

ПРИМЕНА НА ПРИСТАПОТ ЗАСНОВАН НА ЧОВЕКОВИ ПРАВА ВО БИЗНИС СЕКТОРОТ





**ПРИМЕНА НА
ПРИСТАПОТ ЗАСНОВАН
НА ЧОВЕКОВИ ПРАВА
ВО БИЗНИС СЕКТОРОТ**

Скопје, 2020

Методологија

ПРИМЕНА НА ПРИСТАПОТ ЗАСНОВАН НА ЧОВЕКОВИ ПРАВА ВО БИЗНИС СЕКТОРОТ

Издавач:

Институт за човекови права

За издавачот:

Маргарита Цаца Николовска

Уредник:

Кристина Дода

Автор:

Никица Кусиникова

Рецензенти:

Agnes Taibl и Katrin Wladasch,
Институт за човекови права „Лудвиг Болцман“,
Австрија

Лектор:

Татјана Стојановска

Графички дизајн:

Брендер Студио

Скопје, 2020 година.

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека „Св. Климент Охридски“, Скопје

342.5:342.72/.73(035)

334.722:342.72/.73(035)

061.2:342.72/.73(035)

КУСИНИКОВА, Никица

Примена на пристапот заснован на човекови права во бизнис секторот: методологија / [автор Никица Кусиникова]. - Скопје : Институт за човекови права, 2020

Начин на пристапување (URL): <https://www.ihr.org.mk>. - Текст во PDF формат, содржи 34 стр., илустр. -
Наслов преземен од екранот. - Опис на изворот на ден 11.09.2020. - Фусноти кон текстот

ISBN 978-608-66566-0-7

а) Државни институции -- Политики и програми -- Човекови права -- Методологија за примена --
Прирачници б) Бизнис сектор -- Политики и проекти -- Човекови права -- Методологија за примена
-- Прирачници

в) Граѓански организации -- Програми и проекти -- Човекови права -- Методологија за примена --
Прирачници

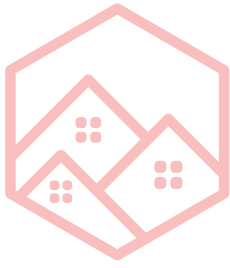
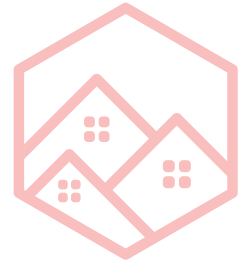
COBISS.MK-ID 51911685



Оваа публикација е изработена со финансиска поддршка од Европската Унија. Содржината на публикацијата е единствена одговорност на Институтот за човекови права и нужно не го одразува официјалното гледиште на Европската Унија.

СОДРЖИНА

1. БИЗНИСОТ И ЧОВЕКОВИТЕ ПРАВА.....	7
2. КОНТЕКСТ	11
3. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА НА ПЗЧП ВО ПЛАНИРАЊЕ ПОЛИТИКИ, ДЕЛОВНИ СТРАТЕГИИ И ПРОЕКТИ	14
3.1. Политики во кои компанијата јасно ќе ја декларира својата обврска за почитување на човековите права.....	16
3.2. Претходна проверка на човековите права	17
3.3. Процес што ќе овозможи обесштетување во случај да настане негативно влијание од бизнисот врз нечие човеково право	22
4. ИДЕНТИФИКАЦИЈА НА ЗАСЕГНАТИ СТРАНИ	22
5. ПЗЧП И БУЏЕТИРАЊЕТО	24
6. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА НА ПЗЧП ВО ПРОЦЕСИТЕ НА МОНИТОРИНГ И ЕВАЛУАЦИЈА	26
7. ИНДИКАТОРИ ЗА СЛЕДЕЊЕ.....	27
КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА	33



1. БИЗНИСОТ И ЧОВЕКОВИТЕ ПРАВА

Бизнисите влијаат на човековите права без разлика каде се и какви се поединостите на нивното работење. Тие имаат одговорност да ги почитуваат човековите права во сите сегменти од своето работење, од работните односи, преку своите производи и услуги, потрошувачите, ланците на снабдување, до заедницата во којашто делуваат.

Откога Обединетите нации, во 2011 година, ги усвоија Водечките принципи за бизнисот и човековите права, започна ново поглавје во начинот на кој компаниите ширум светот го водат својот бизнис. Додека претходно државата ја имаше примарната улога во почитувањето на човековите права, сега е општо прифатено дека и компаниите подеднакво имаат одговорност да ги почитуваат човековите права во сите сегменти од своето работење, од вработените, потрошувачите, синџирите на снабдување, заедницата во која делуваат. Во нашата земја рамката за бизнисот и човековите права е многу малку позната, па преку низа иницијативи, вклучително и преку овој документ што е пред вас, сакаме нашите компании, институции и другите чинители да ги вклучиме во глобалните текови.

Почитувањето на човековите права е одговорност на секој сопственик/-ка и раководител/-ка на компанија. Денес, речиси сите компании вработуваат работници, имаат добавувачи и деловни партнери од странство, вклучително и од земји познати по ниското ниво на почитување на човековите права, нудат бројни производи и услуги, коишто, покрај позитивните придобивки, можат да бидат и злоупотребени за нарушување на човековите права. На пример, транспортната индустрија и туризмот многу често се злоупотребени за трговија со луѓе. Телекомуникациските услуги, покрај тоа што ги поврзуваат луѓето, честопати се користат за нарушување на правата на приватност и слобода на движење. Поради тоа, идентификувањето на клучните ризици во однос на човековите права, вградувањето и спроведувањето политики и мерките коишто ќе осигураат дека компанијата ги почитува човековите права, меѓународно стануваат редовен приод во водењето бизнис.

Оваа методологија овозможува усогласена примена на пристапот заснован на човекови права и Водечките принципи за бизнис и човекови права. Таа е наменета, како за бизнисите кои ја применуваат, така и за граѓанските организации и институциите кои можат да вршат мониторинг и поддршка на нејзината примена.

Постојна рамка за бизнис и човекови права

Меѓународно признатите човекови права се содржани во Декларацијата за човекови права на ООН, од 1948 г. (The United Nations, 1948), која е дел од меѓународното право, преку Меѓународниот пакт за граѓански и политички права (UN General Assembly, 1966) и Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права (UN General Assembly, 1966) од 1966 година. Во поглед на правата на работниците, Декларацијата за фундаменталните принципи и права при работа (International Labour Organization, 1988) на Меѓународната организација на трудот, наведува четири категории на принципи и права: право на здружување и колективно преговарање; елиминација на принудна и задолжителна работа; укинување на детскиот труд; и укинување на дискриминацијата во поглед на вработувањето и занимањето

Усвојувањето на Водечките принципи за бизнис и човекови права на Обединетите нации означи почеток на период на засилена посветеност за заштита, почитување

и унапредување на човековите права во деловното работење. Овој документ е основната рамка за бизнис и човекови права.

Водечките принципи за бизнис и човекови права (ВПОН или Принципите) беа усвоени од Советот за човекови права на Обединетите нации, во 2011 година и претставуваат продолжение на напорите за унапредување на стандардите за општествена одговорност и добро управување на компаниите, започнати со десетте принципи на Глобалниот договор на Обединетите нации.¹

Од своја страна, Глобалниот договор на обединетите нации (UN Global Compact) е најголемата светска иницијатива за одржливост и општествена одговорност што ги насочува бизнисите да ги усогласат своите стратегии и работењето со 10 принципи во областите на: човековите права, работничките стандарди, одржливата животна средина и антикорупцијата. Принципите се основани на: Декларацијата за човекови права на ООН², Декларацијата за фундаменталните принципи и права при работа на Меѓународната организација на трудот³, Декларацијата од Рио за животна средина и развој⁴ и Конвенцијата на Обединетите нации против корупцијата⁵. Доброволната иницијатива на Глобалниот договор на ОН овозможува потписниците (во најголема мера бизниси) да го развијат својот систем на вредности и своето делување да го базираат на принципи што ќе обезбедат усогласување на нивните стратегии и делување со стандарди за општествена одговорност. Ова се овозможува преку механизам на посветеност на раководството и обврска за редовно известување за напредокот од страна на членките. Напредокот е овозможен преку членување на повеќе нивоа, поврзан со прогресот на членството, а овозможен преку низа можности за едукација, алатки за следење, вклученост во иницијативите итн. Глобалниот договор на ОН, преку повеќе од 60 локални мрежи, е присутен во над 160 земји во светот и вклучува над 10.000 компании, потписнички, и 3.000 непрофитни субјекти.⁶

