам, наприклад, рішення інвестувати в інфраструктуру, яка є більш доступною для громадського користування.

Ініціативи спільної цінності вигідні для зацікавлених сторін, а також пропонують привабливу бізнес-модель.²

Взаємодія із зацікавленими сторонами може сприяти ініціативам спільної цінності та допомогти подолати певні пов'язані з ними проблеми наступним шляхом:

- Збір покращеної інформації про те, де можна створити цінність для зацікавлених сторін.
- виявлення та інформування про потенційні переваги від загальної цінності вищому керівництву для подолання недоцільних організаційних структур та поведінки.
- Сприяння вимірюванню користі спільної цінності за допомогою отримання відгуків від зацікавлених сторін.

1. Три рівні створення спільної цінності для видобувних компаній включають:

- Переомилення продуктів та ринків (створення місцевих ринків для проміжних продуктів, створених за рахунок видобувної діяльності (наприклад, електроенергія, зрештувальна вода).
- Перегляд продуктивності у ланцюжках вартості (покращення місцевих можливостей робочої сили, посилення постачальників у ланцюжку вартості, збільшення готовності до місцевої катастрофи та надзвичайних ситуацій, реагування та реабілітація, покращення використання води, енергії та інших ресурсів, що використовуються у виробництві).
- Створення сприятливого місцевого середовища (розвиток місцевого кластеру, що підтримує видобувну галузь, інвестування в загальну інфраструктуру та логістичні мережі, партнерство з урядом та іншими зацікавленими сторонами в побудові інфраструктури для громади, активна участь у розвитку економіки та громади, вдосконалення потенціалу місцевого та національного управління).

Джерело: Ініціативи загальної цінності та FSG (2014), Видобування з метою: Створення загальної цінності у нафтогазовому та гірничодобувному секторі. Компанії та громади, Частина 2, <http://sharedvalue.org/extracting-purpose>.

2. Див. IFC (2010), Стратегічне інвестування в громади: Посібник з передового досвіду для компаній, що ведуть бізнес на ринках, які розвиваються, Таблиця 2.1, www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/learning+and+adapting/knowledge+products/publications/publications_handbook_communityinvestment/wci_1319576907570.

С. Визначення та застосування передового досвіду*Принципи комплексної перевірки:*

Якщо заходи із взаємодії не відповідають цілям підприємства і характеристикам та поглядам своєї аудиторії, вони можуть виявитися неефективними та навіть наразити певні зацікавлені сторони на небезпеку. Постановка правильних питань під час розробки заходів із взаємодії також може виявити потенційні труднощі взаємодії (наприклад, проблеми з потенціалом, проблеми конфіденційності), які вимагають відповідних заходів.³¹

➔ Після визначення необхідних режимів взаємодії вони повинні бути заплановані таким чином, щоб відповідати контексту та аудиторії, а також відображати передовий досвід. Консультації із зацікавленими сторонами будуть корисним для визначення відповідних підходів. Прямі питання та передовий досвід наведені в Таблиці 6.

Таблиця 6. Визначення та застосування передового досвіду

Питання, які підлягають розгляду	Передовий досвід
Обмін інформацією	
Які цілі обміну інформацією? Хто відноситься до аудиторії?	Вся суттєва інформація повинна надаватися своєчасно. Цільова аудиторія повинна мати доступ до інформації та вміти її розуміти.
Як аудиторія може отримати доступ до інформації?	Суттєва інформація, зокрема стосовно ризику несприятливих наслідків, повинна надаватися у письмовій формі, щоб члени громади могли ділитися нею з експертами на свій вибір.
Яка характеристика аудиторії (мова, грамотність, технічна компетенція)?	Інформація повинна бути точною та об'єктивною з поясненням будь-якої невизначеності.
Чи існують проблеми з конфіденційністю?	Надання інформації не повинно порушувати конфіденційність або створювати ризики для зацікавлених сторін (наприклад, ризики для безпеки або ризики відплати у ворожому або репресивному контексті).
Чи має інформація обмежений доступ?	Після надання інформації зацікавленим особам слід проконсультуватися з метою визначення того, яка інформація є найбільш корисною для них і в якій формі, щоб не допустити інформаційну втому.
Що зацікавлені сторони зазначили як важливе та корисне щодо змісту інформації та способів обміну інформацією?	Обмін інформацією, як правило, повинен використовуватися в комбінації з іншими способами взаємодії (наприклад, консультації).
Які інші режими взаємодії слід використовувати разом із обміном інформацією?	

³¹ Див. «Рекомендації щодо місцевого персоналу», «Крок 4: Визначення та реагування на зовнішні труднощі у взаємодії».

Таблиця 6. Визначення та застосування передового досвіду (продовж.)

Питання, які підлягають розгляду	Передовий досвід
Консультації/ навчання	
Яка мета консультації?	Специфічна мета консультації повинна бути чітко визначена, участь у консультаціях має бути усвідомленою та добровільною.
З ким слід проводити консультації?	Інформація, зібрана під час консультацій, повинна бути перевірена.
Чи джерело достовірне?	Використання зібраної інформації повинно бути доступним для тих, хто її надає, і не повинно порушувати конфіденційність або створювати ризики для зацікавлених сторін (наприклад, ризики для безпеки або ризики відплати у ворожому або репресивному контексті).
Чи розуміють вони цілі консультації?	
Чи вони проінформовані про те, як їхня інформація буде використовуватися, і, якщо важливо, про те, як їх конфіденційність буде захищена?	
Чи існують ризики для зацікавлених сторін, пов'язані з консультаціями?	
Переговори	
Яка мета переговорів?	Умови та структура переговорів повинні бути попередньо взаємно узгодженими і повинні відповідати всім правовим зобов'язанням.
Чи було досягнуто ясності щодо того, про що ведуться переговори, а про що ні? Хто повинен бути за столом?	Переговори повинні відбуватися на рівних умовах.
Чи всі сторони отримали важливу інформацію?	Підтримка повинна надаватися по мірі необхідності, щоб зацікавлені сторони могли належним чином представляти свої погляди та інтереси.
Чи були чітко встановлені та узгоджені умови переговорів?	Усі відповідні сторони повинні бути учасниками переговорів.
Чи є чіткість у розумінні того, що являє собою «угода»?	Процеси проведення переговорів, у тому числі ідеї, питання та зауваження, повинні бути документально зафіксовані, наскільки це можливо.
Чи було розроблено порядок денний та правила процедури для наради спільно із зацікавленими сторонами?	Остаточні угоди та невирішені питання повинні бути записані і перевірені та підтверджені особами, які присутні під час заходів із взаємодії.
Які існують відповідні правові вимоги до переговорів, наприклад, отримання згоди від певних груп?	Якщо існує ризик насильства, то тим, хто підпадає під ризик, необхідно отримати консультацію щодо можливих запобіжних заходів, щоб гарантувати необхідні умови для їхньої участі.
Як має фізично виглядати місце для переговорів?	Будь-які переговори слід відкласти, доки всі відповідні сторони не зможуть вільно брати участь, не побоюючись покарань або примусу.
Якими є відповідні можливості сторін за столом?	
Чи існують ризики для зацікавлених сторін через проведення переговорів?	
Чи реєструються результати переговорів та чи затверджені відповідний запис зацікавленими сторонами?	
Чи існує можливість залякування або насильства між сторонами з конкуруючими інтересами?	
Згода	
Чи є згода правовою, виробничою чи політичною вимогою підприємства?	Треба визначити чіткі критерії відповідного правовласника щодо того, хто повинен надати згоду, що являє собою згода, що є недотриманням згоди.
Які дії вимагають згоди? Чия згода повинна бути отримана?	Згода повинна бути надана на обґрунтованій та добровільній основі та повинна бути своєчасною.
Коли слід отримати згоду? Що означає «згода» для підприємства та тих, від кого просять згоду?	Згода, яка надається, має бути чітко визначена, а процес отримання дозволу повинен бути поновлений по мірі необхідності.
Як виглядає відсутність згоди?	Умови узгодження та відкликання згоди повинні бути чітко визначені.
У випадках, коли надано згоду, якими є умови для згоди або умови для відхилення згоди?	Процеси взаємодії, включаючи ідеї, питання та зауваження, повинні бути задокументовані, наскільки це можливо.
Які ризики для розгляду без згоди правовласників або виробників?	Остаточні угоди та невирішені питання повинні бути записані і повинні бути перевірені та підтверджені особами, які присутні під час заходів із взаємодії.

Таблиця 6. Визначення та застосування передового досвіду (продовж.)

Питання, які підлягають розгляду	Передовий досвід
Виконання зобов'язань	
Що є основою зобов'язань?	Наскільки це можливо, терміни та результати повинні відповідати тому, що було узгоджено із зацікавленими сторонами або спочатку обцяним.
Які терміни виконання зобов'язань?	Невиправдані очікування слід розглянути якомога швидше.
Які ресурси потрібні?	Співпраця у напрямку розвитку громади має бути оптимізована.
Які можливості для співпраці (наприклад, можливість зайнятості місцевого населення)?	Процеси взаємодії, включаючи ідеї, питання та зауваження, повинні бути задокументовані, наскільки можливо.
Якими є очікування громади щодо зобов'язань?	Угоди, що передбачають зобов'язання, мають бути офіційно оформлені, їх виконання має контролюватися з наданням звіту ¹
Чи існує будь-яка невідповідність між очікуваннями або тим, про що було повідомлено, і реальним прогресом?	
Як оформлюються зобов'язання?	
Подолання негативного впливу	
Які юридичні зобов'язання щодо вирішення негативних наслідків?	Наскільки це можливо, засоби захисту від несприятливих наслідків повинні належним чином долати заподіяну шкоду та усувати причини заподіяння шкоди.
Що підприємство здатне забезпечити?	Також слід дотримуватися будь-яких юридичних зобов'язань стосовно пом'якшення наслідків та засобів захисту, а умови відшкодування повинні, як мінімум, відповідати міжнародним рекомендаціям щодо відшкодування, якщо це можливо.
Які очікування або побажання зацікавлених сторін?	Засоби відшкодування повинні повернути зацікавленим особам стан, який був раніше, або кращий, ніж до впливу.
Чи є негативні наслідки колективними або індивідуальними?	Зацікавлені сторони повинні бути залучені до вирішення питання про те, як розглядаються несприятливі наслідки, та до оцінки вартості збитків. ²
Чи відповідальність за подолання впливів є спільною з іншим суб'єктом (уряд, комерційний партнер?)	Засоби захисту та пом'якшення наслідків повинні бути прийнятними з точки зору культури, і слід враховувати ризики та переваги різних форм правового захисту. ³
Яка найбільш прийнятна форма реагування для вирішення несприятливих наслідків?	Процеси взаємодії, включаючи ідеї, питання та зауваження, повинні бути задокументовані, наскільки можливо.
Які ризики пов'язані з різними реагуваннями? Як можна визначити задоволення від реагування?	Остаточні договори та невіршені питання повинні бути зареєстровані і перевірені та підтвержені особами, які присутні під час взаємодії. Такі угоди не повинні перешкоджати доступу до судових чи позасудових механізмів подання скарг (наприклад, через відмову). Потрібно оцінити ступінь задоволення від подолання негативного впливу.

Таблиця 6. Визначення та застосування передового досвіду (продовж.)

Питання, які підлягають розгляду	Передовий досвід
Участь у доходах	
Які переваги виробництво може надати зацікавленим сторонам?	Спробуйте визначити можливості оптимізації доходів.
Як ці переваги можна оптимізувати?	Спробуйте забезпечити, щоб виробництво відповідало пріоритетам розвитку та соціальним цілям уряду та громади, де розташовано виробництво, і щоб розглядалися різні пріоритети для чоловіків та жінок.
Які зацікавлені сторони будуть приймати участь у доходах? Які будуть виключені?	Діліться доходами на основі консультацій та оцінок впливу таким чином, щоб це не принесило несправедливу користь конкретним групам, але сприяло рівноправному і стійкому соціальному розвитку.
Які пріоритети розвитку та соціальні цілі уряду та громад, що постраждали?	
Що відповідні зацікавлені сторони визначили пріоритетом стосовно доходів?	
Які потенційні ризики щодо доходів (наприклад, доходи несправедливі або призводять до несприятливих соціальних змін)?	

1. Див. «Рекомендації щодо місцевого персоналу», «Крок 5: Забезпечення контролю для отримання додаткової інформації».
2. Негативні наслідки можна розглядати в різних формах, включаючи вибачення, реституцію, відновлення, фінансову або не фінансову компенсацію та каральні санкції, а також запобігання шкоди через, наприклад, заборони чи гарантії того, що це не повториться. Як правило, компенсація повинна включати всі відповідні збитки. Проте оцінка збитків є складним процесом залучення зацікавлених сторін, що, як правило, в судовому процесі загалом, і не входить в сферу застосування цього Керівництва. Додаткові ресурси див. у статті Мартін Берістін, Карлос (2010), «El derecho a la reparación en los conflictos socioambientales: Experiencias, aprendizajes y desafíos prácticos», Більбао, Xero, <http://publ.hegoa.efaber.net/publications/234>.
3. Для додаткової інформації щодо процедур відновлення, що стосуються корінних народів, див. Дойл, С. (ред.) (2015 р.), Бізнес та права людини: Досвід корінного населення з доступом до засобів правового захисту. Приклади досліджень з Африки, Азії та Латинської Америки, Чиангмай, Мадрид, Копенгаген: AIPP, Almaciga, IWGIA, www.iwgia.org/iwgia_files_publications_files/0713_Access_to_Remedy_for_eb.pdf.

D. Визначення та реагування на зовнішні труднощі взаємодії

Принципи комплексної перевірки:

Проактивне виявлення та розробка стратегій подолання зовнішніх труднощів забезпечує ефективне залучення зацікавлених сторін та попередження та уникання потенційних ризиків або проблем взаємодії, а не реагування на них.

➡ Необхідно визначити конкретні зовнішні проблеми взаємодії із зацікавленими сторонами, пов'язані з місцевим та виробничим контекстом підприємства. Стратегії реагування на проблеми повинні розроблятися на етапі планування виробництва та переглядатися відповідно до зміни обставин та зворотного зв'язку із зацікавленими сторонами.

Перелік загальних проблем та стратегій реагування наведено в Таблиці 7.