Водечките принципи за бизнис и човекови права се состојат од збирка на 31 основни и оперативни принципи. Рамката којашто ја сочинуваат претставува единствен глобален стандард за почитување и превенирање на ризиците од нарушување на човековите права во бизнисот. Овие принципи се базирани и ги вклучуваат аспектите на „заштита, почитување и правни лекови“, коишто се темелат на следниве столбови:

Прв столб: Обврска на државата да ги заштитува човековите права од повреди од трети страни, преку соодветна регулатива, политики и судство. Водечките принципи, во поглед на првиот столб, содржат препораки за државата, кои вклучуваат:

- Заложба за поголема кохерентност на политиките за заштита на човековите права и операциите на претпријатијата, вклучително и ефективна имплементација на постоечката легислатива, идентификација на јаз во политиките и регулацијата, како и обезбедување ефективно водство за бизнисите;
- Промовирање на почитувањето на човековите права во бизнис секторот, вклучително во случаи на јавно-приватни партнерства или при соработката на државните институции со бизнис секторот;
- Обезбедувајќи услови за бизнисите кои работат во подрачја погодени од конфликт, да не придонесуваат или да не предизвикаат кршење на човековите права;

1 UN Global Compact

2 Universal Declaration of Human Rights

3 International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

4 Rio Declaration on Environment and Development

5 United Nations Convention Against Corruption

6 Податок од www.unglobalcompact.org јуни 2020

- Да ја исполнуваат својата заштитна улога преку учеството во мултилатерални институции⁷.

Втор столб: Корпоративна одговорност за почитување на човековите права, пред сè, преку примена на стандарди за претходна проверка (due diligence), односно вршење на проценки поврзани за ризиците по човековите права, кои настануваат како резултат на нивното работење и преземање на соодветни мерки за превенција и заштита од нарушување на човековите права. Во рамки на вториот столб, Принципите предвидуваат:

- Да се превенираат и третираат влијанијата врз човековите права, преку нивните активности, нивните операции и врски со други засегнати страни;
- Да покажат дека се запознаени со, и се посветени на грижата за човековите права, вклучително и преку ефективни процедури за претходна проверка (due diligence); и
- Да разберат како контекстите, во рамки на кои делуваат, можат да влијаат врз ризикот за нарушување на човековите права⁸

Трет столб: Обезбедување на пристап до правен лек на лицата чии права биле нарушени како резултат на делувањето на претпријатијата. Во рамки на третиот столб, ВПОН предвидуваат:

- Државите имаат обврска да обезбедат механизми за заштита на лицата чии права се потенцијално нарушени, преку пристап до судски и несудски лекови;
- Недржавните механизми, вклучително и механизмите на оперативен ниво (на пример кај работодавачите), на ниво на сектор и на меѓународно ниво, треба да дејствуваат комплементарно со државните механизми;
- Вонсудските механизми треба да ги исполнуваат главните критериуми за ефективност.

Балансот на трите столба (државата, претпријатијата и правните лекови) е всушност единствениот приод кој може да обезбеди соодветна имплементација. Имплементацијата на ВПОН е во делокругот на Канцеларијата на Високиот комесар за човекови права на Обединетите нации и се остварува преку механизмот на Работната група на Обединетите нации која им препорачува на владите да ги дефинираат и да ги спроведат националните акциски планови (НАП) за Водечките принципи за бизнисот и човековите права на ОН, врз основа на конкретни насоки и методологија.⁹

Во рамки на Европската Унија, Директивата 2014/95/EU¹⁰ ги обврзува големите компании во ЕУ да објавуваат нефинансиски информации, вклучително и за почитувањето на човековите права, како и информации за разноликоста во своите компании. Обврската за нефинансиско известување, на големите компании во ЕУ, им наметна обврска да преземат мерки и соодветно да ги следат, во однос на влијанијата врз вработените, животната средина и локалните заедници, а во оваа смисла и во однос на човековите права. Притоа, компанијата има обврска да известува, не само за своето делување, туку и за влијанието во својот ланец на снабдување. Оваа директива е од особено значење за македонските компании коишто имаат деловни партнери во Европската Унија, бидејќи најчесто тие им наметнуваат на нашите компании барања во однос на почитувањето на човековите права.

⁷ Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands, 2016, p. 25

⁸ Ibid. p.26

⁹ Република Северна Македонија нема дефинирано НАП

¹⁰ DIRECTIVE 2014/95/EU OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 22 October 2014 amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups

Компаниите ширум светот, со различна динамика и посветеност, работат на имплементирање на Принципите за бизнис и човекови права и сообразување со воспоставените стандарди. Имплементацијата на Принципите претставува континуиран процес кој со себе носи серија предизвици, но и можности за учење и унапредување на работењето. Со цел да им се помогне на компаниите во имплементацијата на ВПОН, беа изработени серија водичи/прирачници, алатки на меѓународно и национално ниво, кои „ги водат“ низ процесите на усогласување на политиките и операциите со стандардите за почитување на човековите права. Процесот на дисеминација и сообразување со препораките, содржани во Принципите, е поддржан и преку тенденцијата односите меѓу актерите во бизнис секторот сè почесто да се засноваат врз база на почитување и грижа за меѓународни стандарди во работата, при што сè позначајно место земаат и стандардите за почитување на човековите права.

Бизнис придобивки од почитувањето на човековите права

Покрај вредносните и правните аргументи зошто компаниите треба да ги почитуваат човековите права, вградувањето на принципите за почитување на човековите права на македонските компании може да им донесат и деловни придобивки и да ги направи поконкурентни. Во ситуација кога компаниите во нашата земја се соочени со значителен одлив на кадар, особено со млади и едуцирани кадри, конзистентната примена на рамката за бизнис и човекови права ќе ѝ овозможи на компанијата да се позиционира како посакуван работодавач и да привлече квалитетни вработени коишто се барани на пазарот на трудот. Дополнително, ќе ѝ помогне на компанијата да изгради лојален, продуктивен тим, којшто ќе донесе и финансиски успех и добра репутација на компанијата.

Почитувањето на човековите права, исто така, ќе ѝ овозможи на компанијата да изгради добар однос со локалната заедница во којашто делува и лојална база на потрошувачи. Во последниве години сме биле сведоци на деловни потфати, коишто, поради недостатокот на соодветен пристап кон човековите права, предизвикале револт кај населението, референдуми против тој деловен потфат, коешто, на крајот, компанијата ја чини финансиски средства и репутација.

Вградувањето на рамката за бизнисот и за човековите права ја прави компанијата попосакуван деловен партнер за странските компании и за инвеститорите. Многу македонски компании, како добавувачи, веќе се соочуваат со обврски наметнати од големите, мултинационални компании за почитување и известување за човековите права, како услов за склучување договор за деловна соработка. И спротивно, компаниите коишто не го вградуваат почитувањето на човековите права во своето работење се ризик за големите мултинационални компании и ќе се соочат со раскинување на договорите коишто веќе станува вообичаена практика. И во Северна Македонија имавме примери, во текстилната индустрија, во која деловен партнер од странство го раскина договорот со македонската компанија токму поради непочитувањето на човековите права и работничките стандарди.

Поврзаноста на ПЗЧП и ВПОН

Пристапот заснован на човековите права (ПЗЧП) е методолошка рамка која има за цел да ги интегрира човековите права во развојните политики и програми. Како концепт, ПЗЧП обезбедува значајно и систематско вклучување и зајакнување на најранливите категории. Несомнено, рамката за бизнис и човекови права (ВПОН) е компатибилна на овој приод и претставува специфичен систем на насоки за бизнисите во случаите кога отпочнуваат нов бизнис или го прошируваат постоечкиот. Овој прирачник ги комбинира овие два усогласени извори, обезбедувајќи им насоки на бизнисите за нивна примена во работењето.