Таблиця 7. Реагування на спільні проблеми у конструктивній взаємодії із зацікавленими сторонами

Тип проблеми	Пояснення	Стратегія
Соціальні або культурні норми	Соціальні або культурні норми та практики можуть перешкоджати участі у заходах певних осіб або груп. Наприклад, у деяких культурах жінкам не дозволяється брати участь у важливих процесах прийняття рішень громадами. У деяких контекстах релігійна конфесія, етнічна приналежність або каста можуть виключати деяких людей із зустрічей або важливих процесів прийняття рішень. Молодь може бути виключена з участі в деяких культурах.	Проведення окремих зустрічей з різними групами, з метою забезпечення того, щоб відособлені або потенційно вразливі люди (наприклад, етнічні меншини, нижчі касты) мали можливість брати участь у заходах. Запровадьте, якщо це можливо, окремий форум для участі жінок у взаємодії та забезпечте участь жінок у команді взаємодії. Залучайте молодіжні організації та школи до взаємодії, що має відношення до молоді, наприклад, можливості для роботи та навчання. Переконайтеся, що етикет взаємодії та методи є культурно відповідними.
Розстановка сил	Впливові особи можуть домінувати на зустрічах із сторонніми особами або створювати примусову атмосферу, яка перешкоджає конструктивній та всеохоплюючій взаємодії. Заходи із взаємодії можуть загрожувати деяким зацікавленим сторонам (наприклад, правласникам, представникам громади, працівникам та лідерам).	Проводьте особисті зустрічі з приватними особами, щоб вони менше стримувалися у вираженні думок через наявність впливових чи могутніх людей. Запровадьте політику щодо конфіденційності та гарантуйте людям, що надана ними інформація буде анонімною та конфіденційною для захисту їх особистого життя. Запровадьте анонімні процедури голосування або уникайте ведення письмових записів дуже конфіденційної інформації. Якщо існує небезпека того, що взаємодія з певним зацікавленим суб'єктом поставити їх під ризик заподіяння шкоди, проконсультуйтеся з третіми сторонами, такими як неурядові організації та інші, які раніше працювали з групою зацікавлених сторін. Розстановка сил між зацікавленими сторонами та видобувними підприємствами може бути надзвичайно незбалансованою, і необхідно докласти зусиль для вирівнювання цієї динаміки, щоб уникнути неясних ворожих ситуацій (наприклад, враховуйте те, що місце проведення та формат переговорного простору дозволяють зацікавленим сторонам відчувати себе комфортно).
Логістичні обмеження	Ізоляція, пересічена місцевість та погана транспортна інфраструктура можуть заважати певним зацікавленим сторонам брати участь у заходах. Погана комунікація також може перешкоджати участі. Люди літнього віку / молоді та ті, хто має слабке здоров'я або люди з обмеженими можливостями, можуть стикнутися з перешкодами при участі у процесах взаємодії.	Проводьте наради в місцях, де люди зазвичай збираються на громадські зустрічі або можуть легко дістатися. Забезпечте транспортування або інші заходи (наприклад, використання заявок на радіо) для людей з віддалених або ізольованих районів, щоб вони могли відвідувати або брати участь у зборах або інших заходах. Будьте готові подорожувати, щоб зустрічатися з певними групами людей (наприклад, літніми / молоддю, хворими та інвалідами) у час та в місцях, які їм підходять. Будьте гнучкі та надайте додатковий час для участі в тому випадку, якщо поганий стан здоров'я чи інші фактори вимагають перенесення зустрічей.

Таблиця 7. Реагування на спільні проблеми у конструктивній взаємодії із зацікавленими сторонами (продовж.)

Тип проблеми	Пояснення	Стратегія
Соціально-економічні обмеження	Люди, можливо, не зможуть дозволити собі транспортні витрати або відпроситися з роботи, щоб відвідати збори та консультації. Зацікавлені сторони можуть бути неграмотними або мати низький рівень освіти.	Плануйте взаємодію у час та місці, які прийнятні для різних зацікавлених сторін. Наприклад, якщо підприємство хоче взаємодіяти з бідними фермерами, то не має сенсу організовувати зустрічі в робочі години протягом збору врожаю. Забезпечте транспортні витрати або покриття витрат на проїзд людей для участі в засіданнях. Спілкуйтеся простою, нетехнічною мовою, щоб ті, хто мають невисокий рівень освіти, могли зрозуміти; надавайте матеріали, що пояснюють проект на кількох мовах, наприклад брошури, зображення та карти. Повідомляйте важливу інформацію декілька разів, щоб зацікавлені сторони зрозуміли її.
Законодавчі вимоги та репресивні режими¹	У деяких випадках місцеве законодавство або практика можуть суперечити політиці підприємства чи міжнародним стандартам.	Чітко і широко поширюйте зобов'язання компанії з дотриманням визнаних на міжнародному рівні прав людини, як зазначено в «Керівних принципах ОЕСР». У випадках, коли місцеве законодавство суперечить стандартам та політиці підприємства, потреби та очікування повинні чітко повідомлятися та обговорюватися перед початком виробництва. ² Заохочуйте уряди виконувати свої зобов'язання щодо прав людини, особливо там, де існують прямі зв'язки з роботою підприємства. Уникайте участі у криміналізації правозахисників чи використанні правоохоронних органів для придушення мирного протесту чи інших форм протидії проекту. Не розглядайте ситуацію, коли права людини не можуть бути дотримані.
Обмеження у компетенціях³	Органи місцевого самоврядування або традиційні лідери, можливо, не мали попереднього досвіду взаємодії до великого видобувного проекту та можуть потребувати розвитку компетенцій. Або вони можуть звернутися по допомогу, щоб впоратися із додатковим тягарем або тиском, що виникає в результаті координації консультацій чи залучення громади.	Розгляньте можливості групи та внесіть потрібні зміни при наданні інформації, консультацій з групами або під час переговорів (наприклад, шляхом навчання, надання зовнішньої підтримки тощо). Надайте пряму підтримку або через інші агенції, такі як галузеві національні та глобальні профспілки чи неурядові організації для підвищення компетенцій.

Таблиця 7. Реагування на спільні проблеми у конструктивній взаємодії із зацікавленими сторонами (продовж.)

Тип проблеми	Пояснення	Стратегія
Конкуруючі інтереси та очікування серед зацікавлених сторін	Підприємства можуть надавати перевагу одній групі перед іншою в участі у доходах від проекту під час проведення заходів із взаємодії, або це може сприйматися як надавання переваги. Потреби, бажання та очікування різних груп зацікавлених сторін можуть бути конкуруючими або діаметрально протилежними, тобто відсутній консенсус щодо питань між зацікавленими сторонами.	Враховуйте контекст, в якому має відбуватися взаємодія, включаючи існуючі відносини всередині та між групами зацікавлених сторін та застосовуйте комплексний підхід до взаємодії. Критерії та процес участі у доходах слід чітко зазначити, слід розуміти інтереси і очікування протилежних груп, повинна бути прозорість в ухваленні рішень, і незадоволені групи повинні мати можливість розгляду їхнього занепокоєння шляхом застосування сильних об'єктивних відновлювальних процесів ⁴ . Можна звертатися за допомогою до нейтрального посередника; роль такого посередника не повинна полягати в тому, щоб забезпечити досягнення консенсусу між сторонами, а скоріше, щоб кожна сторона мала чітке та об'єктивне розуміння своїх найкращих інтересів, а також щоб полегшити прийняття спільних рішень між різними зацікавленими сторонами. Всі точки зору зацікавлених сторін повинні бути узгоджені та максимально враховані. Враховуючи розходження у поглядах, пріоритетність зацікавлених сторін має визначитися за принципом, на кого проект впливає найбільше і найменше.
Недобросовісна поведінка зі сторони зацікавлених сторін або інших груп	Деякі групи або зацікавлені сторони можуть намагатися скористатися перевагами зацікавлених сторін процесу взаємодії (наприклад, коли стає відомо, що відбудеться переселення, концесія людей за межами громади може збудувати тимчасові будови в зоні переселення та вимагати компенсації).	Визначте добросовісну поведінку стосовно взаємодії зі сторони підприємства, а також те, що очікується взаєм, переконавшись, що «недобросовісна поведінка» не прирівнюється просто до відсутності підтримки або схвалення запропонованої діяльності підприємства. Консультуйтеся з місцевою громадою та створіть надійну базу знань, перш ніж співпрацювати із зацікавленими сторонами. Поділіться результатами оцінки впливу та процесом, за допомогою якого вплив буде подолано. Створіть механізм прозорості та справедливого розгляду скарг, який може дозволити всім сторонам бути почутими та об'єктивно вирішити всі питання. Розгляньте основну причину опозиції замість того, щоб вживати заходи проти членів громади, що може призвести до подальшого загострення ситуації та криміналізації ненасильницьких правозахисників. Уникайте публічних заяв, які ставлять під сумнів діяльність таких груп, або їх звинувачення у затримках та інших порушеннях проекту. Завжди уникайте реагування на насильство, приймаючи заходи безпеки. Забезпечте дотримання добровільних принципів безпеки та прав людини при укладанні угод та управлінні персоналом служби безпеки. Зв'яжіться з опозиційними групами та регулярно надсилайте запрошення до співпраці. У контекстах, де широко розповсюджена опозиція, що не ґрунтується на дезінформації або упередженості, і продовжується, незважаючи на спроби конструктивної взаємодії, підприємству слід врахувати ризики, пов'язані з продовженням діяльності.
Насильство та протистояння	Зацікавлені сторони або громада активно проводять кампанію проти підприємства або проекту. Насильство використовується деякими зацікавленими сторонами для висловлення незадоволення підприємством чи проектом.	Розгляньте основну причину опозиції замість того, щоб вживати заходи проти членів громади, що може призвести до подальшого загострення ситуації та криміналізації ненасильницьких правозахисників. Уникайте публічних заяв, які ставлять під сумнів діяльність таких груп, або їх звинувачення у затримках та інших порушеннях проекту. Завжди уникайте реагування на насильство, приймаючи заходи безпеки. Забезпечте дотримання добровільних принципів безпеки та прав людини при укладанні угод та управлінні персоналом служби безпеки. Зв'яжіться з опозиційними групами та регулярно надсилайте запрошення до співпраці. У контекстах, де широко розповсюджена опозиція, що не ґрунтується на дезінформації або упередженості, і продовжується, незважаючи на спроби конструктивної взаємодії, підприємству слід врахувати ризики, пов'язані з продовженням діяльності.

Таблиця 7. Реагування на спільні проблеми у конструктивній взаємодії із зацікавленими сторонами (продовж.)

Тип проблеми	Пояснення	Стратегія
Успадковані проблеми, пов'язані з поганою взаємодією із зацікавленими сторонами	Погана взаємодія із зацікавленими сторонами зі сторони попередників, що працювали на підприємстві, або історія поганого досвіду роботи з видобувними підприємствами серед членів спільноти створює складнощі для нового оператора.	Визначте такі питання як частину розуміння контексту з самого початку та, якщо необхідно, визначте спадкові питання перед прийняттям будь-яких зобов'язань та інвестицій в проект. Чітко поінформуйте про відносини між підприємством та попередніми операторами. Визначте потенційні проблеми, пов'язані з попередньою взаємодією або її відсутністю. Подолайте несприятливі наслідки, успадковані від попередника, але яким підприємство продовжує сприяти (наприклад, викиди виробництва у воду, що постачається громадам через погане розташування водосховища попередником). Поясніть, що може бути зроблено далі, які питання залишаються невирішеними, чи існує можливість поставити під сумнів негативні наслідки минулих підприємств, як стратегія управління та залучення відрізнятиметься від стратегії попередників. У випадку впливу на права людини, якщо не існує жодного іншого засобу, нове підприємство повинно само забезпечити, зробити можливим або підтримати відновлення в межах вкладу у вплив свого попередника. Під час участі заохочуйте зацікавлені сторони ділитися своїми очікуваннями, а також повідомляти свої очікуваннями підприємству щодо виробництва, щоб визначити будь-яку невідповідність та забезпечити, щоб всі сторони розуміли позиції один одного. Прозорість стосовно виробництва та зобов'язань також може бути корисною для управління очікуваннями. Наприклад, розкриття контрактів та звітування про доходи та податкові платежі може допомогти зацікавленим сторонам дійсно розуміти виробництво. Надавайте необхідну підтримку зацікавленим сторонам для розуміння операційної реалії проекту. ⁵
Невідповідність між очікуваннями та реальністю⁶	Зацікавлені сторони не знають виробничих та фінансових характеристик видобувної діяльності і тому мають високі очікування щодо фінансування та розвитку з боку виробництва. Це є особливо важливою проблемою для геологорозвідувальних підприємств, які можуть розглядатися як операційні гірничодобувні підприємства, хоча вони можуть не мати однакових ресурсів і взагалі не виявляти комерційно життєздатних родовищ.	Під час переговорів щодо угод, виконання зобов'язань або відновлювальних заходів слід враховувати цінність та інтереси групи зацікавлених сторін в цілому. Якщо підприємство помітило тривожні знаки стосовно представників, обраних зацікавленими сторонами, необхідно провести більш широку консультації з групами зацікавлених сторін щодо того, як діяти далі. ⁷
Задоволення еліт	Представники зацікавлених сторін виступають у власних інтересах та не представляють поглядів та інтересів своїх виборців.	Під час переговорів щодо угод, виконання зобов'язань або відновлювальних заходів слід враховувати цінність та інтереси групи зацікавлених сторін в цілому. Якщо підприємство помітило тривожні знаки стосовно представників, обраних зацікавленими сторонами, необхідно провести більш широку консультації з групами зацікавлених сторін щодо того, як діяти далі. ⁷

- Є ряд інструментів, які рекомендують тип ресурсів, необхідних для роботи в районах підвищеного ризику або районах, що охоплені конфліктом. До них відносяться: ОЕСР (2006), *Інструмент ОЕСР для підвищення обізнаності про ризик для мультинаціональних підприємств у зонах із слабким керуванням*, www.oecd.org/daf/inv/corporateresponsibility/36885821.pdf; IPIECA (2008), Керівні принципи для роботи в районах, що охоплені конфліктом, для нафтогазової промисловості, www.ipieca.org/publication/guide-operating-areas-conflict-oil-and-gas-industry.
- Див. «Рекомендації щодо корпоративного планування та управління», «Враховування проблем взаємодії із зацікавленими сторонами при здійсненні інвестицій або формуванні ділових відносин».
- Додаткову інформацію див. у розділі «Рекомендації щодо місцевого персоналу», «Крок 3: С. Надання підтримки та інформації, необхідної для зацікавлених сторін, щоб належним чином відображати їхні погляди та інтереси».
- Див. «Рекомендації щодо місцевого персоналу», «Крок 4: Е. Встановлення чітких та функціональних процедур реагування на скарги».
- Розуміння очікувань є особливо важливим на етапі вивчення проекту, оскільки більшість дослідницьких заходів не призведуть до комерційно життєздатних видобувних робіт. Крім того, для тих дослідницьких проектів, які закінчуються відкриттям родовища, очікування вже будуть створені, і підприємство, яке перетворює родовище на виробництво, повинно бути в курсі таких очікувань.
- Див. «Рекомендації щодо місцевого персоналу», «Крок 3: С. Надання підтримки та інформації, необхідної для зацікавлених сторін, щоб належним чином відображати їхні погляди та інтереси».
- Див. «Рекомендації щодо місцевого персоналу», «Крок 2: В. Перевірка представників або посередників груп зацікавлених сторін».

Е. Запровадження чітких та функціональних процедур реагування на скарги

Принципи комплексної перевірки:

Забезпечення зацікавлених сторін засобами для подання скарг допоможе підприємству виявити негативні наслідки. Оскільки метою механізму подання скарг є отримання засобів правового захисту, це є важливим засобом вирішення негативних наслідків. Механізми подання скарг можуть забезпечити швидке вирішення спорів та, таким чином, запобігти ескалації проблем та встановити довіру між зацікавленими сторонами як основу майбутньої конструктивної взаємодії.

Багато впливів видобувної діяльності буде заздалегідь відомим, і вирішення цих питань вимагатиме консультацій та переговорів із зацікавленими сторонами для визначення найбільш підходящої відповіді. В інших випадках несприятливі наслідки не будуть передбачені, і їх потрібно буде вирішувати реактивно. Важливо, щоб підприємство усвідомлювало та реагувало на проблеми по мірі їх виникнення.

➔ Необхідно встановити чіткі та функціональні процеси для реагування на скарги, які дозволять зацікавленим сторонам висловлювати занепокоєння підприємству та надавати підприємству можливість пом'якшувати наслідки та забезпечувати своєчасне та безпосереднє усунення впливів.

Механізми подання скарг, запроваджені підприємством або громадою, не повинні перешкоджати доступу до судових або позасудових механізмів розгляду скарг, включаючи національні координаційні бюро з керівних принципів ОЕСР.³² Також вони не повинні використовуватися для заниження ролі профспілок у вирішенні трудових спорів.³³ Зокрема, механізми подання скарг підприємств не підходять для розгляду випадків грубих порушень прав людини, таких як катування, зґвалтування, вбивства та порушення гуманітарного права. Про такі серйозні злочини слід повідомляти відповідні національні компетентні органи та міжнародні правозахисні організації. У таких випадках підприємства повинні сприяти, але не перешкоджати цивільним або кримінальним розслідуванням, а також перевіряти дотримання прав людини, а судові відмови, що перешкоджають зверненню до суду жертв, права яких було грубо порушено, не повинні використовуватися в контексті механізму подання скарг підприємства.³⁴

³² Див. Главу XIV, параграф 43 A12 «Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних компаній», редакція 2011 р., OECD Publishing, Париж, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264115415-en>.

³³ *Id.*

³⁴ У недавньому неофіційному листі Управління Верховного комісара з прав людини було висловлено думку про те, що «презумпція повинна полягати в тому, щоб, наскільки це можливо, не було жодної відмови щодо будь-яких претензій, врегульованих через механізм несудового розгляду скарг. Тим не менш, оскільки не існує жодної заборони щодо законодавчих відмов у сучасних міжнародних стандартах та практиці, можуть виникати ситуації, коли підприємства захочуть забезпечити, щоб через передбачуваність та остаточність, потрібно було отримання відмови в суді з боку позивачів у кінці процесу відшкодування. У таких випадках судова відмова має тлумачитись у максимально вузькому змісті, та залишати за позивачами право на звернення до суду щодо будь-яких кримінальних позовів». Однак думка Управління Верховного комісара ООН з прав людини з цього питання була оскаржена деякими зацікавленими сторонами. Повний текст документу можна знайти в офісі Верховного комісара з прав людини (2013 р.), «Стосовно заяв систем врегулювання Porgera Joint Venture, липень, www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterPorgera.pdf.

Процедури для відновлення повинні відображати певні характеристики. Критерії ефективності несудових механізмів подання скарг, що містяться в Керівних принципах ООН щодо бізнесу та прав людини, є важливим еталоном (див. Таблицю 8 для отримання додаткової інформації).³⁵

Таблиця 8. Критерії ефективності механізмів несудового розгляду скарг

Легітимність	Надійність Підзвітність
Доступність	Відомість Різноманітність точок доступу Допомога у подоланні бар'єрів
Прогнозованість	Чіткі процедури Чіткі терміни
Рівність	Справедливий доступ до інформації, консультації та досвіду Справедливий розгляд
Прозорість	Постійне інформування сторін про прогрес справ Надання інформації про процес побудови довіри
Правомірність	Результати та засоби захисту повинні відповідати міжнародно визаним правам Без упередження щодо звернення до суду
Постійне навчання	Визначення уроків для: i) вдосконалення механізму; ii) запобігання шкоди у майбутньому
На основі взаємодії і діалогу	Консультавання з «користувачами» (включаючи внутрішніх користувачів) щодо планування та виконання

1. Для створення належної моделі ефективної розробки механізму подання скарг в контексті нафтогазових підприємств див. *IPIECA запускає інструмент механізму подання скарг для громади*, www.ipieca.org/publication/community-grievance-mechanism-toolbox; в контексті гірничодобувних підприємств див. ICMM (2009), *Права людини в гірничо-металургійній промисловості: розгляд та вирішення проблем і претензій на місцевому рівні*, <http://hub.icmm.com/document/691>

Джерело: Управління з питань дотримання законодавства / Омбудсман, Керівні принципи по розробці та впровадженню механізмів подання скарг на проекти розробки, www.ca-ombudsman.org/howwework/advisor/documents/implemgrieveng.pdf, включення критеріїв ефективності механізму несудового розгляду скарг, що містяться в документі ООН, Керівні принципи щодо бізнесу та прав людини.

Форма, яку мають прийняти процедури відшкодування, будуть відрізнятися залежно від розміру та характеру виробництва. Наприклад, малі підприємства або підприємства, що займаються геологорозвідувальними роботами, які працюють з обмеженими бюджетами, повинні мати простий механізм подання скарг, пропорційний невеликій кількості скарг, що будуть розглядатися.

³⁵ Див. ООН (2011), Керівні принципи щодо бізнесу та прав людини, розділ В, параграф 31, www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_en.pdf.

F. Взаємодія із зацікавленими сторонами для забезпечення належного відшкодування

Принципи комплексної перевірки:

Підприємства зобов'язані відшкодовувати фактичні наслідки, які вони спричиняють або виникненню яких сприяють. Однак форми відшкодування можуть не завжди бути доцільними та в певних контекстах можуть представляти ризики для зацікавлених сторін. Консультації із зацікавленими сторонами та попереднє реагування на труднощі може забезпечити відповідне відшкодування та уникнення потенційних ризиків.

➔ Підприємства повинні консультуватися із зацікавленими сторонами, виявляти та реагувати на труднощі, щоб забезпечити належне усунення наслідків.

Згідно з «Керівними принципами ОЕСР», підприємства повинні долати реальний вплив, який спричинений, або виникненню якого вони сприяли, шляхом відшкодування.³⁶ Однак, відшкодування може набувати різні форми, включаючи реституцію, реабілітацію, компенсацію, задоволення та гарантії неповторення.³⁷ Окрім різних форм, методи відшкодування можуть також варіюватися за обсягом та бути індивідуальними чи колективними.³⁸ Не всі форми відшкодування придатні для кожного контексту, а деякі форми відшкодування можуть спричинити ризики (див. Таблицю 9 для отримання додаткової інформації).

Таблиця 9. Спільні проблеми та стратегії відшкодування

Тип проблеми	Пояснення	Стратегія
Відшкодування не є доцільним або оптимальним для контексту	Не всі форми відшкодування відповідають всім контекстам. Наприклад, досвід показує, що для спільнот, які раніше не працювали в грошовій економіці, або де заощадження та інвестиції є рідкістю, одноразові виплати часто витрачаються швидко, що призводить до довгострокового зубожіння.	Підприємства повинні проконсультуватися з суб'єктами регіону, які мають досвід у процесах відшкодування (наприклад, організації CSO, інші оператори регіону) для розуміння ризиків та передового досвіду. Зацікавлені сторони, які зазнали вплив, повинні мати можливість обирати форму відшкодування. Там, де обрана форма представляє ризики для зацікавлених сторін, такі ризики повинні бути обговорені із зацікавленими сторонами, та мають бути прийняті спільні рішення (наприклад, створення трасту, поетапні виплати тощо). Підприємства повинні забезпечувати, щоб компенсація за землю, активи та інше надавало однакову користь як жінкам, так і чоловікам. Підприємства повинні спілкуватися з відповідальними працівниками та бухгалтерами для розробки належної процедури компенсаційних виплат зацікавленим сторонам, оскільки податковий орган чи аудитор можуть інтерпретувати такі платежі як отримання хабара.
Зацікавлені особи вважають, що засіб відшкодування є незадовільним	Оцінка вартості збитків може бути складним процесом, а форми відшкодування можуть відрізнятися. Через це зацікавлені сторони можуть вважати, що не отримали належну компенсацію	Відшкодування повинно повернути зацікавлені сторони до того стану, який був раніше, або краще, ніж раніше. Зацікавлені сторони повинні брати участь у виборі способу усунення несприятливих наслідків та оцінці вартості збитків. Якщо зацікавлені сторони не були включені в процес прийняття рішення про те, як слід відшкодовувати негативні наслідки, у тому випадку, якщо засіб правового захисту вже передбачено місцевим законодавством, наприклад, пояснення того, чому було обрано його, а також його ризики та вигоди повинні бути надані зацікавленим сторонам. Необхідно проконтролювати задоволеність зацікавлених сторін після надання відшкодування.
Виникають конфлікти між впливовими зацікавленими сторонами, які вважають, що відшкодування є несправедливим	Усунення наслідків може спричинити конфлікти між деякими зацікавленими сторонами, які можуть відчувати, що вони не отримують рівноправної компенсації в порівнянні з іншими.	Критерії та процедура відшкодування повинні бути чітко визначені та бути рівноцінними та об'єктивними та справедливими. Повинна бути прозорість у прийнятті рішень, а зацікавлені сторони повинні мати доступ до інформації про те, як подібні наслідки були відшкодовані до досягнення угоди щодо відшкодування.

³⁶ Див. Глава II: Коментар про загальну політику №, параграф 14, A12 в «Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств», видання 2011 року, OECD Publishing, Париж. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264115415-en>.

³⁷ Див. ООН, Керівні принципи щодо бізнесу та прав людини, «Коментар» до розділу III.A, Принцип 2; Основні засади та керівні принципи щодо права на відшкодування жертвам грубого порушення міжнародних прав людини та серйозних порушень міжнародного гуманітарного права, www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_en.pdf.

³⁸ Колективне відшкодування може бути доцільним у ситуаціях колективної шкоди, таких як шкода духовним землям, і може сприяти ефективному використанню ресурсів.

КРОК 5: ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНТРОЛЮ

Крок 5: короткий план проведення необхідних заходів

- Необхідно вести реєстр зобов'язань для контролю результатів взаємодії із зацікавленими сторонами.
- Звіти про виконання (або невиконання) зобов'язань повинні бути надані зацікавленим сторонам, а зацікавлені сторони мають отримати можливість висловити своє задоволення або незадоволення з приводу виконання зобов'язань.

Принципи комплексної перевірки:

Контроль та звітування перед зацікавленими сторонами про те, як на практиці були враховані результати взаємодії із зацікавленими сторонами, дозволяє зацікавленим сторонам відчувати, що їх погляди враховуються, а також допомагає керувати очікуваннями зацікавлених сторін. Якщо не контролювати результати взаємодії із зацікавленими сторонами, відносини із зацікавленими сторонами можуть бути зіпсовані, а впливи можуть не бути оптимізовані. Крім того, звітування про те, як були усунені негативні наслідки, є ключовим кроком комплексної перевірки, як визначено в «Керівних принципах ОЕСР».³⁹

А. Запровадження процесу контролювання виконання угод, зобов'язань та відшкодувань.

➔ Необхідно вести реєстр для контролю подальших кроків щодо результатів взаємодії із зацікавленими сторонами, включаючи протоколи усіх зустрічей, остаточні домовленості, досягнуті шляхом переговорного процесу, зобов'язання, взяті перед зацікавленими сторонами підприємством, і відповіді на скарги та угоди щодо того, як необхідно долати негативні наслідки.⁴⁰

Реєстр зобов'язань має включати:

- терміни виконання зобов'язань, узгоджені та повідомлені відповідним зацікавленим сторонам, включаючи відшкодування
- визначення особи / команди, відповідальної за виконання зобов'язань

- деякі деталі, узгоджені між зацікавленими сторонами про те, як будуть виконуватися зобов'язання (наприклад, якщо будувати дорогу, де вона буде розташована, чи буде використовуватися для розробки місцевого постачання тощо)
- поточний стан виконання зобов'язань
- реєстрація остаточних домовленостей з громадами та їх наслідки для планування проекту
- реєстрація поточних переговорів; питання, щодо яких така угода ще не досягнута, і наслідки для планування проекту.

Внесення даних до реєстру зобов'язань має здійснюватися особами, які залучені до виконання зобов'язань або відповідальні за прийняття проектних рішень. У випадках, коли дії вимагатимуться від виконавчого чи керівного органу вищого рівня, вони повинні брати участь у затвердженні та звітувати відповідно до реєстру зобов'язань.⁴¹

В. Регулярне звітування перед зацікавленими сторонами щодо контролю виконання угод, зобов'язань та відшкодувань

➔ Звіти про виконання (чи невиконання) зобов'язань та угод повинні надаватися зацікавленим сторонам у встановлені терміни. Зацікавленим сторонам слід надати можливість висловити свою задоволеність або незадоволеність виконанням зобов'язань.

Звітувати повинні ті, хто відповідає за виконання зобов'язань або надання відшкодування.

У випадках розбіжностей між тим, що було попередньо узгоджено, та фактичним результатом, слід надати пояснення такої невідповідності, слід надати можливість зацікавленим сторонам відреагувати на зміну обставин до прийняття остаточних рішень щодо проекту.

³⁹ Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних компаній, видання 2011 р., глава II, параграф 10 (А), OECD Publishing, Париж, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264115415-en>.

⁴⁰ Є багато корисних програм для управління даними зацікавлених сторін. Наприклад, див. IFC (2007), *Взаємодія із зацікавленими сторонами: Посібник з передового досвіду для компаній, що ведуть бізнес на ринках, які розвиваються*, стор. 90, [www.ifc.org/wps/wcm/connect/938f1a0048855805beacfe6a6515bb18/IFC_StakeholderEngagement.pdf?MOD=AJPERES;such as Comm-Trac™, Credit 360, Entropy System™, React, Smart Dialogue™ and 3PTracking™](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/938f1a0048855805beacfe6a6515bb18/IFC_StakeholderEngagement.pdf?MOD=AJPERES;such%20as%20Comm-Trac%20, Credit 360, Entropy System%20, React, Smart Dialogue%20 and 3PTracking%20)

⁴¹ Див. «Рекомендації щодо корпоративного планування та управління», «D. Створення циклу зворотного зв'язку для врахування думок у прийнятті рішень про проект».

КРОК 6: МОНІТОРИНГ ТА ОЦІНКА ВЗАЄМОДІЇ ІЗ ЗАЦІКАВЛЕНИМИ СТОРОНАМИ ТА РЕАГУВАННЯ НА ВИЯВЛЕНІ НЕДОЛІКИ

Крок 6: Підсумок плану проведення необхідних заходів

- Необхідно визначити певні вимірювані показники для оцінки взаємодії із зацікавленими сторонами, провести консультації з відповідними зацікавленими сторонами та моніторинг.
- Слід заохочувати та надавати максимальні можливості щодо проведення заходів з моніторингу та оцінки (M&E).
- Компанії мають періодично організовувати проведення незалежної зовнішньої перевірки взаємодії із зацікавленими сторонами.
- У разі виявлення недоліків або непередбачених негативних наслідків, слід визначити причини недоліків та відповідно змінити системи.

Принципи комплексної перевірки:

Важливим є проведення моніторингу та оцінки ефективності взаємодії із зацікавленими сторонами для забезпечення того, щоб заходи із взаємодії виконували свої цілі, зокрема стосовно уникнення та подолання несприятливого впливу на зацікавлені сторони, а також для того, щоб ресурси не витрачались на заходи, які неналежно реалізуються або незаплановані.