2. КОНТЕКСТ

Бизнисот и човековите права во Република Северна Македонија

Усвојувањето на Водечките принципи на Обединетите нации за бизнис и човекови права (ВПОН), во 2011 година, го означи почетокот на период на засилена посветеност за заштита, почитување и унапредување на човековите права во деловното работење. Од тогаш, државите низ светот и компаниите, вложуваат напори за усогласување на операциите на компаниите со стандардите за почитување на човековите права. Во насока на поефективна имплементација на рамката, голем број држави донесоа национални акциски планови за заштита на човековите права во бизнисот. Дополнително, расте и бројот на компании што ги прифаќаат 10-те принципи на Глобалниот договор на ОН. Исто така, сè повеќе компании ги усогласуваат своите интерни политики и активности со ВПОН.

Во Република Северна Македонија искуствата покажуваат дека ВПОН сè уште се недоволно препознаени како рамка за делување на државата и бизнисите во доменот на заштита, превенција и постапување во случај на кршење на човековите права. Имено, државата е во фаза на потврда на политичката посветеност за креирање на национален акциски план кој е предложен од меѓусекторска работна група¹¹, како соодветен начин на системско унапредување, примена и следење на состојбите поврзани со бизнисот и човековите права.

Во 2019 година Конект го издаде првото истражување коешто ги отсликува состојбите на почитувањето на човековите права во бизнис секторот. Истражувањето е направено преку дигитален мониторинг на 59 од 200-те најуспешни компании. Спроведена е и анкета со 105 компании. Во истражувањето, преку полуструктурирани интервјуа, учествуваа релевантни чинители од граѓанскиот сектор, синдикални организации, бизнис секторот, правни експерти и експерти од областа на ВПОН. Направена е анализа на релевантната правна рамка и политики. Ваквата методологија ја дава сликата за контекстот кај нас, дефинирајќи ги нивоата на свесност, препознавање и разбирање на бизнисите во врска со ВПОН. Понатаму, истражувањето ги идентификува актуелните политики и практики за спроведување на човековите права во компаниите, како и предизвиците, потребите и мотивите за компаниите да ги интегрираат ВПОН во нивното работење.

Генерално земено, резултатите упатуваат на заклучокот дека меѓу компаниите што учествуваа во истражувањето постои ограничена свест за рамката и принципите за човекови права во бизнисот, содржани во ВПОН. Компаниите, декларативно, се грижат за човековите права во обемот во кој тоа го налагаат правните прописи, додека сè уште е мал бројот на компании коишто имаат направено обид за интегрирање на ВПОН принципите во своите интерни политики и спроведуваат претходна проверка на човековите права.

Висок е процентот на мониторирани компаниски интернет страници на коишто има некаква декларација за етичките принципи (71,2%): мисија, визија и вредности на компанијата, принципи на управување и слично. Сепак, **само петтина од мониторираните компании, на своите веб страници, имаат конкретен документ кој се однесува на човековите правата во компанијата.**

¹¹ Меѓусекторската работна група е неформално тело составено од релевантни институции, граѓански организации, стопански комори, претставници на работодавачите и синдикатите, формирано во рамки на проектотот „Поттикнување на принципите за бизнис и човекови права“, финансиран од ЕУ, преку Европскиот инструмент за демократија и човекови права (ЕИДХР), а спроведен од Конект во партнерство со „Бизнис Конфедерацијата на Македонија“.

Високи 74,6% од компаниите, на своите веб страници, навеле грижа за правата на потрошувачите¹². Дискриминацијата на одредени групи потрошувачи не е перципирана како значајно прашање, додека грижата за приватноста на потрошувачите се спомнува само во 16,9% од случаите. Во подеднакво низок процент се споменува и грижата за етичкото работење на добавувачите. Кога станува збор за постоењето на механизми за поплаки, речиси сите компании имаат некаков механизам : контакт адреса, имејл адреса, можност за контакт преку веб страница и центри за корисничка поддршка. Сепак, релативно низок процент од компаниите имаат објавено повеќе информации околу процедурите за поплаки, телата кои донесуваат одлуки по поднесените поплаки и мерки за заштита на правата на релевантните чинители. Кај околу петина од мониторираните веб страници е наведено тело кое решава за поплаките. Само три компании, коишто беа вклучени во дигиталниот мониторинг, имаат линија за поплаки од релевантни чинители придружени со пишани правила за процедурите и механизмите за поплаки.

Постои ниска свесност за потребата од развивање механизми за грижа за човековите права. Повеќе од една третина од компаниите, на своите веб страници, немаат објавено никакви информации поврзани за почитувањето на човековите права. Кај 40% од оние што презентирале информации, тие се минимални, пред сè изразени во форма на декларативни заложби. Дополнително, во практика, мал број компании применуваат суштински приод кон заштитата на човековите права, па оттука и **механизмите за грижа за човековите права се многу малку развиени.** Само 28,8% од анкетираниите 105 компании прават проценка на ризиците поврзани со човековите права, а 13,6% потоа преземаат некаков осмислен пристап во оваа насока.

Се идентификува **ниска застапеност на формални процедури за поддршка на вработените.** Кај 57% од анкетираниите компании има практика за сослушување на проблемите, а кај 16% дискурираат на состаноци кои се организираат периодично. Дефиниран протокол за решавање на проблемите на вработените имаат само десетина отсто од компаниите. Ова укажува на ниско ниво на формализација на комуникацијата за сослушување на вработените. Дополнително, само 5,1% од вклучените компании ги сослушуваат потребите на потрошувачите.

Претходната проверка во сферата на човековите права, односно редовното следење и проценка на влијанието на операциите на компаниите врз правата на вработените, потрошувачите и граѓаните коишто се засегнати од нивното делување, претставува еден од клучните сегменти на имплементацијата на ВПОН и ПЗЧП. Во поглед на спроведувањето анализи за постоењето на ризици во поглед на човековите права, низок процент (17,6%) од компаниите, во анкетното истражување, изјавиле дека реализираат вакви активности. Дел од овие изјавиле дека ризици по човековите права не биле утврдени, а онаму каде биле утврдени, се однесувале на односите меѓу вработените и кон истите било пристапено со корективни акции (мерки за ранливи групи, донесување акти за безбедност при работа и обуки за вработените). Околу една четвртина од учесниците во истражувањето реализирале обуки за вработените на теми врзани за човековите права. Резултатите во поглед на овие прашања упатуваат на заклучок **дека проценката на ризиците и на процедурите за претходна проверка се застапени кај исклучително мал број компании,** вообичаено кај поголемите.

Очекувано, големината на компанијата е значаен фактор за преземање мерки и активности за почитување на човековите права. Како поддршка во решавањето на проблемите на вработените, од страна на раководството, постои

¹² Овие содржини, пред сè, се однесуваат на грижата за квалитетот на производите и услугите коишто компанијата ги пласира на пазарот, почитување на договорните обврски и обезбедување механизми за поплаки.

правопропорционален тренд со големината на компанијата. Тој тренд се однесува и на процедурите за поплаки. За илустрација, додека помалку од 30% од микро и малите компании имаат воспоставено вакви процедури, повеќе од 80% од средните и големите компании следат процедури за поплаки од вработените. Малите претпријатија, од друга страна, во значајно понизок процент од останатите категории имаат мерки за заштита на вработените од дискриминација. Во поглед на прашањето за утврдување ризици по човековите права, се издвојуваат средните претпријатија коишто, во најнизок процент (8,3%), вршат вакви проценки. Не се покажаа значајни разлики во поглед на едукацијата на вработените за човекови права. Интересен е и податокот дека големите претпријатија, во најнизок процент, се запознаени со концептот на ВПОН. Во поглед на соработката со граѓанските организации, предничат големите компании.¹³