А. Запровадження системи показників та критеріїв оцінки, які оцінюють ефективність взаємодії із зацікавленими сторонами

➔ Необхідно визначити певні вимірювані показники для оцінки взаємодії із зацікавленими сторонами, провести консультації з відповідними зацікавленими сторонами та моніторинг.

Загалом найкращий показник успішної взаємодії із зацікавленими сторонами буде відображатися в якості відносин між підприємством та зацікавленими сторонами, які можуть бути оцінені на основі відгуків від зацікавлених сторін.

Зворотній зв'язок можна отримувати під час заходів із взаємодії (наприклад, шляхом консультування з місцевими громадами, збору відгуків від людей, які відвідують збори та форуми, враховуючи проблеми, що постають перед процедурами відшкодування) або застосовуючи додаткові процедури.

Наприклад, підприємства можуть створити скриньку для отримання пропозицій від громади, що дозволить зацікавленим сторонам надавати анонімний відгук щодо процесів взаємодії, або розповсюджувати «картки відгуків громадян», які дозволяють оцінити якість відносин між підприємством та його зацікавленими сторонами. Проведення опитування для визначення сприйняття щороку або раз на півріччя може використовуватися для визначення якості відносин між підприємством та зацікавленими сторонами протягом певного часу, щоб оцінити зміни у

рівні задоволеності, що може допомогти виявити потребу в корегуванні процесу або здійсненні заходів для вирішення основних проблем.

Для більш масштабних виробництв із комплексними програмами залучення зацікавлених сторін може знадобитися встановлення більш конкретних показників та більш формальних процесів моніторингу та оцінки. Потенційні показники та загальні критерії оцінки взаємодії із зацікавленими сторонами, що ґрунтуються на основних етапах та цілях взаємодії із зацікавленими сторонами, представлені у Додатку А цього документу. Проте показники рівня проекту також можуть бути розроблені та адаптовані до конкретних заходів.

А. Запровадження системи колективного моніторингу та оцінки

➔ Необхідно заохочувати та максимально сприяти проведенню заходів щодо колективного моніторингу та оцінки.

Моніторинг участі зацікавлених сторін може зміцнювати довіру та надавати зацікавленим сторонам почуття наділення повноваженнями та володіння проектом⁴². Це означатиме залучення зацікавлених сторін у процесі, крім того, шляхом простого збору відгуків від них. У Таблиці 10 коротко викладені деякі відмінностей між традиційними та колективними стратегіями моніторингу та оцінки.

Таблиця 10. Різниця між традиційним та колективним процесом моніторингу та оцінки

	Традиційний моніторинг та оцінка	Колективний моніторинг та оцінка
Хто планує та керує процесом	Топ-менеджери або сторонні експерти	Місцеві жителі, проектний персонал та персонал, що приймає участь у заходах, менеджери та інші зацікавлені сторони, часто допомагають координатори
Роль «основних зацікавлених сторін» (прямі вигодонабувачі)	Лише надає інформацію	Розробка та адаптування методик, збір та аналіз даних, повідомлення результатів та пов'язування їх із діяльністю
Як вимірюється успіх	Зовнішньо визначені, переважно кількісні показники	Внутрішньо визначені показники, включаючи більш якісні судження
Підхід	Попередньо встановлений	Адаптивний

Джерело: Інститут досліджень розвитку (1998), «Моніторинг та оцінка взаємодії: навчання на змінах», Брифінг з політики IDS, www.ids.ac.uk/files/dmfile/PB12.pdf.

В. Запит на зовнішню оцінку

➔ Підприємства повинні періодично звертатися до незалежної зовнішньої перевірки їхньої взаємодії із зацікавленими сторонами.

Такі оцінки підвищують довіру та зміцнюють репутацію підприємства стосовно взаємодії із зацікавленими сторонами.

Форма зовнішньої перевірки повинна залежати від розміру, масштабу та типу виробництва. Наприклад, менші або короткострокові виробництва можуть просто призначати незалежного посередника для збору та узгодження відгуків від зацікавлених сторін.

Замість того, щоб безпосередньо наймати консультантів для проведення такої перевірки, де це можливо, підприємства повинні звертатися за перевіркою до незалежних сторін. Незалежні сторони не матимуть інтересів (фінансових, політичних чи інших), які можуть вплинути на їхню об'єктивність. До них відносяться галузеві асоціації, академічні установи та організації громадянського суспільства.⁴³

С. Реагування на результати моніторингу та оцінки заходів

Непередбачені наслідки або недоліки взаємодії із зацікавленими сторонами можуть бути виявлені шляхом встановлених процедур моніторингу та оцінки, а також спеціальним способом, наприклад через зворотний зв'язок, наданий зацікавленими сторонами неформально або через проблеми, що виникають у процесі розгляду скарг.

➔ Коли виявляються недоліки чи непередбачені негативні наслідки, слід визначити причини недоліків та відповідні системи.

- **Чи може більш ефективна комунікація вирішити поставлене питання?** Чи є певне непорозуміння, яке викликає конфлікт? Чи було передано неправдиву інформацію? Чи передана інформація була неповною або занадто складною? Чи є конфлікт, спричинений недостатньою прозорістю?
- **Чи можуть більш ефективні процедури вирішити поставлене питання?** Чи існують нечіткі чи неправильно зрозумілі процедури? Чи були процедури застосовані на практиці? Чи поточні процедури надають певним групам переваги над іншими? Чи існує проблема відчуття прямої чи непрямої дискримінації через процедури?
- **Чи могли б більш ефективні структури вирішити поставлене питання?** Чи можна удосконалити кадровий потенціал або ресурси для вирішення проблеми? Чи може співпраця з іншими підприємствами або партнерами в уряді чи громадянському суспільстві вирішити цю проблему?

⁴³ На прикладі сильної системи зовнішньої верифікації в контексті видобутку корисних копалин див.: Асоціація гірничих підприємств Канади, Додаток до сталого розвитку, ініціативи у гірничодобувній промисловості – Протокол залучення громади та корінного населення, www.mining.ca/site/index.php/en/towards-sustainable-mining.html.

Керівні принципи ОЕСР щодо комплексної перевірки конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами у видобувному секторі
© OECD 2017

ДОДАТОК А

*Система моніторингу та оцінки для
конструктивної взаємодії із зацікавленими
сторонами*

Таблиця А.1 представляє собою просту та ілюстративну основу для моніторингу та оцінки (M&E) заходів із взаємодії із зацікавленими сторонами. Критерії показників та оцінок призначені для надання керівництву підприємств елементів, які слід враховувати при проведенні моніторингу та оцінки процесів взаємодії із зацікавленими сторонами, але вони не носять обов'язкового характеру. Підприємства можуть використовувати цю систему або адаптувати її до своєї діяльності з моніторингу та оцінки.

Таблиця А.1. Потенційні показники та критерії оцінки взаємодії із зацікавленими сторонами

Цілі	Потенційні показники	Хороший/помірний/поганий досвід
Розуміння контексту та визначення зацікавлених сторін		
Розробити розуміння місцевого та виробничого контексту	Визначення різноманітності та якості джерел для розуміння контексту та якості зібраної інформації	Хороший: Персонал, що взаємодіє із зацікавленими сторонами, бере участь у оцінці впливу. Консультується з різноманітними джерелами, щоб зрозуміти місцевий та виробничий контекст, включаючи консультації з технічним персоналом та попередні інтерв'ю для визначення контексту. Висновки щодо впливових зацікавлених сторін та прав власників підтверджуються самими зацікавленими сторонами після встановлення механізмів консультацій та адаптації, якщо це необхідно, для узгодження з такими перспективами. Призначені представники зацікавлених сторін представляють низку відповідних груп та важливу групову динаміку. Визначені групи зацікавлених сторін та представники адаптуються до зміни у плані проекту, операційного контексту та наявності кращої інформації, отриманої шляхом регулярних консультацій з відповідними зацікавленими сторонами. Взаємодія із зацікавленими сторонами, що зазнають найбільшого впливу та є найуразливішими, має пріоритет. Доступ до різноманітних зацікавлених сторін.
Визначити зацікавлені сторони, що знаходяться під впливом, та уразливі групи	Частота переоцінки впливових груп зацікавлених сторін у відповідь на зміни проекту, відгуки відповідних груп та невідповідність очікуваним результатам	Помірний: Проводяться кабінетні дослідження та обговорення з лідерами громад, щоб визначити зацікавлені сторони та вразливі групи. Висновки не триангулюються серед різноманітних джерел, але узгоджуються з поглядами більшості зацікавлених сторін. Представники зацікавлених сторін включають лідерів різних груп, але не представляють соціально-відсторонені групи або меншини. Результати адаптуються на різних етапах життєвого циклу виробництва кожним зацікавленим підприємством та коли з'являються хибні припущення, але не шляхом регулярних консультацій. Взаємодія має пріоритет на основі впливу на зацікавлених сторін, а також впливу на проект або діяльність.
Визначити представників зацікавлених сторін	Степень, до якого визначені перспективи представників зацікавлених сторін узгоджуються з перспективами зацікавлених сторін	Поганий: Обмежені джерела, такі як успадковані оцінки впливу, покладаються на розуміння впливу на зацікавлених сторін. Групи зацікавлених сторін та відповідний технічний персонал не проводять консультації щодо висновків стосовно виявлених зацікавлених сторін та уразливіх груп, а отже, вони не відповідають поглядам зацікавлених сторін. Висновки не адаптуються у відповідь на зміни у контексті. Представники зацікавлених сторін включають лідерів самопроголошених мажоритарних груп. Найбільш впливові зацікавлені сторони мають пріоритетність при взаємодії, незалежно від тяжкості впливу.

Таблиця А.1. Потенційні показники та критерії оцінки взаємодії із зацікавленими сторонами (продовж.)

Цілі	Потенційні показники	Хороший/помірний/поганий досвід
Запровадження необхідної системи підтримки для конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами		
Визначити відповідні цілі та завдання для участі у заходах із взаємодії	Степень чіткості, реалістичності та узгодженості цілей та завдань з корпоративною політикою та міжнародними стандартами щодо того, що складає взаємодію із зацікавленими сторонами (наприклад, ці «Керівні принципи»)	Хороший: Цілі і завдання реалістичні, конкретні, розглядаються перед початком взаємодії, узгоджуються з корпоративною політикою та міжнародними стандартами (наприклад, з урахуванням уникнення негативних наслідків та оптимізації переваг для зацікавлених сторін), а також перевіряються виконавчим керівництвом. Помірний: Цілі і завдання нечіткі та не обговорюються з керівництвом. Поганий: Цілі і завдання не розроблені або відповідають лише комерційним цілям.
Забезпечити поважне ставлення працівників до зацікавлених сторін	Кількість скарг від зацікавлених сторін на підставі неналежного поводження персоналу Частота взаємодії із зацікавленими сторонами поза роботою (відвідування місцевих ресторанів тощо) Степень комфорту, який відчувають зацікавлені сторони при взаємодії з персоналом підприємства, що демонструється як комфорт при обміні думками та відношенням до персоналу, який взаємодіє	Хороший: Жодних скарг від громад щодо неприємної поведінки стосовно них з боку персоналу підприємства. Є спроба взаємодії персоналу підприємства на неформальній основі (наприклад, через покупки на місцевих ринках, відвідування місцевих ресторанів). Помірний: Рідкі скарги на поведінку персоналу від зацікавлених сторін. Персонал мінімально взаємодіє із зацікавленими сторонами за межами своїх професійних можливостей. Поганий: Часті скарги щодо персоналу від зацікавлених сторін. Немає взаємодії персоналу з зацікавленими сторонами за межами професійної діяльності.
Забезпечити інформованість зацікавлених сторін	Степень, до якого інформація, надана зацікавленим особам, відповідає тому, що вони вважають суттєвим Степень надання інформації в доступних для населення форматах (наприклад, використання місцевої мови, використання різних засобів масової інформації) Здатність широкого кола зацікавлених сторін пояснити та поінформувати про головні аспекти проекту, такі як очікувані наслідки та структура процесу взаємодії Рівень комфорту зацікавлених сторін щодо того, як контролюється інформація щодо них	Хороший: Майже всі цільові зацікавлені сторони здатні пояснити та розказати про найважливіші аспекти проекту. Обмін інформацією точний, чіткий та відповідає погляду зацікавлених сторін на те, що є суттєвим. Відповідні зміни внесено до змісту та форми інформації, щоб забезпечити доступ до неї відповідних груп зацікавлених сторін, які можуть мати різні рівні можливостей. Надаючи інформацію про зацікавлених сторін, послідовно робляться спроби зрозуміти важливість конфіденційності та досягти згоди з відповідними групами щодо способів використання та надання інформації. Інформація, надана конфіденційно, достатньо захищена. Наскільки це можливо, обґрунтування надано у випадках, коли повна прозорість неможлива. Помірний: Більшість зацікавлених сторін може пояснити та розказати про найважливіші аспекти проекту. Отримана інформація є точною, зрозумілою та доступною для широкого кола зацікавлених сторін. Проте із зацікавленими сторонами не консультуються з приводу того, що вони вважають суттєвим, і, таким чином, вони страждають від інформаційної втоми або не отримують інформацію про проблеми, які вони визнають актуальними. Підприємство на свій розсуд вирішує, яка інформація є з обмеженим доступом, і докладає зусиль для захисту конфіденційної інформації. Немає пояснень у випадках, коли повна прозорість неможлива. Поганий: Більшість зацікавлених сторін не здатна пояснити та розказати про найважливіші аспекти проекту. Інформація не пристосована до цільової аудиторії, тому вона може бути нечіткою та недоступною для зацікавлених сторін. Інформаційні матеріали для зацікавлених сторін не поділяються з ними. Не існує належних систем управління щодо інформації з обмеженим доступом.

Таблиця А.1. Потенційні показники та критерії оцінки взаємодії із зацікавленими сторонами
(продовж.)

Цілі	Потенційні показники	Хороший/помірний/поганий досвід
Запровадження необхідної системи підтримки для конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами		
Надання підтримки, необхідної для зацікавлених сторін, щоб належним чином представити свої погляди та позиції	Якість та актуальність підтримки, наданої зацікавленим сторонам для цілей залучення Відповідь на запити зацікавлених сторін щодо підтримки	Хороший: Зацікавлені сторони забезпечуються належним навчанням та підтримкою або їм надаються достатні ресурси для залучення зовнішньої допомоги, з тим щоб вони могли належним чином представляти свої погляди та інтереси під час взаємодії. Помірний: Підтримка надається зацікавленим сторонам для залучення зовнішньої допомоги, але зацікавлені сторони не беруть участь у виборі своїх власних експертів, а ресурси не надаються для розвитку навичок, корисних для взаємодії зацікавлених сторін. Поганий: Жодної підтримки не надається для вирішення питань щодо можливостей зацікавлених сторін.
Достатність ресурсів для заходів	Співвідношення ресурсів, необхідних для досягнення результатів залучення зацікавлених сторін	Хороший: Заходи із залучення зацікавлених сторін фінансуються як основний компонент виробничої діяльності, або недоліки в ресурсних потребах ефективно вирішуються шляхом упорядкування інших існуючих ресурсів. Персонал володіє необхідними навичками для взаємодії із зацікавленими сторонами. Вимоги персоналу щодо ресурсів для взаємодії серйозно сприймаються керівництвом і включаються в системи фінансового управління Помірний: Деякі ресурси виділяються на взаємодію із зацікавленими сторонами, проте ресурсів недостатньо. Персонал достатньо успішно доніс до відома вищого керівництва важливість взаємодії із зацікавленими сторонами та їх залучення у виробництво, щоб скористатися перевагами операційної співпраці. Поганий: Зацікавлені сторони не отримали належних ресурсів, не було зроблено зусиль, щоб повідомити керівництво про важливість участі зацікавлених сторін, взаємодія із зацікавленими сторонами не інтегрована у виробництво.
Планування відповідних та ефективних заходів і процесів для взаємодії із зацікавленими сторонами		
Визначити реалістичні та відповідні терміни взаємодії	Простота процесу адаптації часових рамок у відповідь на контекстні проблеми Терміни початкового контакту з групами зацікавлених сторін стосовно планів проекту Зацікавлені сторони отримують інформацію щодо проведення нарад та заходів із взаємодії досить своєчасно	Хороший: часові рамки обговорюються із зацікавленими сторонами та відображають виробничі та контекстні реалії. Присутня деяка гнучкість у строках. Взаємодія із зацікавленими сторонами починається у найкоротші терміни, вони мають достатню інформацію про зустрічі та достатній час для розгляду та внутрішнього обговорення будь-яких пропозицій чи рішень. Помірний: часові рамки відображають виробничі реалії, але не обговорюються із зацікавленими сторонами заздалегідь і, отже, повинні бути переглянуті. Поганий: часові рамки нереалістичні та негнучкі. Думка зацікавлених сторін не враховується при встановленні термінів, і таким чином виникає затримка з боку підприємства. Зацікавлені сторони не отримують повідомлення заздалегідь для належної взаємодії.

Таблиця А.1. Потенційні показники та критерії оцінки взаємодії із зацікавленими сторонами
(продовж.)

Цілі	Потенційні показники	Хороший/помірний/поганий досвід
Планування відповідних та ефективних заходів і процесів для взаємодії із зацікавленими сторонами		
Планувати належні заходи взаємодії	Ступінь, до якого взаємодія відображає погляди зацікавлених сторін та ключових партнерів Рівень залучення зацікавлених сторін до планування взаємодії Кількість питань, які обговорюються та розглядаються із зацікавленими сторонами, активно та ефективно Ступінь, до якого прогноуються проблеми у взаємодії на етапі планування	Хороший: Заходи із взаємодії заплановані заздалегідь із залученням відповідних зацікавлених сторін для розуміння найкращого способу взаємодії та передбачення та планування будь-яких труднощів, пов'язаних із взаємодією. Майже всі проблеми попереджені, а не вирішуються у процесі взаємодії. Помірний: Заходи із взаємодії заплановані заздалегідь, але на етапі планування не проводяться консультації з ключовими партнерами та зацікавленими групами, тому труднощі щодо участі не передбачаються або не розглядаються активно за допомогою розробки заходів. Поганий: Заходи із взаємодії не належним чином заплановані або виконуються ситуативно. Запланований діапазон участі обмежується наданням односторонньої інформації, що не передбачає активну участь зацікавлених сторін у процесі взаємодії або прийнятті рішень. Труднощі щодо участі не передбачаються та не враховуються заздалегідь.
Переконатися, що взаємодія є ефективною та продуктивною	Відсоток досягнутих висновків чи домовленостей, які пізніше не спростовуються. Відсоток зацікавлених сторін, які беруть участь у заходах, які відчують, що процедуру було проведено чесно	Хороший: Терміни взаємодії чітко встановлені та узгоджені заздалегідь до початку взаємодії. Заходи із взаємодії добре керовані, дозволяють забезпечити хороший баланс участі та досягнення узгоджених цілей. Чіткий перелік висновків розроблений та доступний відповідним зацікавленим сторонам в тій мірі, в якій дозволяє конфіденційність. Помірний: Правила участі в односторонньому порядку встановлюються підприємством. Під час засідань до участі приймаються лише обрані представники. Цілі зустрічей нечіткі або нереалістичні. Звіти про взаємодію нечіткі або неповні. Поганий: Правила взаємодії не встановлюються до взаємодії, зустрічі та заходи із взаємодії не мають чітко сформульованих цілей, а записи щодо участі не зберігаються або не мають прозорості.

Таблиця А.1. Потенційні показники та критерії оцінки взаємодії із зацікавленими сторонами
(продовж.)

Цілі	Потенційні показники	Хороший/помірний/поганий досвід
Планування відповідних та ефективних заходів і процесів для взаємодії із зацікавленими сторонами		
Запровадити процедуру відшкодування належним чином розглянути негативні наслідки	Відсоток зацікавлених сторін, які відчують несприятливі наслідки, що були належним чином розглянуті Відсоток зацікавлених сторін, які знають про доступність, справедливість та ефективність каналів для надсилання претензій Частота повторюваних проблем, пов'язаних із процесами взаємодії із зацікавленими сторонами	Хороший: Зацікавлені сторони беруть участь у визначенні несприятливих наслідків та в процесі прийняття рішення щодо подолання негативних наслідків та розгляду питань, що виникають у рамках механізмів подання скарг. Майже всі відповідні зацікавлені сторони відчують, що відшкодування відповідає контексту і забезпечується рівноправно. Коли несприятливі наслідки не прогнозовані, вони піддаються належному вирішенню, а також розглядається основна причина впливу та відповідне подолання. Помірний: Негативні наслідки розглядаються своєчасно, але не проводяться консультації із зацікавленими сторонами щодо того, яким чином слід діяти, тому не всі засоби відшкодування відповідають контексту та є обґрунтованими. Основна причина впливу розглядається і усувається тільки після настання декількох непередбачених негативних впливів. Поганий: Негативні наслідки не розглядаються своєчасно, а форми відшкодування обираються в односторонньому порядку підприємством, тому більшість зацікавлених сторін повідомляють про невдоволення відшкодуванням та механізмами подання скарг. Чіткі канали для розгляду скарг та спілкування із зацікавленими сторонами не встановлюються і проводяться ситуативно. У випадку непередбачених впливів основна причина впливу не розглядається або не усувається
Контроль результатів взаємодії із зацікавленими сторонами		
Контроль результатів взаємодії із зацікавленими сторонами	Відсоток зобов'язань, що було виконано Рівень задоволеності зацікавлених сторін продуктивністю підприємства з урахуванням його зобов'язань Тривалість / частота затримок у виконанні зобов'язань	Хороший: Ведеться реєстр зобов'язань і регулярно повідомляється відповідним зацікавленим сторонам. Виконання зобов'язань або відшкодування здійснюється якомога ефективніше, своєчасно, а затримки чи зміни до договорів повідомляються та роз'яснюються зацікавленим сторонам. Зацікавлені сторони мають можливість висловити задоволення (або його відсутність) щодо того, як підприємство дотримується зобов'язань та угод. Помірний: Ведеться реєстр зобов'язань, але він не належним чином визначає відповідальність за взаємодію та не фіксує терміни. Підприємство виконує більшість своїх зобов'язань, але не надає достатніх пояснень, коли це не так. Поганий: Реєстр зобов'язань не ведеться, терміни не фіксуються, і тому учасники не знають, коли будуть виконуватися зобов'язання.

Таблиця А.1. Потенційні показники та критерії оцінки взаємодії із зацікавленими сторонами
(продовж.)

Цілі	Потенційні показники	Хороший/помірний/поганий досвід
Моніторинг та оцінка		
Розробити відповідні та ефективні механізми моніторингу та оцінки	Можливість оцінювання сили взаємин з різними зацікавленими сторонами та досягнення цілей щодо залучення зацікавлених сторін	Хороший: Показники та критерії оцінки відповідають узгодженим цілям та завданням, вони чіткі та вимірювані. Підприємство регулярно збирає відгуки від зацікавлених сторін для оцінки ефективності заходів із взаємодії. Помірний: Показники та критерії оцінки відповідають узгодженим цілям та завданням, але не є достатньо чіткими. Підприємство збирає відгуки від зацікавлених сторін, щоб оцінити ефективність взаємодії в ситуативному порядку. Поганий: Показники не встановлені заздалегідь або є невизначеними та непрактичними. Підприємство не збирає відгуки зацікавлених сторін для оцінки ефективності заходів із взаємодії.
Забезпечити, щоб моніторинг та оцінка були об'єктивними, ефективними та інтерактивними	Ступінь участі зацікавлених сторін у розробці та виконанні заходів з моніторингу та оцінки	Хороший: Зацікавлені сторони беруть участь у процесі моніторингу та оцінки (наприклад, розробка та адаптація методології, збір та аналіз даних, обмін даними та їх зв'язування з діями). Помірний: Зворотній зв'язок із зацікавленими сторонами великою мірою спирається на оцінку рівня взаємодії зацікавлених сторін, але зацікавлені сторони не беруть участь у розробці та виконанні заходів з моніторингу та оцінки. Поганий: Із зацікавленими сторонами не проводяться консультації протягом моніторингу та оцінки.
Провести надійну зовнішню перевірку взаємодії	Ступінь об'єктивності та ретельності моніторингу та оцінки	Хороший: Перевірка здійснюється третьою стороною, яку всі зацікавлені сторони визнають об'єктивною. Помірний: Перевірка проводиться консультантами, найнятими підприємством для цієї мети. Поганий: Перевірка третьої сторони для оцінки заходів із взаємодії не проводиться.
Причини виявлених недоліків визначені та усунені завдяки моніторингу та оцінці	Частота повторюваних проблем, пов'язаних із процесами взаємодії із зацікавленими сторонами Прогрес заснований на критеріях оцінки систем моніторингу та оцінки протягом часу	Хороший: Результати моніторингу та оцінки ретельно проаналізовані та з'ясовуються причини непередбачених результатів або результатів, що розчаровують, щоб зрозуміти основні проблеми. Після з'ясування ці питання вирішуються шляхом модифікації систем або подолання негативних наслідків. Ті самі проблеми рідко повторюються, що призводить до явного прогресу відповідно до критеріїв оцінки. Помірний: Результати моніторингу та оцінки аналізуються, але заходи вживаються лише тоді, коли виявлено шаблон чи повторення невідомих чи непередбачених результатів. Ті самі проблеми повторюються, однак демонструється певний прогрес відповідно до критеріїв оцінки. Поганий: Результати діяльності з моніторингу та оцінки не ретельно переглядаються і зберігаються переважно для цілей ведення обліку. Ті самі проблеми часто повторюються, і з часом демонструється незначне покращення.

ДОДАТОК В

Взаємодія з корінними народами

Багато в чому ті самі кроки та принципи конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами та комплексної перевірки, викладені в основі цього Керівництва, будуть застосовуватися в контексті взаємодії з корінними народами. Проте певні характеристики корінних народів потребують особливої уваги, включаючи: їх установи управління, практику та будь-яке пов'язане з цим право на самовизначення; їх відносини з землею; духовна та культурна спадщина; історична дискримінація, яку вони зазнали; унікальні і часом уразливі позиції в суспільстві; визнання відповідно до міжнародного права, а також іноді особливий правовий статус відповідно до національного законодавства та політики.

Видобувна діяльність, яка впливає на корінні народи, повинна враховувати ці унікальні міркування.

1. Розуміння контексту

У контексті виробництва, що впливає на корінні народи, добре розуміння місцевого контексту буде особливо важливим, зокрема щодо розуміння правового статусу та прав корінних народів, історичної відчуженості або дискримінації певних груп та їх культурних та організаційних характеристик (див. Таблицю В.1 для отримання додаткової інформації).

➔ На додаток до консультацій з технічним персоналом та місцевими джерелами, слід звертатися за юридичною консультацією, щоб з'ясувати будь-які юридичні зобов'язання щодо взаємодії з корінними народами. Персонал, який спілкується із зацікавленими сторонами, також повинен проводити консультації з самими корінними народами та експертами з конкретної групи корінних народів з належним врахуванням цілі.⁴⁴

⁴⁴ Див. «Рекомендації щодо місцевого персоналу», «Крок 1: В. Перевірка інформації на предмет точності».

Таблиця В.1. Розуміння контексту при взаємодії із корінними народами

Тип інформації	Опис
Нормативний контекст	Очікування, зобов'язання чи юридичні вимоги щодо взаємодії з корінними народами щодо розвитку ресурсів, зокрема, чи існують внутрішні законодавчі вимоги щодо отримання вільної, попередньої та інформованої згоди корінних народів стосовно впливу добувної діяльності; визнання колективних прав корінних народів, особливо правового статусу корінних народів, визнання (або відсутність) прав корінних народів в рамках національних правових рамок та міжнародних інструментів.
Сфера впливу	Сфера впливу, яка може бути ширшою в контексті корінних народів (наприклад, на корінні народи можуть зазнати негативні наслідки через вплив на землю, що змінює схеми міграції тварин, на які вони покладаються для підтримки життєдіяльності, або пошкодження біорізноманіття, що може бути аспектом їх культурної спадщини).
Земельні права: традиційне землеволодіння	Попередньо існуюче землекористування; існування традиційного права власності на землю; обсяг звичайних систем володіння (землею, поверхнею, надрами); і чи таке традиційне володіння офіційно визнано в юрисдикції.
Самоврядування	Структури управління прав корінних народів, правові системи, обсяг повноважень та процеси прийняття рішень, консультації та узгодження; і чи така структура управління офіційно визнана в юрисдикції.
Історична ізоляція або дискримінація	Це може включати дискримінаційні закони, соціальну стигматизацію та погані або неіснуючі механізми надання послуг.
Культурна та духовна спадщина	Це може включати «матеріальні» аспекти (наприклад, археологічні пам'ятки, будівлі тощо) та «нематеріальні» аспекти (наприклад, усна традиція, мови, вірування, релігія та традиційна практика, наприклад, полювання) або генетичні ресурси та традиційні знання.

2. Забезпечення належного визначення та пріоритетизація корінних народів

➔ Підприємства повинні враховувати унікальні особливості корінних народів та визначити колективні права, що вимагаються корінними народами, а також права людини корінних народів, на які потенційно впливає діяльність.

Незалежно від правової основи, в якій здійснюється виробництво, корінні народи часто мають звичайні або традиційні права на основі їх взаємовідносин з землею, культурою та соціально-економічним статусом.

- **Земля:** Корінні народи часто мають особливий зв'язок з землею та/або традиційні правами на родові землі. Це відношення до землі є відмінною рисою корінних народів, і тому впливи, пов'язані з землею, такі як зменшення або втрата доступу до землі, або погіршення стану навколишнього середовища, можуть впливати на корінні народи, на їх життєві цінності та культуру, більш суворо, ніж на інші, некорінні групи зацікавлених осіб. Крім того, звичайні права на землю корінних народів не можуть бути визнані національними законами. Консультації також повинні вивчати нематеріальне значення, пов'язане зі священними місцями або областями культурного значення.
- **Культура:** Корінні народи можуть мати унікальні культурні цінності та характеристики, які слід враховувати та поважати при проведенні взаємодії з ними. Наприклад, питання відчуженості можуть мати особливе значення для корінних народів (наприклад, через соціальну чи культурну дискримінацію та відчуження, або

Вставка В.1. Ідентифікація корінних народів

Немає узгодженого визначення корінних народів, а корінні групи не є однорідними об'єктами. Однак, Міжнародна організація праці (МОП), виходячи з Конвенції № 169, характеризує корінні народи як окремі соціально-культурну групи, які в різній мірі характеризуються такими характеристиками:

- Самоідентифікація як членів окремої культурної групи.
- Традиційний спосіб життя.
- Культура та спосіб життя відрізняються від інших сегментів національного населення, наприклад, їх способів життя, мови, звичаїв тощо.
- Власна соціальна організація, яка може включати традиційні звичаї та/або закони.