Резултатите од мониторингот и анкетата го наметнуваат заклучокот дека постои релативно ниска свесност за, и сообразување со ВПОН меѓу компаниите. Ова не имплицира дека отсуството на механизми за почитување на човековите права – повеќе законски акти и политики кои го регулираат работењето на компаниите, обезбедуваат широка рамка за почитување на човековите права. Сепак, бројните констатирани предизвици, врзани за имплементација на законите, како и обезбедувањето на ефективни судски и вонсудски механизми за заштита и надоместување во случаи на кршење на човековите права, наметнуваат потреба од системски пристап за поттикнување на деловно работење кое го инкорпорира почитувањето на човековите права. Значаен недостаток е фактот дека државата нема дефинирана стратегија за унапредување на почитувањето на човековите права во бизнисот, преку акциски планови. Тоа резултира и во недостаток на документирани податоци за состојбата со одредени аспекти од човековите права, во приватниот сектор. Годишните извештаи за обезбедување, почитување, унапредување и заштита на човековите права и слободи на Народниот правобранител се осврнуваат само на состојбите во јавниот сектор. Од аспект на приватниот сектор се следат само приватните компании, коишто се даватели на јавни услуги, во кои се идентификуваат предизвици од аспект на правата на потрошувачите и пристапот до јавните услуги. Во изминатите години, Институтот за јавно здравје изготвува извештаи за безбедноста на работното место, при што извештајот за периодот 2016-2017 година¹⁴ идентификува зголемување од 20%, во однос на изминатиот извештаен период, и тоа најмногу во индустријата и рударството. Граѓанските организации што работат на полето на човековите права, како и синдикалните организации, редовно известуваат во јавноста за прекршување на работничките права, по различни основи, (вклучително и дискриминација и мобинг) во дел од приватните компании. Резултатите од истражувањето упатуваат на потребата од поголема сензибилизација за проблемот, и кај граѓанскиот сектор, и едукација на компаниите за имплементација на процедурите за претходна проверка на човековите права. Властите, исто така, можат да покажат поддршка за овие принципи, преку поддржување соработка со компании кои докажано и континуирано работат на почитувањето на човековите права, согласно со ВПОН. Имплементацијата на ВПОН и ПЗЧП, во овој контекст, во значаен степен зависи од создавањето поттикнувачки услови за бизнисите да ги вградат овие принципи во своите политики и операции. Од досегшните практики, кои успешно ги поттикнуваат компаниите да го засилат својот приод, се истакнуваат алатките и услугите на локално ниво, како и наградите за посветеност кон унапредувањето на човековите права во бизнисот кои ги промовираат и препознаваат локалните практики.

¹³ Карајков, Ристо и Димитровска, Марија. „Почитување на човековите права во бизнис секторот: резултати од истражување“: Здружение Конект, Скопје 2019.

¹⁴ Институт за јавно здравје, 2018

3. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА НА ПЗЧП ВО ПЛАНИРАЊЕ ПОЛИТИКИ, ДЕЛОВНИ СТРАТЕГИИ И ПРОЕКТИ

Со оглед на тоа дека пристапот заснован на човековите права пред сè се однесува на развојни политики и проекти во бизнис секторот, фокусот на неговата примена би бил во ситуации кога компанијата отпочнува со некој нов деловен потфат или проект, како на пример:

- Претприемач кој отпочнува нов бизнис (старт-ап);
- Постоечка компанија отпочнува нова деловна линија (нов производ или услуга) или формира фирма-ќерка, со друга дејност;
- Постоечка компанија се шири на нов/и пазар/и.

Секако, предложената методологија компанијата може да ја примени во која било фаза од развојот на бизнисот и во секојдневното оперативно работење, за што се дадени насоки и во самиот документ.

Притоа треба да се има предвид дека за бизнис секторот основната рамка на делување, од аспект на човекови права, се Водечките принципи за бизнисот и човековите права на Обединетите нации (ВПОН). Следствено, и ПЗЧП за овој сектор, ќе биде различен од оној за државните институции и за граѓанските организации. Тој треба да ги вгради обврските и очекувањата за компаниите, согласно со ВПОН. Во оваа насока, од компаниите не може да се очекува да го изготвуваат бизнис планот со третирање на проблемот од перспектива на човековите права, како што тоа би било случај при планирањето на проект во граѓанскиот сектор. Претприемачите пред сè се водат од препознавањето на бизнис можностите на пазарот и од тоа како овие можности да ги преточат во профитабилен бизнис. Понекогаш овие два аспекти се комплементарни, како на пример, бизнисите во зелената економија или примената на новите технологии за интеграција на ранливите групи и сл. Исто така, постои мал сегмент од бизнисот – социјалните претпријатија кај коишто во најголем дел идејата и отпочнувањето на самиот бизнис се базираат на пристапот заснован на човекови права, па кај нив оваа рамка би била интегрирана во сите чекори на бизнисот. Следствено, во генерална смисла, бизнис секторот во доменот на усогласеност со ВПОН и ПЗЧП се води од принципите на етичко водење бизнис, без последици врз човековите права.

Имајќи предвид дека методологијата треба да е универзално применлива за сите бизниси, како и за степенот на постоечко интегрирање на човековите права во бизнисот, оваа методологија се базира на вториот столб од ВПОН, како основна, глобално признаена рамка за бизнисот и човековите права. Претставените содржини се усогласени и со методолошката рамка, развиена од Германската мрежа на Глобалниот договор на ОН, која е адаптирана за македонскиот контекст во рамки на прирачникот „5 чекори за управување со влијанијата на вашиот бизнис врз човековите права“, издаден од здружението Конект.

Согласно со Принцип 11 на ВПОН, „Деловните претпријатија треба да ги почитуваат човековите права. Ова значи дека тие треба да избегнуваат какво било повредување на човековите права на другите и да се справуваат со негативното влијание врз човековите права, во кое се вклучени и тие.“ Следствено, при отпочнување на некој нов деловен потфат, компанијата, уште од почетокот треба да се фокусира на избегнување какво било негативно влијание коешто тој бизнис може да го има врз човековите права. Дополнително, секогаш кога тоа е можно, компанијата треба да

се труди и да го зголеми позитивното влијание што бизнисот може да го има. Но, она што секако мора да се избегнува е креирањето позитивно влијание во одреден сегмент, без притоа да се преземе што било за да се намалат можните негативни влијанија. Пристапот заснован на човекови права делува токму во оваа насока. Илустрирано со пример, може да се случи, како придружен дел на новата бизнис инвестиција, компанијата да го финансира реновирањето на здравствена установа и на тој начин да овозможи поквалитетно здравје за своите вработени и за нивните семејства. Ова секако би било позитивно влијание. Но, тоа не може да го исклучи можното негативно влијание врз човековите права, доколку компанијата не исплаќа минимална плата достојна за квалитетен живот на своите вработени, или не им овозможува синдикално здружување, коешто е едно од основните човекови права.

ПЗЧП бара интегриран и проактивен приод кон човековите права, кој низ рамката на ВПОН става приоритет на избегнување/спречување на негативните влијанија, а потоа креирање на дополнителни позитивни влијанија врз човековите права.

Компанијата треба да се стреми, во рамки на своите политики и секојдневно делување, да развива култура којашто проактивно ќе ги промовира човековите права и ќе креира деловна средина која се базира на почитување на човековите права и недискриминација по кој било основ.

Проактивниот приод кон човековите права во бизнис секторот, согласно со ВПОН, опфаќа три нивоа:

- 1** Политики во коишто компанијата јасно ќе ја декларира својата обврска за почитување на човековите права
- 2** Постапка на претходна проверка (due diligence) којашто овозможува идентификување на влијанијата на нивниот бизнис врз човековите права, а потоа и проценување, спречување, ублажување и отстранување на негативните влијанија врз човековите права
- 3** Процес со функционални механизми што ќе овозможи обесштетување во случај да настане негативно влијание од бизнисот врз нечие човеково право.

Во сите три нивоа од особено значење е компанијата да ги вклучи засегнатите страни, како што се вработените, деловните соработници, вклучително и добавувачите, претставниците на локалната заедница, потрошувачите, граѓанските организации итн. Отворен и структуриран процес на консултации, во секој чекор од методологијата, ќе ѝ овозможи на компанијата да осигура дека мислењата и потребите на засегнатите страни се рефлектирани во политиките и акциските планови за човекови права во компанијата.

ВПОН, а следствено и оваа методологија, се применуваат на компании од сите индустрии и големини, со тоа што компанијата ќе ја прилагоди, согласно со своите оперативни околности. Така, обемот и опфатот на примената ќе се разликува помеѓу мал, ново-отпочнат бизнис и голема компанија што се пробива на нов странски пазар. Притоа, ВПОН наложува компаниите да ги спречуваат негативните влијанија врз човековите права, не само што произлегуваат директно од нивните активности, туку да настојуваат да ги спречат и негативните влијанија од нивните производи/услуги и други деловни односи дури и ако тие не придонеле директно кон нив (на пример злоупотреба на нивните производи од тоталитарен режим и сл.).