Самоідентифікація себе у якості корінного народу має розглядатися як основний критерій для ідентифікації корінних народів.

чутливості через відсутність контактів з основними культурами). У таких випадках відповідна практика залучення може включати увявлення про згоду при реєстрації відомостей про ритуали, церемонії та обряди переходу для запобігання зриву культурного життя. Це особливо важливо, коли виробництво призводить до переселення та/або переміщення. Враховуючи, що традиційний спосіб життя корінних народів, як правило, тісно пов'язаний з певною територією, переселення може призвести до втрати соціальних мереж, культурної ерозії та втрати мови та чіткої ідентичності. Зайнятість у масштабній господарській діяльності також може розглядатися як шкода традиційній діяльності деяких корінних народів. Крім того, запровадження грошової економіки може бути несумісним з раніше існуючими відносинами обміну. Взаємодія з корінними народами може виявити способи пом'якшення цих впливів, щоб відобразити прагнення та пріоритети спільнот.

- **Соціально-економічний статус:** У багатьох частинах світу корінні народи є одними з найбільш відчужених та вразливих верств населення. Вони часто стикаються з дискримінацією та відчувають високий рівень бідності та соціальних недоліків. Часто корінні народи менш інформовані та менш здатні захищати свої права та культурну спадщину. Це означає, що корінне населення може бути менш стійким до потрясінь та негативних впливів, і може бути більш вразливим до серйозних економічних та соціальних наслідків. Корінні народи можуть говорити на унікальних діалектах або покладатися на усну традицію для передачі інформації, яка може призвести до труднощів у ефективній передачі інформації, і може потребувати інноваційних методів консультацій та взаємодії.

Крім того, важливо враховувати, що в контексті корінних народів можуть існувати історичні претензії, які можуть ускладнити проекти або заходи з видобувної діяльності.

До того ж, слід визнати, що корінні групи можуть складатися з осіб, які відчувають несприятливі наслідки по-різному, і включають в себе більш вразливі групи, такі як жінки та діти, для яких знадобиться особлива увага під час процесу взаємодії.

3. Запровадження необхідної системи підтримки конструктивної взаємодії з корінними народами

➔ Весь персонал, який може контактувати з корінними народами, має навчатися демонструвати повагу до культури, побуту, систем управління, традиційних знань та прав на землю та особливого зв'язку з землею, територіями та природними ресурсами. Знання мови корінного народу, навіть на рівні ввічливості, буде корисним для демонстрації поваги.

➔ Ресурси для підтримки взаємодії з корінними народами (наприклад, технічна та правова підтримка, розвиток потенціалу громад, місцеві координатори, а також компенсація витрат громадам, що беруть участь у цьому процесі) повинні визначатися разом з корінними народами та погоджуватися ними під час процесу взаємодії.

Оскільки багато спільнот корінних народів представляють ізольовані громади, які можуть жити в ізоляції від широкіх громад, вони можуть вимагати додаткової підтримки (фінансової або нефінансової), щоб мати змогу конструктивно брати участь у консультаціях з керівниками підприємства або в більш широких заходах.

4. Розробка відповідних та ефективних заходів та процесів взаємодії з корінними народами**А. Визначення того, який спосіб залучення потрібен чи необхідний**

Вибір режимів взаємодії з корінними народами передбачатиме ті самі міркування, які розглядаються в основній частині цього Керівництва.⁴⁵ Однак деякі міжнародні документи виражають прихильність держави щодо проведення консультацій з метою отримання вільної попередньої і обґрунтованої згоди корінних народів до затвердження будь-якого проекту, що впливає на їх землі або території та інші ресурси. Відповідно до деяких правозахисних організацій та корінних народів, концепція вільної попередньої і обґрунтованої згоди впливає із самоврядування корінних народів, територіальних та культурних прав і є необхідною для реалізації цих прав. Крім того, у деяких країнах існують національні закони, які відповідають зобов'язанню провести консультацію та отримати вільну попередню і обґрунтовану згоду.⁴⁶

⁴⁵ Див. «Крок 4: В. Визначення необхідного режиму взаємодії»

⁴⁶ FAO (2014 р.), Повага до вільної попередньої та обґрунтованої згоди: практичні керівні поради урядам, компаніям, неурядовим організаціям, корінним народам та місцевим громадам у зв'язку з придбанням землі, стор. 7, www.fao.org/3/a-i3496e.pdf.

У «Керівних принципах ОЕСР» зазначені інструменти ООН щодо прав корінних народів в контексті несприятливих впливів на права людини, але не міститься жодного згадування щодо отримання вільної попередньої і обґрунтованої згоди.⁴⁷

➔ Підприємства завжди повинні дотримуватися внутрішніх законів та правил, а також поважати відповідні міжнародно визнані права людини⁴⁸. Незалежно від нормативних чи операційних вимог, підприємствам, які планують проекти, слід очікувати, що корінні народи можуть вимагати проведення консультацій для отримання вільної попередньої і обґрунтованої згоди, і що ризики можуть виникнути, якщо такі очікування не будуть задоволені.

➔ У країнах, де отримання вільної попередньої і обґрунтованої згоди не передбачено, підприємства повинні враховувати місцеві очікування, ризики для корінних народів⁴⁹ та

⁴⁷ “[...] підприємства повинні поважати права осіб, що належать до певних груп або населення, які потребують особливої уваги, які можуть відчувати негативні наслідки для прав людини. У зв’язку з цим документи Організації Об’єднаних Націй продовжують працювати над правами корінних народів [...]”. Див. «Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних компаній»: видання 2011 року, глава IV, параграф 40. Основні міжнародні документи, що стосуються корінних народів UNDRIP (2007), Декларація Організації Об’єднаних Націй про права корінних народів, www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/drips_en.pdf; та ILO (1989), C169 – Конвенція про корінні та племенні нації 1989 року, Конвенція № 169, Міжнародна організація праці, www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100_instrument_id:312314. Декларація ООН про права корінних народів передбачає, що держави консультуються та співпрацюють з зацікавленими корінними народами, щоб отримати їхню вільну попередню та обґрунтовану згоду у ряді ситуацій, включаючи схвалення проектів, що впливають на їхні землі та території або інші ресурси (див. статті 19 та 32). Конвенція МОП № 169, яка є обов’язковою для країн, які її ратифікували, вимагає від держав-учасниць консультуватися з корінними народами з метою досягнення згоди щодо запропонованих заходів (див. Статтю 6). Для керівництва щодо положень Конвенції про згоду див. МОП (2013 рік), Довідник для трьохсторонніх складових МОП - Розуміння Конвенції про корінні та племенні народи, 1989 р., № 169. Інші ключові органи та інструменти ООН стверджують, що необхідно дотримуватися міжнародних стандартів щодо отримання вільної попередньої і обґрунтованої згоди також недержавними суб’єктами, такими як добувні підприємства. Ці органи включають Постійний форум ООН з питань корінних народів, Робочу групу ООН з питань прав людини та транснаціональних корпорацій та інші підприємства, Спеціальний доповідач ООН з прав корінних народів, Експертний механізм ООН з прав корінних народів та декількох органів ООН з прав людини.

⁴⁸ Див. Глава I параграф 2 та глава IV параграф 1 A12 «Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних компаній»: видання 2011 року, OECD Publishing, Париж, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264115415-en>.

⁴⁹ Наприклад, про те, які спільні очікування громади можуть мати відносно отримання вільної попередньої і обґрунтованої згоди, див. Oxfam Australia (2014), Керівні принципи з вільної попередньої і обґрунтованої згоди, www.oxfam.org.au/explore/mining/free-prior-and-informed-consent; Doyle, С. та J. Cariño (2013), реалізація отримання вільної попередньої і обґрунтованої згоди: корінні народи та видобувний сектор, Мідлсекський університет, PIPLinks & ECCR, www.ecosjesuit.com/wp-content/uploads/2014/09/Making-FPIC-a-Reality-Report.pdf.

виробництва в результаті місцевої опозиції. Вони повинні проводити стратегію залучення, яка відповідає законним сподіванням корінних народів в тій мірі, в якій вона не погрожує порушенням внутрішнього законодавства. У зв’язку з цим, наступні основні кроки можуть бути корисними для взаємодії з корінними народами, які прагнуть організувати отримання вільної попередньої і обґрунтованої згоди:

- Узгодьте процедуру проведення консультації з корінними народами **для роботи над отриманням вільної попередньої і обґрунтованої згоди від корінних народів**. Така процедура має включати конкретні поточні та майбутні заходи, для яких потрібна згода⁵⁰. У деяких випадках може бути **доцільним взяти участь у цьому процесі шляхом формальної чи правової домовленості**⁵¹. Цей процес повинен завжди ґрунтуватися на добросовісних переговорах, вільних від примусу, залякування або маніпулювання.
- Обговоріть та узгодьте, **що становить відповідну згоду** для корінних народів, відповідно до їх самоврядування, загальних законів та практики, наприклад, чи є це прийняттям рішення більшістю голосів громади або схваленням Радою старійшин. Корінні народи повинні мати можливість брати участь через своїх обраних представників та звичайних або інших установ.
- Долучіться до процесу отримання згоди якомога швидше під час планування проекту, **перш ніж заходи, для яких потрібно отримати згоду, мають розпочатися чи бути дозволеними**, в тому числі в контексті геологорозвідувальних робіт.
- Сприймайте процес отримання вільної попередньої і обґрунтованої згоди як повторювану, а не одноразову дискусію. Постійний діалог з місцевою громадою призведе до тісних відносин та збалансованого договору, який буде корисний підприємству на всіх етапах проекту.
- Вчасно надайте всю інформацію, що стосується цієї діяльності, корінним громадам у спосіб, який є об’єктивним, точним та зрозумілим для них.

⁵⁰ Деякі міжнародні документи вказують обставини, за яких отримання вільної попередньої і обґрунтованої згоди є актуальним, наприклад, у випадках, коли потрібне переселення

⁵¹ Було запропоновано, що отримання вільної попередньої і обґрунтованої згоди можна зрозуміти як підвищену та формалізовану форму залучення громади. Як наслідок, в деяких випадках компанії можуть бути мотивовані вступити у формальний процес консультацій при розробці видобувного проекту на або поблизу територій корінних народів, що може мати суттєвий негативний вплив. Див. Лер та Сміт (2010), Впровадження корпоративної політики вільної, попередньої та інформованої згоди: переваги та виклики, Фолей Хоаг, с. 8, www.foleyhoag.com/publications/ebooks-and-white-papers/2010/may/implementing-a-corporate-free-prior-and-informed-consent-policy. Інститут світових ресурсів консультує компанії, які намагаються подолати проблеми щодо впровадження процедур FPIC шляхом юридичного визнання цього процесу - минула формальна угода в поєднанні з іншими передовими практиками залучення зацікавлених сторін. Див. Інститут світових ресурсів (2007), www.wri.org/publication/development-without-conflict.

- **Задokumentуйте зобов'язання / угоди**, які були досягнуті, включаючи, у відповідних випадках, конкретизацію того, яка згода була затверджена або відхилена, будь-які умови надання згоди, а також сферу поточних переговорів, та своєчасне надайте цю інформацію корінним народам у форматі та мовою, яку вони можуть зрозуміти.
- Визначте, які заходи можна здійснити, якщо: а) корінні народи відмовляються від переговорів; і б) корінні народи не погоджуються / не дають свою згоду на діяльність на своїй території (див. Вставку В.2).

В. Визначення та застосування передового досвіду

Вставка В.2. Реагування на відсутність згоди або відмову від взаємодії

Якщо згода не надається громадою корінних народів, підприємство повинно проконсультуватися з громадою, щоб зрозуміти причини відсутності згоди та можливість вирішення поточних проблеми. Згода, надана раніше, вільно та обґрунтовано, не повинна довільно відкликатися.

У випадках, коли згода не надана або корінні народи відмовляються взаємодіяти, можуть виникнути істотні ризики для підприємства та негативні наслідки для корінних народів. У ситуаціях, коли продовження проектів може мати негативні наслідки для корінних народів, підприємство повинно вжити необхідних заходів для припинення або запобігання подібним впливам.

Якщо за результатами комплексної перевірки¹ підприємство робить висновок про те, що для продовження діяльності потрібна згода, а узгоджена процедура не призвела до її отримання, діяльність не повинна продовжуватися до відповідного отримання вільної попередньої і обґрунтованої згоди.

Наприклад, проект, який фінансується IFC, що регулюється стандартами IFC, не повинен виконуватись, навіть якщо є дозвіл держави, якщо це потребує переселення корінного населення, а вільна попередня обґрунтована згода на була отримана. І, навпаки, вільна попередня обґрунтована згода не потрібна в тих випадках, коли права корінних народів не зазнають впливу.

1. Як зазначено в підпункті 1 цього додатка, слід звернутися за юридичною консультацією для з'ясування юридичних зобов'язань щодо взаємодії з корінними народами.

Найкращі практики щодо способів взаємодії з корінними народами значною мірою відображають ті, що містяться у цьому керівництві; однак, необхідно буде докласти додаткових зусиль, щоб забезпечити відображення традиційних процесів та норм у заходах взаємодії з корінними народами.

➔ Потрібно консультиватися з корінними народами, що знаходяться під потенційним впливом, та прагнути до їхньої повної та ефективної участі, як описано в цьому Керівництві, при розробці заходів із взаємодії, якщо проекти можуть негативно вплинути на їхні права, а також під час оцінок впливу, заходів моніторингу та оцінки.⁵² Слід провести консультації з корінними народами також під час початкового планування проекту.

Корінні народи повинні бути залучені до розробки та реалізації заходів із взаємодії. Заходи із взаємодії повинні враховувати місцеві органи самоврядування, які приймають рішення, створені та підтримувані громадою, а також процес прийняття рішень, передбачений законом або нормативними актами. Це сприяє взаємній повазі та довірі між підприємствами та корінними народами та знижує вірогідність непорозуміння, коли приймаються важливі рішення щодо проектів.⁵³

Традиційний процес прийняття рішень може, в залежності від контексту, включати наступне:

- рішення досягаються за допомогою інклюзивних та спільних процесів
- процеси вирішення спорів підпорядковані лідерам або членам ради
- мудрість та досвід відіграють важливу роль
- вирішення спорів відбувається шляхом консенсусу
- основним завданням є відновлення громадського миру, єдності та гармонії, а не покарання.

Аналогічним чином, процеси розгляду скарг мають бути культурно доцільними та розвинутими з належним врахуванням чи використанням власних процедур корінних народів, що зазнали впливу.

У випадках, коли традиційні процедури прийняття рішень відсутні, або якщо корінні народи вирішують не застосовувати свої традиційні процедури прийняття рішень, слід зазначити кроки, висвітлені в основній частині цього Керівництва щодо виявлення та застосування передового досвіду взаємодії.⁵⁴

⁵² Див. Рекомендації Akwé: Коп щодо проведення оцінки соціальних, культурних, духовних та екологічних наслідків для найкращої практики оцінки впливу на корінні народи (2004 рік), розділ I.3 (а), глава II.C (15), www.cbd.int/doc/publications/akwe-brochure-en.pdf.

⁵³ Див., UNHCR (2010 р.), Доповідь про результати дослідження щодо корінних народів та право брати участь у прийнятті рішень, www2.ohchr.org/english/bodies/hrccouncil/docs/15session/A.HRC.15.35_en.pdf.

⁵⁴ Див. «Крок 4: С. Визначення та застосування передового досвіду».

ДОДАТОК С

Взаємодія з жінками

Незважаючи на те, що етапи та принципи, викладені в цьому документі, застосовуються у всіх ситуаціях, важливо також враховувати гендерні погляди під час взаємодії всіх зацікавлених сторін, щоб підприємства могли відповідати за часто нерівні силові відносини між чоловіками та жінками.

1. Розуміння контексту

➔ Персонал, що здійснює взаємодію із зацікавленими сторонами, повинен проводити консультації щодо гендерних проблем під час попередніх досліджень, щоб забезпечити розробку та впровадження стратегій залучення для належного врахування гендерної динаміки.

Детальні дані про гендерні питання можна знайти у вторинних джерелах, таких як офіційна статистика перепису, громадські та неурядові опитування, бізнес-асоціації, історичні товариства, академічні дослідження та місцева історія або етнографія.

Інформація, зазначена в Таблиці С.1, може бути актуальною у контексті взаємодії з жінками.

2. Забезпечення того, щоб жінки та їхні представники, що зазнають вплив, були належним чином ідентифіковані та пріоритетовані

➔ Персонал, що спілкується із зацікавленими сторонами, повинен враховувати, як вплив може відрізнятися між зацікавленими сторонами залежно від їх статі, та виявити найбільш вразливих зацікавлених сторін у цьому відношенні.

Таблиця С.1. Розуміння контексту при взаємодії з жінками

Тип інформації	Опис
Демографічні та соціальні відносини	Частка домашніх господарств на чолі з жінками; порівняльне багатство між домашніми господарствами, очолюваними жінками, та домашніми господарствами, які очолюють чоловіки. Відмінності в показниках здоров'я серед чоловіків та жінок. Різниця між повсякденною діяльністю та відповідальністю жінок і чоловіків (напр., поділ праці на різні аспекти та етапи ведення сільського господарства).
Ізоляція або дискримінація	Незалежно від того, чи заборонено жінкам отримувати певні професії або позбавляти їх доступу до освіти чи медичних послуг. Чи є фізичне або сексуальне домагання чи жорстоке поводження на робочому місці, у домашньому господарстві або у громаді.
Культура	Як місцеві культурні традиції та соціальні очікування визначають гендерні ролі для чоловіків і жінок.
Динаміка сил	Чи існують розбіжності між чоловіками та жінками при прийнятті рішень дома, у громаді, у культурних місцях або в сільських радах. Чи існують відмінності між доступом жінок і чоловіків до ресурсів та контролю за ними, а також причини, які обумовлюють ці відмінності.

Джерело: Таблицю адаптовано з документу «Світовий Банк» (2005), *Соціальний аналіз з урахуванням гендерних ознак: А Керівні принципи*, стор. 17, <http://documents.worldbank.org/curated/en/217381468313758622/pdf/351370REV0GenderGuidelines0SANS.pdf>.

Деякі наслідки можуть по-різному впливати на чоловіків і жінок⁵⁵. Наприклад:

- Оплата роялті або компенсації чоловікам як голові сім'ї може позбавити жінок доступу до фінансових вигод і контролювати їх, і може виключати домашні господарства, які очолюють жінки. Це також викривлює відносини влади між чоловіками та жінками, посилюючи економічну залежність жінок від чоловіків.
- Вплив на навколишнє середовище може збільшити навантаження на жінок на внутрішньому ринку, наприклад, подолання більшої відстані для доступу до води, деревини, лісових продуктів або орної землі для власного господарства.
- Зайнятості в основному чоловіків до нового видобувного проекту може призвести до посилення внутрішнього та громадського навантаження на жінок, оскільки чоловіча праця вилучається з традиційної практики існування.
- Соціальна дислокація та гендерна диспропорція, спричинені міграцією тимчасової робочої сили чоловічої статі, можуть поставити під загрозу наслідки для здоров'я та безпеки, наприклад, сексуальне насильство, захворювання, що передаються статевим шляхом, та посилення вживання алкоголю в суспільстві.

⁵⁵ Система оцінки гендерного впливу на гірничодобувні проекти: див. К. Хілл та К. Ньюелл (2009), «Жінки, спільноти та гірничодобувна промисловість: гендерний вплив гірничодобувної промисловості та роль оцінки гендерного впливу», Carlton: Oxfam Australia, <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/women-communities-and-mining-the-gender-impacts-of-mining-and-the-role-of-gende-293093>.

Положення окремих жінок у групах зацікавлених сторін залежить від ряду перекресних факторів, таких як вік, інвалідність, сімейний стан, освіта, доходи та багатство. Жінки, які можуть бути особливо вразливими до несприятливих наслідків, включають:

- жінок - голів домогосподарств
- дівчат
- літніх жінок
- жінок з обмеженими можливостями або поганим здоров'ям
- жінок, що піддаються дискримінації через їхню расу, клас, касту чи сексуальну орієнтацію
- безробітних або малозабезпечених працівниць
- працівниць секс-індустрії.

➔ Підприємства повинні визначати жінок-лідерів, які здатні ефективно взаємодіяти, але не повинні вважати, що висококваліфіковані жінки відображають погляди всіх жінок у певній соціальній групі.

3. Планування належної та ефективної діяльності зацікавлених сторін та процесів взаємодії із жінками

➔ Підприємства мають прагнути до гендерної збалансованості у кадровій роботі для залучення зацікавлених сторін.

Як правило, зацікавлені сторони жіночої статі більш комфортно взаємодіють, коли бачать, що жінки працюють на підприємстві поряд із чоловіками.

➔ Під час вибору способів взаємодії підприємства повинні включати форми взаємодії, які, швидше за все, призведуть до рівної участі чоловіків і жінок. Це може бути:

- спілкування з жінками, які не можуть або навряд чи залишать свої будинки для участі в засіданнях
- окремі зустрічі з жінками або з жіночими групами
- запрошення до консультацій та інформаційні продукти, спрямовані на жінок, і демонстрація їх у районах, які жінки найчастіше відвідують.

4. Моніторинг та оцінка інклюзивної взаємодії з чоловіками та жінками

➔ Гендерні показники повинні бути включені в моніторинг та оцінку діяльності зацікавлених сторін.

Потенційні показники можуть включати:

- Кількість жінок на керівних посадах в групі зацікавлених сторін, задіяних підприємством.

- Загальна кількість жінок в групах зацікавлених сторін, задіяних підприємством (з розбивкою на перекресні фактори, такі як вік, соціально-економічний стан, інвалідність, грамотність).
- Рівень задоволеності взаємодією із зацікавленими сторонами за статтю.
- Рівень залучення до діяльності за статтю, наприклад, консультативні наради, спільний моніторинг, укладання угод.

ДОДАТОК D

Взаємодія з працівниками та профспілками

Працівники, які працюють на видобувних підприємствах, мають правові відносини з підприємством. На зазначених працівників розповсюджується трудове законодавство та соціальний захист, а також національна інституційна та правова база виробничих відносин, яка, як правило, регулює відносини та взаємодію між працівниками та роботодавцями. Соціальний діалог, який включає в себе визнання профспілок та колективних переговорів, є бажаною та найважливішою формою взаємодії із зацікавленими сторонами, якщо існують трудові відносини. Альтернативні форми взаємодії працівників не повинні негативно впливати на міжнародно визнане право на створення та вступ до профспілок та укладання колективних угод.

Працівники, які безпосередньо не працюють на підприємстві, такі як постачальники послуг або субпідрядники, також повинні розглядатися як зацікавлені сторони. Відповідальність підприємства в цьому відношенні пояснюється їх діловими відносинами з цими працівниками.

1. Розуміння контексту

Правові зобов'язання стосовно працівників важливі для розуміння персоналом, який взаємодіє із зацікавленими сторонами; однак комплексна перевірка загальних правових вимог щодо зайнятості, ймовірно, буде проводитися на корпоративному рівні до інвестування в проект.

Ці провідні заходи взаємодії із зацікавленими сторонами на місцях повинні обговорюватися з відповідними особами на корпоративному рівні, а також з лідерами профспілок, щоб розуміти історію виробничих відносин, а також переважаючі умови праці та провідні інтереси працівників. У контекстах, де профспілки не представлені, можна консультиватися із самими працівниками з метою розуміння вищезазначеної інформації на додаток до джерел, викладених у цьому Керівництві.⁵⁶

Деяка ключова інформація, яку слід розуміти в контексті взаємодії з працівниками, зазначена у Таблиці D.1.

Таблиця D.1. Розуміння контексту при взаємодії з працівниками

Тип інформації	Опис
Нормативно-правова база та відповідні стандарти	<ul style="list-style-type: none"> Права працівників (наприклад, свобода від дискримінації, право на створення або вступ до профспілок, право на участь у колективних угодах та право на безпечні умови праці, про які йдеться в Трьохсторонній декларації принципів стосовно багатонаціональних підприємств та соціальної політики МОП та «Керівних принципах ОЕСР», глава V) або інших визнаних на міжнародному рівні документів з прав людини. Діючі закони та нормативні акти про працю (наприклад, заробітна плата та інша компенсація, робочий час, нормативні стандарти безпеки) та соціальний захист (компенсація за безробіття, соціальне забезпечення, охорона здоров'я тощо). Положення про пільгове місцеве працевлаштування (часто включаються в контракти та / або промислові угоди, або національний кодекс видобутку газу або нафти та газу). Національне законодавство та досвід стосовно механізмів подання скарг, соціального діалогу, процедур колективних переговорів та інших механізмів, що регулюють трудові відносини та управління трудовими відносинами (включаючи положення у колективних угодах).
Історія виробничих відносин	<ul style="list-style-type: none"> Історія та контекст виробничих відносин (наприклад, насильство, залякування, звільнення чи дисциплінарні покарання проти працівників, які намагаються організувати групи, дискримінація профспілкових активістів, конфлікти у межах профспілки, чи профспілки є добросовісними організаціями, державний захист прав працівників на створення профспілок; державне втручання або домінування організацій працівників, втручання роботодавця або домінування робітничих організацій).
Профілі співробітників	<ul style="list-style-type: none"> Кількість працівників, зайнятих підприємством та їх договірні відносини (наприклад, постійні працівники, тимчасові або ті, що працюють неповний робочий день, працівники агентства, що працюють під контролем підприємства, кількість працівників, що виконують проектні роботи для субпідрядників та інших постачальників послуг третьої сторони).
Умови праці	<ul style="list-style-type: none"> Умови праці, які застосовуються (заробітна плата та пільги, соціальний захист та соціальне забезпечення, охорона праці та безпека).

2. Забезпечення належного визначення та пріоритизація працівників та їхніх представників

Підприємства повинні забезпечити, щоб всі працівники, які потенційно зазнають вплив, або є вразливими, були визначені як такі в ході ідентифікації зацікавлених осіб (див. Таблицю D.2 для отримання додаткової інформації).

Підприємства також повинні розглянути, як певні впливи можуть відрізнитись між працівниками та визначити найуразливіших працівників для розстановки пріоритетів для взаємодії.

Працівники - це неоднорідна група людей, одні з яких можуть бути більш схильні до ризику несприятливих наслідків, ніж інші. Слід звернути увагу на тих, хто найімовірніше зазнає впливу. Наприклад:

- Працівники із сімейними обов'язками можуть зазнавати більш серйозний вплив, ніж інші, через довготривалі зміни або негнучкий робочий час.
- Жінки можуть відчувати негативний вплив через дискримінацію, пов'язану з певними спеціальностями або через культурні фактори.

⁵⁶ Див. зокрема «Рекомендації щодо місцевого персоналу», «Крок 1: А. Використання правильних джерел».

• Таблиця D.2. Потенційний негативний вплив на працівників видобувної сфери

Проблема	Приклади негативного впливу	Фактори, які підвищують вірогідність негативного впливу
Громадянські та політичні права	Неможливість працівників створювати або вступати до профспілок та приймати участь у колективних переговорах.	<ul style="list-style-type: none"> Відсутність державного захисту працівників (наприклад, від дискримінації чи звільнення). Відсутність доступу до реальних осіб, які приймають рішення, для працівників або субпідрядників та постачальників послуг.
Умови зайнятості	Працівники отримують незначний чи недостатній захист з боку трудового законодавства (наприклад, обмеження робочого часу, понаднормова праця, періоди відпочинку, мінімальна заробітна плата тощо). Працівники отримують незначний чи взагалі не отримують соціального захисту, такого як допомога по безробіттю, медичне обслуговування, надання пенсії тощо). Працівники не можуть реалізувати права на утворення або вступ до профспілки та участь у колективних угодах	<ul style="list-style-type: none"> Ненадійні трудові відносини - тимчасові контракти, агентські угоди, випадкова зайнятість. Непряме використання неформальної праці.
Охорона праці	Небезпечні умови праці можуть призвести до професійного захворювання, травми та смерті. Робота в ізольованих середовищах може становити ризик проблем психічного здоров'я серед працівників	<ul style="list-style-type: none"> Відсутність обладнання для охорони праці або навчання. Використання старого обладнання. Відсутність захисту профспілок. Системи охорони здоров'я та безпеки, які не передбачають участі працівників. Мігранти, що живуть в ізоляції.
Примусова праця	Використання примусової праці	<ul style="list-style-type: none"> Віддалене розташування корисних копалин та використання праці мігрантів.
Дитяча праця	Використання праці дітей	<ul style="list-style-type: none"> Культурні норми. Високий рівень бідності в регіоні. Неналежне виконання законів про дитячу працю. Переваги неформальної організації праці для субпідрядників та постачальників послуг
Безпека	Лідери профспілок або представники працівників піддаються погрозам, переслідуванням та насильству.	<ul style="list-style-type: none"> У регіоні та/або країні історія репресій проти людей чи груп, які беруть участь у цивільному протесті. Існує слабка культура захисту громадянських та політичних прав у регіоні та / або країні.

- Працівники, зайняті субпідрядниками, такі як будівельники, можуть бути численними і особливо піддаються ризикам для здоров'я та безпеки. Їхні права на свободу об'єднання та колективні угоди можуть також бути більш обмеженими, ніж для тих, хто працює безпосередньо з підприємством.

3. Розробка належних та ефективних заходів із взаємодії із зацікавленими сторонами та процесів взаємодії з працівниками

➔ Необхідно визначити специфічні зовнішні проблеми, пов'язані із взаємодією з працівниками, стратегії реагування на труднощі повинні бути розроблені на етапі планування та переглядатися відповідно до зміни обставин та зворотного зв'язку (див. Таблиця D.3 для отримання додаткової інформації).