3.1. Политики во кои компанијата јасно ќе ја декларира својата обврска за почитување на човековите права

При отпочнување на секој нов деловен потфат компанијата треба јасно и јавно да ја декларира својата заложба за почитување на човековите права. Прифаќањето на обврската треба да биде вградено во основните политики на компанијата, како што се етичкиот кодекс, документот за вредности и принципи во работењето или кој било друг документ кој ќе го изготви и усвои компанијата. Оваа изјава треба да е одобрена и комуницирана од страна на врвното раководство во компанијата (директорот, одборот на директори и сл.), а да се изготви во консултации со засегнатите страни и со соодветна експертиза. Истата треба да се комуницира и внатре во компанијата, како и надвор, кон деловните партнери, добавувачите, клиентите и потрошувачите, институциите и пошироката јавност. Понатаму, важно е декларираната заложба да се преточи во практичните, секторски политики на компанијата, како што се: политиката за вработување и управување со човечките ресурси, политиката за набавки, политиката за заштита на животната средина, политиката за грижа за корисниците и потрошувачите итн. Доколку компанијата веќе има постоечки политики со декларирана заложба за почитување на човековите права, потребно е да провери дали тие одговараат на новиот деловен потфат и соодветно да ги ревидира. Согласно со можните случаи на деловен потфат, овој чекор од методологијата би се применил на следниов начин:

Тип на деловен потфат	Пристап во однос на политиката
Отпочнување нов бизнис	Да се вгради изјава за одговорноста за почитување на човековите права во етичкиот кодекс или друг документ за вредности и принципи. Да се вклучи во другите политики во фазата на развивање, согласно со претходната проверка
Постоечка компанија со нова бизнис линија	Да се анализираат постоечките политики, дали соодветствуваат на новата бизнис линија, согласно со направената претходна проверка. Доколку да, истите можат да се применуваат непроменети, или соодветно треба да се ревидираат, за да бидат применливи и на новиот бизнис.
Проширување на нов пазар	Да се анализираат постоечките политики, дали соодветствуваат на новиот пазар, согласно со направената претходна проверка. Овде особено фокусот е на контекстот во друга земја, којшто би можела да повлече и други потенцијални влијанија врз човековите права (други ранливи категории и сл.)
Воведување на ВПОН во постоечки бизнис	Да се анализира дали постоечките политики ја вградуваат посветеноста кон ВПОН. Доколку не, да се вгради изјава за одговорноста за почитување на човековите права во етичкиот кодекс или во друг документ за вредности и принципи. Потоа да се преслика во останатите внатрешни политики.

3.2 Претходна проверка на човековите права

Проактивниот приод во примената на пристапот заснован на човековите права, согласно со ВПОН, наложува компанијата да направи т.н. претходна проверка на човековите права (due diligence). Тоа опфаќа проценка на реалните и потенцијалните влијанија коишто компанијата може да ги има врз човековите права, врз постапувањето за спречување, намалување и отстранување на негативните влијанија и за следењето и информирањето за преземените чекори. Претходната проверка на човековите права нужно треба да ги опфати влијанијата по основ на:

- а)** сопствените деловни активности на компанијата. Ова, на пример, ги опфаќа работничките права на вработените во компанијата, потенцијалното загадување како резултат на директното производство, безбедноста на производите и услугите итн.
- б)** директното влијание на активностите, производите и услугите што произлегуваат од деловните односи. Ова може да се однесува на вредносниот ланец (на пр. ако добавувачот злоупотребува детски труд) или пак на користењето на производите и услугите од трети субјекти, на начин што ги крши човековите права (на пр. ако дигитална технологија се користи за блокирање на слободата на говор од страна на недемократските режими).

Вториот аспект може да биде особено значаен кај компаниите коишто влегуваат на нови пазари. Па така, производот или услугата коишто во нашата земја се користеле без негативни влијанија врз човековите права, во друга земја може да бидат злоупотребени или користени на начин што ќе прекрши нечие човеково право. Ова е особено важно да го идентификуваат компаниите што имаат значителни деловни односи со владите.

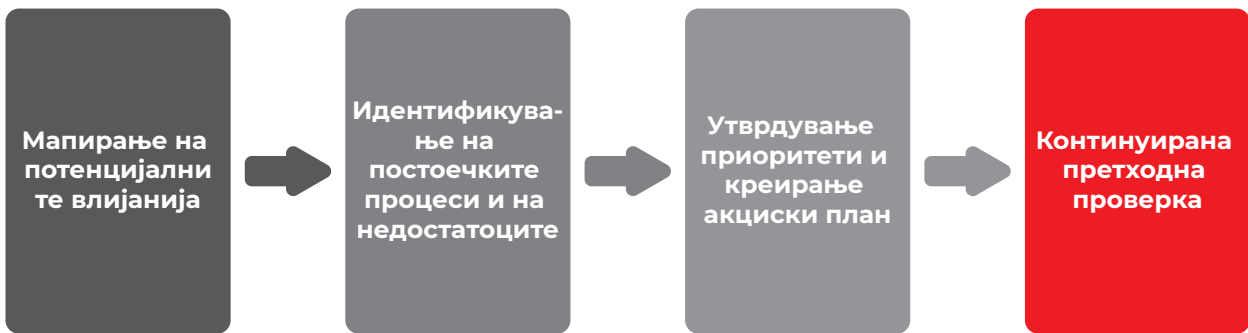
Како првична подготовка за претходната проверка, компанијата треба да го зголеми своето знаење и разбирање за човековите права, како би можела соодветно да ја направи анализата и да преземе соодветни мерки коишто ќе овозможат примена на пристапот заснован на човековите права.

Од аспект на пристапот заснован на човекови права особено е важно процесот на претходна проверка да вклучи и консултации со клучните засегнати страни, коишто се носители на човековите права, и со нивни претставници, како што се синдикатите, граѓанските организации, бизнис асоцијациите итн. Примена на претходната проверка во однос на новите деловни потфати:

Тип на деловен потфат	Пристап во однос на политиката
Отпочнување нов бизнис	Да се направи целосен процес на претходна проверка на човековите права, согласно со методологијата
Постоечка компанија со нова бизнис линија	Доколку компанијата правела претходна проверка на човековите права во другите сегменти на својот бизнис, тогаш истата рамка може да се дополни, рефлектирајќи на новата бизнис линија. Фокусот би бил на потенцијално идентификување на нови засегнати страни, влијанијата на самиот производ/услугата, како и евентуалните значителни промени во производниот процес.

Проширување на нов пазар	Доколку компанијата правела претходна проверка на човековите права во другите сегменти на својот бизнис, тогаш истата рамка може да се користи за претходна проверка на новиот контекст. Оперативниот процес веројатно ќе остане ист, но, во овој случај, особено е важно повторното идентификување на засегнатите страни, деловните односи, како и користењето на производот/услугите на новиот пазар.
Воведување ВПОН во постоечки бизнис	Компанијата да утврди дали претходно спровела процес на претходна проверка. Доколку спровела, да се осврне дали се применети сите аспекти од методологијата. Доколку нема спроведено, да се направи целосен процес на претходна проверка на човековите права, согласно со методологијата.

Процесот на претходна проверка ги опфаќа следниве чекори¹⁵:



Мапирање на потенцијалните влијанија

Во овој чекор компанијата ги анализира и ги идентификува клучните сегменти од својот бизнис, коишто може да имаат влијание врз човековите права. Притоа се изготвува мапа на клучни деловни области и деловни односи, како на пример: набавки и пристап до сировини, производство, логистика и транспорт, дистрибуција, продажба, третман на отпадот итн. Тука, исто така, се идентификуваат и клучните деловни функции во компанијата коишто е важно да бидат опфатени со анализата, како што се: човечките ресурси, здравјето и безбедноста, управувањето со квалитет, набавките, маркетингот итн. Влијанијата врз човековите права, во секоја од овие области, во голема мера ќе зависи од големината на компанијата, индустријата во којашто делува, каде се наоѓа во вредносниот ланец итн. На пример, во производствена компанија влијанието во пристапот до сировини ќе има потенцијално поголемо влијание врз човековите права, отколку кај услужните компании. Компаниите што вработуваат голема работна сила ќе имаат значително влијание во деловните функции поврзани со човечките ресурси, додека тоа нема да биде случај во микро компаниите.

¹⁵ Подетални насоки во примената на овие чекори се достапни во прирачникот “5 чекори за управување со влијанијата на вашиот бизнис врз човековите права” <http://konekt.org.mk/wp-content/uploads/2020/03/Konekt-Brosura-5-cekori-MK-web.pdf> (македонски јазик) и <http://konekt.org.mk/wp-content/uploads/2020/03/Konekt-Brosura-5-cekori-ALB-web.pdf> (албански јазик)

Во оваа фаза од особена важност е идентификувањето на засегнатите страни, односно на носителите на човековите права што е опфатено во поглавјето 4 од методологијата.

Во процесот на мапирање, врз основа на консултациите со засегнатите страни, компанијата си ги поставува следниве прашања:

- Кои потенцијални негативни влијанија врз човековите права може да ги имаме во нашите поединечни деловни области?
- Кои се потенцијално засегнатите страни во секоја од овие области? Кои групи на ризик се особени? На пример, доколку набавуваме сировини од Африка, потенцијални засегнати страни би биле работниците на плантажите или рудниците, додека особени групи изложени на ризик би биле децата, сезонските работници, жените од руралните средини итн. во зависност од контекстот.
- Кои се релевантните деловни функции за третирање на овие влијанија? Како што е погоре споменато, тоа може да бидат човечки ресурси, набавки, истражување и развој итн.
- Кои деловни односи се клучни за влијанието врз човековите права, во секоја од деловните области? На пример, во процесот на снабдување со сировини тоа можат да бидат посредниците, во продажбата – агентите за продажба, во производствените погони во Северна Македонија-добавувачите на сервисни услуги, амбалажа и сл.

Идентификување на постоечките процеси и на недостатоците

Овој чекор ја продлабочува анализата со тоа што во секоја од горенаведените деловни области и односи ги идентификува процесите, односно практиките што компанијата ги презема за почитување на човековите права и за намалување на негативните влијанија. Во овој дел од анализата информациите се црпат од постоечките политики, процедури и документираните практики на компанијата. Во оваа насока, компаниите коишто тукушто го отпочнуваат својот бизнис се во одлична стартна позиција, бидејќи можат од почеток, врз основа на анализата, да воспостават процеси коишто ќе ги заштитуваат човековите права во сите сегменти од деловните процеси.

Во оваа фаза компанијата поаѓа од засегнатите страни и врз основа на мапираните потенцијални влијанија врз човековите права ги анализира своите клучни деловни функции. Притоа се води од следниве прашања:

- Какви мерки преземаме за да се отстранат/спречат/намалат потенцијалните или постоечките негативни влијанија врз човековите права? Новите компании, на ова прашање, можат да се осврнат од аспект на постоечкиот бизнис план. Притоа, ова е добра можност компанијата да идентификува што би можела да опфати.
- Што ни недостасува во процесите/процедурите/мерките што би можело да го зголеми ризикот од нарушување на нечији човекови права? Што ни недостасува за да унапредиме некое или нечие човеково право?
- Дали ги имаме сите неопходни информации за да ја комплетираме анализата? Дали и кои дополнителни информации ни се потребни?

Да илустрираме со пример, во доменот на човечки ресурси некоја компанија може да идентификува потенцијално негативно влијание од аспект на дискриминација на жените коишто се дел од работната сила. Во оваа насока компанијата можеби веќе има или предвидува да има политика за унапредување на жените на

раководни позиции и зголемено вложување во нивна едукација. Исто така, кај добавувачите на суровини има воспоставено практика на формирање локални совети за консултации со заедницата. Но, од друга страна, може да утврди дека компанијата нема функционален синдикат или воспоставен систем за жалби по основ на дискриминација кој е споделен со вработените и нуди доверливост и непристрасност. Исто така, компанијата може да утврди дека нема доволно информации за разликата во плати помеѓу мажите и жените и дека немаат информација дали советите за консултации со заедницата подеднакво активно ги вклучуваат и жените од локалната заедница.

Утврдување приоритети и креирање акциски план

Откако ќе се утврдат недостатоците, или, во случај на новооснован бизнис, откако ќе се утврдат клучните процеси што треба да се воспостават и да се земат предвид, се пристапува кон утврдување на приоритетите и кон креирање акциски план за овие приоритети. Поставувањето на приоритети е неопходно, бидејќи ни една компанија, а особено ново-формираните, немаат неограничени ресурси (финансиски, материјални и човечки) за да се осврнат на сите можни влијанија на бизнисот врз човековите права. Приоритетите се утврдуваат врз база на следниве критериуми:

- Колку бо било сериозно влијанието врз човековите права? Доколку компанијата, со некој свој деловен процес, може да предизвика опасност по живот, тогаш тој мора да биде приоритетен за третирање.
- Колкав би бил обемот на влијанието, односно колку луѓе ќе бидат засегнати со даденото влијание?
- Колку би било тешко да се отстрани штетното влијание? Доколку штетата е неповратна (трајна повреда, трајно уништување на природен ресурс итн.) тогаш тоа ќе биде област со висок приоритет.
- Колкава е веројатноста за појава на негативно влијание врз човековите права? На пример, ако имаме добавувачи од земји од различни делови од светот, тогаш добавувачите од држави со висок степен на заштита на човековите права нема да бидат со висок приоритет за третирање на ризиците. Добавувачите од земји коишто имаат лош учинок во однос на почитувањето на човековите права задолжително треба да се вклучат во мерките од акцискиот план.

Во однос на добавувачите, ретко која компанија во светот има можност да ги анализира и опфати сите нивоа на добавувачи. Вообичаена практика е компанијата задолжително да го опфати првото ниво на добавувачи (директните добавувачи), додека за останатите нивоа да ја пренесе одговорноста на добавувачите, како и да соработува со компаниите од истата индустрија за споделување информации и креирање секторски приод. Исто така, важно е компанијата да земе предвид и колкаво е значењето на дадената функција или добавувач за бизнисот во однос на обемот и на деловниот процес. Така на пример, ако бизнисот во голема мера зависи од голема работна сила, тогаш аспектот на работничките права нужно мора да е приоритет во акцискиот план.

Врз основа на утврдените приоритети компанијата треба да развие акциски план за почитување на човековите права. Акцискиот план може да содржи низа различни мерки и приоди, како што се:

- Развивање нови политики или ревидирање на постоечките политики;
- Дополнителни анализи и прибирање информации за да се осознаат подетално можните негативни и позитивни влијанија и понатаму да се следи влијанието;

- Промени во процесите и начинот на кој се води бизнисот;
- Промена на процедурите и воведување нови процедури и мерки;
- Едукација и обука на вработените, за да ги препознаат и проактивно да делуваат при идентификувани ризици по човековите права;
- Едукација на добавувачите и задолжителни клаузули во договорите со нив;
- Приклучување кон секторски иницијативи за унапредување на човековите права;
- Воспоставување континуиран систем на консултации и вклучување на засегнатите страни во идентификувањето и справувањето со можните негативни влијанија врз човековите права;
- Дополнителни мерки за проактивно зголемување на позитивните влијанија врз човековите права (вработување на лица од ранливи групи, инвестиции во зелени технологии и сл.).

Мерките треба да се развијат на таков начин којшто ќе ги третира засегнатите страни, не како пасивни приматели, туку ќе се стреми да ги оснажи да ги препознаат своите права, да разберат како бизнисот може да влијае врз нивните човекови права и како истите можат да ги остварат. Дел од мерките ќе се однесуваат на краток рок и ќе можат веднаш да се применат со мали инвестиции и ресурси. Некои пак ќе изискуваат подолгорочен период и ќе можат да се спроведат на среден или на долг рок со значително вложување на ресурси од страна на компанијата. Важно е акцискиот план да содржи комбинација на овие мерки, за да не се доведе во ситуација да ја одложува имплементацијата на периодот заснован на човекови права, ниту пак да ги сведе мерките на ситни, козметички зафати коишто нема да доведат до суштинско почитување на човековите права.

Мерките што компанијата предвидува да ги преземе е важно да бидат соодветно документирани и комуницирани на сите нивоа во компанијата.