• Таблиця D.3. Вирішення проблем, пов'язаних із взаємодією з працівниками

Тип проблеми	Пояснення	Стратегія
Відчуття нерівності у зайнятості	Працівники-мігранти можуть сприйматися як такі, що мають доступ до можливостей для працевлаштування та інших переваг, на які місцеві жителі вважають, що мають право, що призводить до напруження. Сприйняття несправедливості у ставленні до працівників може призвести до незадоволеної та розділеної робочої сили. Якщо очікування щодо зайнятості місцевих працівників не виправдовуються, взаємовідносини з підприємством можуть бути зіпсовані.	<ul style="list-style-type: none"> Будьте прозорими щодо критеріїв та процесів набору персоналу. Спробуйте оптимізувати місцеві можливості для зайнятості. Виправдовуйте очікування, наскільки це можливо¹
Погані виробничі відносини	У деяких випадках місцеве законодавство або практика можуть суперечити політиці підприємства чи міжнародним стандартам щодо виробничих відносин. У деяких контекстах просто не може бути розвиненої культури сильних промислових відносин.	<ul style="list-style-type: none"> Поширюйте інформацію про зобов'язання підприємства поважати міжнародно визнане право працівників на формування або вступ до профспілок та колективних угод² якомога чітко та для широких прошарків суспільства. В тих випадках, коли закон не забезпечує належний захист працівників, які прагнуть створити або вступити до профспілки, або не забезпечує сприятливу атмосферу для ведення колективних переговорів, очікування відповідальної поведінки щодо цих прав слід чітко повідомити та обговорити з субпідрядниками та постачальниками послуг.³ Підприємства можуть спробувати сприяти дотриманню стандартів виробничих відносин: <ul style="list-style-type: none"> ❖ запроваджуючи механізми колективного переговорного процесу на підприємстві ❖ заохочуючи працівників до обрання власних представників через процедури проведення вільних та незалежних виборів ❖ створюючи глобальну рамкову угоду з відповідною міжнародною профспілковою організацією, щоб спільно підтримувати міцні промислові відносини.

- Див. Таблицю 7 «Реагування на спільні проблеми у конструктивній взаємодії» для додаткової інформації з управління очікуваннями.
- Як зазначено в «Керівних принципах ОЕСР», «Глава V: Зайнятість та індустріальні відносини та основні конвенції МОП», наприклад Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року (№ 87); Конвенція про право на організацію та ведення колективних переговорів 1949 року (№ 98).
- Див. «Рекомендації щодо корпоративного планування та управління», «Стратегічна взаємодія із зацікавленими сторонами».

➔ Необхідно визначити та взаємодіяти з *добросовісними* профспілками. Не можна перешкоджати праву працівників на створення або вступ до профспілок, наприклад, через залякування, дисциплінарні покарання чи звільнення.

У разі наявності *добросовісних професійних спілок*, вони будуть правильними представниками для консультацій від імені працівників, і їх не варто уникати з метою індивідуального залучення працівників з питань, що впливають на групу. *Добросовісною* профспілкою є суб'єкт, який працівники контролюють самі, і який підзвітний лише цим працівникам. Підприємства не повинні відмовлятися визнавати добросовісні профспілки і не повинні відмовлятися від справжніх можливостей участі у колективних угодах.

Якщо немає діючих профспілок, підприємство повинно інформувати представників, що не представлені, про те, що вони повністю поважають їхнє право на створення або вступ до профспілки та не будуть проти їхньої участі у колективних переговорах. Якщо офіційний процес взаємодії не було створено, слід докласти зусилля для участі в неформальній діяльності. Це особливо стосується репресивних контекстів країни, де працівники можуть боятися створювати або приєднуватися до організації або офіційно висловлюватися.

Зокрема, в контексті взаємодії з працівниками нижчезазначені практики будуть важливими:

- Дотримання визнаного права працівників на створення або вступ до профспілок та участь у колективних угодах.
- Надання доступу до приміщень та можливість зустрічатися з працівниками з добросовісних профспілок, які представляють працівників у цьому районі чи секторі.
- Надання вільних приміщень представникам працівників для того, щоб регулярно і вільно зустрічатися з працівниками в приміщеннях.
- Надання інформації представникам працівників, необхідної для конструктивного переговорного процесу щодо умов працевлаштування та інформації, що дозволяє їм отримати справжнє та достовірне уявлення про результати діяльності суб'єкта господарювання або, у відповідних випадках, підприємства в цілому.
- Завчасне повідомлення представників працівників при розгляд змін у виробництві, які матимуть значний вплив на роботу.
- Обговорення механізмів подання скарг з профспілками, якщо є, і їхня доступність для всіх осіб, які працюють у видобувному проекті, включаючи безпосередніх працівників підприємства, підрядників та агентських працівників.
- Запровадження системи корпоративного інформування для захисту анонімності та надання гарантії від репресій щодо подання скарг або повідомлення про порушення.
- Співпраця з трудовими інспекціями.

ДОДАТОК E

Співпраця зі старателями та малими видобувними підприємствами

Близько 25 мільйонів людей, що є старателями та дрібними шахтарями, функціонують у більш ніж 50 країнах, і близько 150 мільйонів людей безпосередньо або опосередковано залежать від цієї діяльності для забезпечення свого існування.

Незважаючи на те, що старателі і малі видобувні підприємства (ASM) часто пов'язані з негативними наслідками, такими як псування навколишнього середовища, небезпечні умови праці та організована злочинність, це також може бути надзвичайно важливим чинником економічного зростання в сільських районах країн, що розвиваються. ASM може забезпечити зайнятість, збільшити місцеву купівельну спроможність, стимулювати місцеве економічне зростання та повільну міську міграцію. Часто нечіткий правовий статус ASM, а також серйозні ризики та наслідки, які масштабні видобувні роботи можуть мати для діяльності ASM, і навпаки, роблять старателів і дрібних шахтарів та державні органи, що регулюють діяльність ASM, унікальними та важливими для взаємодії з групами зацікавлених сторін.

1. Розуміння контексту

➔ Для того, щоб забезпечити гарне розуміння ступеня та характеру діяльності ASM, персонал, який спілкується із зацікавленими сторонами, повинен проконсультуватися з місцевими юридичними джерелами щодо правового статусу діяльності ASM, а також провести консультації з самими шахтарями.

Деяка ключова інформація, яку слід розуміти в контексті взаємодії зі старателями та малими видобувними підприємствами, наведена нижче в Таблиці E.1.

2. Забезпечення належного визначення та пріоритезація старателів

➔ Підприємства повинні визначати обсяги і масштаби старателів, на яких може вплинути їхнє виробництво.

Таблиця Е.1. Розуміння контексту при взаємодії зі старателями та малими видобувними підприємствами

Тип інформації	Опис
Характер діяльності ASM	Скільки старателів працює у концесіях та навколо них? Як довго вони присутні в концесії? Чи вони працюють сезонно або повний робочий день? Чи їх активність зростає, зменшується або стабільна? Які технології або методи використовуються? Які чинники ASM (ціни на корисні копалини, бідність, традиційна діяльність)?
Правовий статус діяльності ASM	Чи ASM законні, незаконні, формалізовані або неформальні? Який, якщо є, - процес формалізації ASM? Наскільки місцеве регулятивне середовище дозволяє існування ASM?
Демографія та відносини	Звідки беруться старателі? Які їх стосунки з місцевою громадою? Які їх стосунки з попередніми операторами в регіоні (якщо були)?
Контекст прав людини	Чи ASM будь-яким чином пов'язані з фінансуванням конфліктів та серйозними порушеннями прав людини? ⁵⁷ Чи є ознаки найгірших форм дитячої праці? ⁵⁸

1. Для додаткової інформації див. ОЕСР Керівництво з комплексної перевірки відповідальних ланцюгів постачання корисних копалин з районів, що постраждали від конфліктів та підвищеного ризику: третє видання, ОЕСР Publishing, Париж, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264252479-en>.
2. "Найгірші форми дитячої праці" визначаються Міжнародною організацією праці, див. Статтю 3 Конвенції МОП № 182, www.ilo.org/ipec/facts/WorstFormsOfChildLabour/lang-en/index.htm.

Діяльність ASM може суттєво відрізнятися, і тому для неї немає чіткого визначення. Тим не менш, основні функції ASM можуть включати в себе:

- Використання простих методів та фізичної праці з мінімальною механізацією або технологією, що використовується.
- Виробництво без правової форми (концесія, старательська ділянка) або діючий договір з правласником.
- Низька продуктивність, оскільки ASM часто працюють на дуже малих або ізольованих ділянках, обмежуються поверхневим або алювіальним видобутком, а також використовують неефективні методи.
- Відсутність заходів безпеки, охорони здоров'я або охорони навколишнього середовища.
- Сезонна активність (наприклад, збільшення доходів фермерських господарств) або тимчасова діяльність у відповідь на високі ціни на сировину.
- Економічна незахищеність.⁵⁷

Хоча часто правовий статус ASM в кращому випадку невизначено, розуміння «законності» ASM буде важливим чинником для формування стратегії взаємодії. Важливо відзначити, що відсутність правового статусу чи формальності, однак, не є першочерговим свідченням того, що діяльність ASM є нелегітимною. Більш детально див. Вставку Е.1.

⁵⁷ Список взято з роботи Хетшель Т. та ін. (2002 р.), Глобальний звіт про старательський та дрібномасштабний видобуток корисних копалин, гірничодобувна промисловість, корисні копалини та сталий розвиток, www.ddiglobal.org/login/resources/g00723.pdf.

З точки зору ризиків для підприємства, недостатня взаємодія з громадами ASM може призвести до конфлікту та конфронтації з підприємством, що супроводжується порушеннями прав людини та втратою ресурсів через діючу нерегульовану діяльність. Проте залучення, орієнтоване на співробітництво та інтеграцію з ASM, може призвести до соціального розвитку та зменшення бідності через розвиток корисних копалин.

Залежно від контексту цілями взаємодії можуть бути:

- упорядкування / формалізація ASM
- запровадження альтернативних програм засобів до існування
- розселення шахтарів ASM
- програми придбання корисних копалин, добутих ASM
- зайнятість ASM як працівників
- співпраця із концесіями.

Керівні принципи щодо цих окремих стратегій виходять за межі цього Керівництва, але декілька зовнішніх ресурсів дають корисні рекомендації стосовно цього питання.⁵⁸

➔ Необхідно визначити специфічні зовнішні проблеми, пов'язані із залученням ASM, і розробити стратегії реагування на проблеми на етапі планування та перегляду відповідно до зміни обставин та отримання відгуків від громад ASM.

Багато проблем, що мають відношення до взаємодії із зацікавленими сторонами, також актуальні в контексті ASM. Проте особливої уваги потребують проблеми, пов'язані з нерегульованим, а часом і небезпечним контекстом ASM (див. Таблицю Е.2 для отримання додаткової інформації).

⁵⁸ Зокрема, див. CASM (Світовий Банк), ICMM та IFC CommDev (2010), *Працюючи разом: як великі видобувні підприємства можуть взаємодіяти зі старателями та малими шахтами*, www.icmm.com/document/789; Керівні принципи ОЕСР з комплексної перевірки відповідальних ланцюжків постачання корисних копалин з районів, охоплених конфліктом, або районів підвищеного ризику: 3-я версія, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264252479-en>; Керівні принципи Ради відповідальних ювелірів (2009), www.responsiblejewellery.com/files/G002_2009_RJC_Standards_guidelines3.pdf

• Таблиця Е.2. Реагування та труднощі при взаємодії із старателями та дрібними видобувними підприємствами

Тип проблеми	Пояснення	Стратегія
Недовіра, протистояння та насильство	Громади ASM бояться або не довіряють підприємству, ґрунтуючись на припущенні, що їх діяльність буде репресована або вони будуть витіснені. Насильство може використовуватися для вираження незадоволеності підприємством чи проектом.	<ul style="list-style-type: none"> Визначте цілі та завдання на початковому етапі взаємодії. У тих випадках, коли є потреба в дислокації, поясніть свої міркування та надайте обґрунтування щодо зміни розташування та переваг взаємодії (наприклад, для участі у прийнятті рішення щодо того, як відбуватиметься дислокація, щоб надати кращу інформацію про доступні варіанти для спільнот ASM, які зазнають вплив). Завжди слід уникати реагування на насильство, приймаючи заходи безпеки. Забезпечте дотримання добровільних принципів безпеки та прав людини при влаштуванні та керуванні персоналом служби безпеки. Звертайтеся до опозиційних груп та постійно надсилайте запрошення до добросовісної взаємодії
Питання прав людини	Серйозні порушення прав людини відбуваються в контексті ASM, наприклад, найгірші форми дитячої праці або підтримка насильницьких недержавних збройних груп або кримінальних груп.	<ul style="list-style-type: none"> Поширюйте інформацію про зобов'язання підприємства поважати права людини та основні свободи чітко та для широких прошарків суспільства. Якщо підприємство не має можливості пом'якшити ситуацію, застосовуючи важелі (наприклад, через економічні стимули через програми придбання), слід уникати будь-яких зв'язків з діяльністю через ділові стосунки.

ОРГАНІЗАЦІЯ ЕКОНОМІЧНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА ТА РОЗВИТКУ

ОЕСР - це унікальний форум, в якому уряди співпрацюють для вирішення економічних, соціальних та екологічних проблем глобалізації. ОЕСР також докладає багато зусиль, щоб зрозуміти та допомогти урядам реагувати на нові події та проблеми, такі як корпоративне управління, інформаційна економіка та проблеми старіння населення. Організація забезпечує умови, в яких уряди можуть порівнювати політичний досвід, шукати відповіді на поширені проблеми, встановлювати передовий досвід та працювати над координацією внутрішньої 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, Словаччина, Словенія, Іспанія, Швеція, Швейцарія, Туреччина, Сполучене Королівство та Сполучені Штати. У роботі ОЕСР бере участь Європейський Союз.

ОЕСР Publishing широко поширює результати збору статистичних даних Організації та досліджень з економічних, соціальних та екологічних питань, а також конвенцій, керівних принципів та стандартів, узгоджених її членами.

OECD PUBLISHING, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16

(20 2016 03 1 P) ISBN 978-92-64-25240-0 – 2017

Керівні принципи ОЕСР щодо комплексної перевірки конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами у видобувному секторі

Зміст

Рекомендація Ради про Керівні принципи з комплексної перевірки конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами у видобувному секторі
Система комплексної перевірки для конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами у видобувному секторі
Рекомендації для корпоративного планування або управління
Рекомендації щодо персоналу на місцях

Додатки

Система моніторингу та оцінки для конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами
Взаємодія із корінними народами
Взаємодія із жінками
Взаємодія з працівниками та профспілками
Взаємодія зі старателями та дрібними видобувними підприємствами

Ви можете переглянути цю публікацію в режимі онлайн за адресою
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264252462-en>.

Цей документ опубліковано ОЕСР iLibrary, де зібрані всі роботи ОЕСР, періодичні видання та статистичні бази даних.

Заходьте на наш сайт www.oecd-ilibrary.org, щоб отримати більше інформації.