Континуирана претходна проверка

Процесот на претходна проверка не се прави само еднаш. Тој треба да стане составен дел од тековното бизнис планирање, бидејќи бизнис опкружувањето и околноста постојано се менуваат. Овој процес изискува доделување јасни одговорности во компанијата за фокус врз човековите права, отвореност за континуирана комуникација и повратна информација од засегнатите страни, креирање култура на учење за човековите права и влијанието на бизнисот врз нив, континуирано следење и проценка на ефектите од мерките и нивно континуирано ревидирање и унапредување итн.

За компанијата конзистентно да го применува принципот заснован на човекови права неопходно е да идентификува одговорни вработени на различни нивоа на компанијата (сектори, менаџмент итн.) со доделување конкретни задачи и обврски во описите за работни места поврзани со претходната проверка, спроведување на акцискиот план и мерките, следење на учинотот итн.

3.3 Процес што ќе овозможи обесштетување во случај да настане негативно влијание од бизнисот врз нечие човеково право

Дури и кога компанијата целосно ќе ја спроведе методологијата и ќе воспостави најдобри политики и практики за почитување на човековите права, во реалноста, може да се случи прекршување (намерно или ненамерно) на одредено човеково право од страна на компанијата. Тие исто така може да придонесат за негативно влијание врз одредено човеково право. Во овие ситуации компанијата треба да има проактивен приод и да предвиди:

- процеси на пријавување на потенцијалното нарушување на некое човеково право, односно жалбен механизам, и
- механизам за обесштетување, самостојно или во соработка со други чинители.

Овие процеси и механизми треба да се предвидат за сите клучни засегнати страни и деловни процеси (на пр. механизми во однос на работните односи, обесштетување во однос на човековите права на потрошувачите итн.). Притоа, механизмите на жалби и обесштетување треба да бидат јасни за носителите на човековите права, лесно достапни и да ги мотивираат засегнатите страни да ги користат. Потребно е да се воведат прецизни протоколи коишто ќе го определат постапувањето: проверка на пријавата; документирање; проценка на штетите; комуникација со институциите и слично, на начин што ќе обезбеди непристрасност и достапност до сите засегнати страни. Во случаите кога постојат наоди за кривични дела, компанијата треба да соработува со правосудните органи.

Процесите и механизмите на жалби и обесштетување треба да искористат, на ниво на компанија, како можност за учење и повратна информација, каде политиките и/или акциските планови, треба да се ревидираат или дополнат. Поради ова, од особено значење е по секоја жалбена постапка одговорниот тим да направи соодветна рефлексивна анализа на случајот и да се идентификува јазот што настанал помеѓу декларираните политики и секојдневната практика.

4. ИДЕНТИФИКАЦИЈА НА ЗАСЕГНАТИ СТРАНИ

За да може компанијата соодветно да го идентификува и третира своето влијание врз човековите права неопходно е да ги идентификува засегнатите страни. Во овој случај тоа се сите групи на луѓе врз коишто делувањето на компанијата би можело да има влијание низ целиот вредносен ланец, како и во заедницата во којашто компанијата делува. Идентификувањето на засегнатите страни, колку што е возможно, треба да е подетално, односно покрај општите целни групи да се идентификуваат и подгрупи, односно специфични засегнати страни. Тоа е поради тоа што и самите засегнати страни не се хомогени групи и политиките и делувањето на компанијата нема да има подеднакво влијание врз нив. Така на пример, една од клучните засегнати страни за компанијата, од аспект на човекови права, се вработените во компанијата. Но, помеѓу вработените, влијанието врз човековите права може да не е исто помеѓу мажите и жените, различните етнички групи, вработени од ранливи категории, различна возраст итн.

Во утврдувањето на засегнатите страни за компанијата, од аспект на човекови права, компанијата треба да ги идентификува и да ги земе предвид оние групи на граѓани коишто се под особен ризик од можно негативно влијание од делувањето

на компанијата. Притоа, причините поради кои овие засегнати страни се под особен ризик може да се должат на повеќе фактори, коишто, во основата не се поврзани со компанијата, како на пример:

- Имаат специфични потреби и барања (на пр. лица со попреченост, повозрасни граѓани и сл.);
- Честопати не се во можност самите отворено да ги искажат своите потреби (на пр. деца, жени - жртви на насилство итн.); или
- Традиционално се стигматизирани или исклучени од општествените текови (на пр. етнички групи, лица од рурални средини итн.).

За компанијата е важно да ги земе предвид овие аспекти, бидејќи, доколку некоја група граѓани е систематски дискриминирана, генерално во општеството и од државните институции, многу е голема веројатноста истата група да се соочи со дискриминација и со прекршување на човековите права и во работниот колектив, како и во локалната заедница.

Во утврдувањето на релевантноста на засегнатите страни за самата компанија, согласно со пристапот заснован на човекови права, компанијата треба да си ги постави следниве прашања:

- Кои групи граѓани можат потенцијално да се најдат во ситуација да им бидат повредени одредени човекови права поради нашиот бизнис?
- Во кои сегменти од нашето работење (вклучувајќи го и ланецот на снабдувачи и купувачи), постои ризик да им бидат нарушени човековите права?
- Кои права би им биле прекршени во овој случај?

Додека некои засегнати страни ќе бидат веднаш очигледни, поради горенаведените фактори, но дел од нив се „скриени“ и ќе треба да се утврдат преку соодветно прибирање информации, анализи и консултации. Притоа компанијата може да користи релевантни извештаи и анализи во коишто ќе се идентификуваат ранливите групи во општеството, статии во медиумите, како и претходни искуства на компании од истата индустрија. Доколку е во можност, пожелно е компанијата да се консултира со граѓански организации, синдикати, комори итн. за што поточно да ги утврди засегнатите страни – носители на човекови права врз коишто компанијата би можела да има влијание од аспект на човекови права.

Во зависност од спецификите на деловниот потфат, идентификувањето на засегнатите страни би требало да опфати:

Тип на деловен потфат	Пристап во однос на политиката
Отпочнување нов бизнис	Да се направи идентификација на засегнатите страни согласно со посочената методологија и во зависност од големината на бизнисот
Постоечка компанија со нова бизнис линија	Доколку компанијата веќе ги има идентификувано засегнатите страни, потребно е да рефлектира дали истите засегнати страни се релевантни и за новата бизнис линија. Методологијата треба да се искористи за евентуално утврдување на нова засегната страна којашто претходно не била клучна за постоечките деловни процеси.

Проширување на нов пазар	<p>Со оглед на спецификите на контекстот, потребно е да се направи целосна идентификација на засегнатите страни, согласно со методологијата. Евентуалното претходно искуство може да се искористи од аспект на познавање на клучните ризици по човековите права во дадената индустрија.</p>
Воведување ВПОН во постоечки бизнис	<p>Доколку компанијата веќе има поминато процес на претходна проверка на ЧП, веројатно веќе ги има идентификувано и клучните засегнати страни, па може да рефлектира по методологијата дали можеби некоја засегната страна не била опфатена. Ако компанијата досега не правела претходна проверка, треба да се направи идентификација на засегнатите страни, како и за нов бизнис.</p>

Компаниите со изграден стратешки приод кон почитувањето и унапредувањето на човековите права развиваат процеси на консултации директно со носителите на човековите права (и нивни претставници), водејќи сметка за разликата во моќта што тие ја имаат наспроти компанијата и државата. Исто така некои од нив спроведуваат длабинска проценка на влијанието во заедницата, коешто понатаму јавно го споделуваат и врз основа на проценката ги базираат своите понатамошни политики.

Во своите политики и комуникација со јавноста, пожелно е компанијата јасно да ги идентификува своите засегнати страни од аспект на човекови права и начините на коишто се стреми да ги заштити правата.

5. ПЗЧП И БУЏЕТИРАЊЕТО

Како што беше наведено во поглавјето 3, акцискиот план за почитување на човековите права ќе подразбира комбинација на процесите и мерките коишто ќе изискуваат различно ниво и обем на ресурси. Од тие причини неопходно е компанијата соодветно да ги буџетира сите мерки што се дел од акцискиот план. Во оваа насока буџетот може да опфати различни сегменти, како на пример:

- Инвестиција во нови технологии и машини, коишто ќе придонесат кон намалување на негативните влијанија врз човековите права. На пример, нови машини и технологии може да го подобрат здравјето и безбедноста на работниците, може да придонесат кон намалување на загадувањето, отпадот или подобрување на енергетската ефикасност, да го подобрат квалитетот на производот (на пример еко производи што ќе го подобрат здравјето на потрошувачите) или услугата (на пр. подобрена заштита на правото на приватност).
- Средства поврзани со човечките ресурси. Ова може да вклучува дополнителни ресурси за надминување на родовиот јаз во платите, зголемување на минималната плата, поддршка на ранливите групи за нивно интегрирање во работниот процес, средства за консултации со вработените преку синдикатот, совет на вработени итн.
- Средства за унапредување на здравјето и безбедноста.
- Средства за едукација и следење на почитувањето на човековите права кај добавувачите.

- Средства за едукација на вработените за развивање и спроведување на политиките и процесите за почитување на човековите права.
- Средства за редовна проценка на влијанието на бизнисот во заедницата (од аспект на сите сегменти поврзани со човековите права).
- Средства потребни за воспоставување и управување со жалбените механизми, како и средства за обештетување.

Во зависност од типот на деловен потфат буџетирањето може да се одвива врз следниов пристап:

Тип на деловен потфат	Пристап во однос на политиката
Отпочнување нов бизнис	Да се изготви буџет којшто ќе ја рефлектира заложбата за почитување на човековите права, согласно со финансиските можности на компанијата. Да се идентификуваат можности да се искористи првичната инвестиција за додадена вредност од аспект на човекови права. На пр. од почеток да се предвиди набавка на опрема која е енергетски ефикасна и нуди повисоко ниво на здравје и безбедност, структурата на плати да се изготви за да гарантира достоинствен приход и еднаква плата за иста работа и сл.
Постоечка компанија со нова бизнис линија	Во постоечкиот буџет да се вградат елементите наведени во методологијата. Како и при отпочнување нов бизнис, да се искористи можноста првичната инвестиција да се искористи и за унапредување на човековите права.
Проширување на нов пазар	Постоечкиот буџет да се надгради со елементи неопходни за почитување на човековите права на новиот пазар согласно со акцискиот план. Да се ревидираат постоечките проекции, со оглед на веројатните разлики коишто ќе се јават во потребите и спецификите на засегнатите страни во новиот контекст.
Воведување на ВПОН во постоечки бизнис	Во постоечкиот буџет да се идентификуваат елементите што придонесуваат кон унапредување на човековите права, согласно со методологијата. Потоа е потребно да се идентификува каде недостасува соодветно алоцирање на ресурси и тоа да се предвиди со ревизија на буџетот или во следниот циклус на буџетирање.

Доколку компанијата уште од почетокот изврши соодветна претходна проверка и воспостави соодветни политики и деловни процеси коишто го вградуваат почитувањето на човековите права, ќе може и навремено и ефикасно да ги планира и користи ресурсите. Проактивното вклучување на засегнатите страни ќе ѝ овозможи на компанијата да изнајде ефективни решенија со помали финансиски вложувања, а на долг рок ќе придонесе кон намалување на трошоците, па дури и финансиска добивка.

6. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА НА ПЗЧП ВО ПРОЦЕСИТЕ НА МОНИТОРИНГ И ЕВАЛУАЦИЈА

За компаниите е важно да го следат напредокот во почитувањето на човековите права и тој процес треба да биде вграден во редовното следење и проценување на успешноста на бизнисот. За да може ова да го оствари, компанијата нужно треба да развие основни показатели за учинокот, од аспект на човекови права, во различните сегменти од своето работење (работна сила, здравје и безбедност, животна средина, користење на производите итн.). Овие показатели треба да бидат вградени во постоечките механизми за мониторинг на компанијата, како што се внатрешните и надворешните ревизии, извештаи за инциденти и незгоди итн. Показатели треба да се развијат и за вложувањата на компанијата во унапредување на човековите права (реализирани обуки, вложени средства итн.).

Како што компанијата ќе се унапредува во примената на пристапот заснован на човекови права, таа треба да развие и подетален систем на главни индикатори за успешност (key performance indicators) кои континуирано ќе се мерат, следат и проценуваат. Во овој процес пожелно е компанијата да побара и повратно мислење од носителите на човековите права, експертите, граѓанските информации и сл. коешто ќе биде вградено во евалуацијата на учинокот во доменот на човековите права.

Дополнително, за зајакнување на посветеноста на одговорниот кадар за унапредување на рамката за почитување на човековите права, компанијата треба да вгради и индикатори за успешност и во описот на работни задачи на одговорните вработени и тоа да биде земено предвид при проценката на учинокот на вработените.

Тип на деловен потфат	Пристап во однос на политиката
Отпочнување нов бизнис	Да се развијат и постават неколку основни показатели на успешност поврзани со почитувањето на човековите права во севкупниот систем на индикатори на успешност на бизнисот.
Постоечка компанија со нова бизнис линија	Да се ревидираат постоечките индикатори на успешност и по потреба да се додадат специфични индикатори по однос на човековите права. Доколку постоела некоја основна група на клучни индикатори, процесот е добра можност листата на индикатори да се надгради со нови кои ќе го следат учинокот во однос на човековите права.
Проширување на нов пазар	Доколку веќе постои, да се искористи постоечката рамка на показатели на успешност која ќе се следи одделно за новиот пазар (за да не направи погрешна перцепција, доколку се следи интегрално, на ниво на целата компанија). Во зависност од засегнатите страни и новиот контекст, да се утврди потребата од додавање нови индикатори за следење на напредокот во почитувањето на човековите права.

Воведување на ВПОН во постоечки бизнис

Да се ревидираат постоечките индикатори на успешност и по потреба да се додадат специфични индикатори за човековите права, за кои е утврдено дека недостасуваат. Доколку постоела некоја основна група на клучни индикатори, процесот е добра можност листата на индикатори да се надгради со нови кои ќе го следат учинокот во однос на човековите права.

Процесот на мониторинг и евалуација, покрај тоа што игра важна улога во подобрувањето на учинокот на компанијата од аспект на почитување на човековите права, истовремено треба да се искористи и за информирање и консултирање со пошироката јавност. Поради ова, компанијата треба да воспостави механизам за известување, како внатре, така и кон надвор, со што ќе ја подобри и својата транспарентност и отчетност. Известувањето по однос на човековите права може да се реализира во рамки на постоечките годишни деловни извештаи, во годишните извештаи за одржливост и општествена одговорност или да продуцира посебно известување, доколку станува збор за компанија со потенцијално значително влијание врз човековите права.

7. ИНДИКАТОРИ ЗА СЛЕДЕЊЕ

Во поглавје 6 методологијата утврди насоки за системски приод во следењето и оценувањето на напредокот во однос на човековите права во компанијата. Бројот и комплексноста на индикаторите што компанијата ќе си ги постави зависи од големината на компанијата, од ресурсите со кои располага, како и од влијанието што може да го има врз човековите права. Големите мултинационални компании развиваат рамка за следење којашто содржи и по илјада индикатори поврзани со човековите права.

Од друга страна, многу е важно и другите чинители во општеството да имаат можност да го следат нивото на примена на ВПОН и ПЗЧП во бизнис секторот. Ова е од особена важност како за засегнатите страни – носители на човековите права, така и за граѓанскиот сектор, особено за организациите чиешто работење е поврзано со заштитата на човековите права. Исто така, следењето на овие процеси е важно и за државните институции, бидејќи, согласно со столбовите 1 и 3 од ВПОН, државата има јасна обврска да обезбеди заштита од злоупотреба на човековите права од трети страни, вклучително и деловните претпријатија, како и да овозможи пристап до правни лекови во случај кога компаниите ги прекршуваат овие права. Во оваа насока, ова поглавје поставува рамка на индикатори коишто ќе го помогнат следењето на примената на ВПОН и ПЗЧП во бизнис секторот.

Поставувањето индикатори во овој сегмент е соочено со предизвикот на достапност на информациите и со можноста истите конзистентно да се следат. За да може да се стекне целосна слика за нивото на почитување на човековите права од бизнис секторот, потребно е да се прават анкети и истражувања помеѓу компаниите, а тоа побарува значителни ресурси, којшто, вообичаено не се на располагање. Поради тоа, предложената рамка на индикатори нуди основни показатели за бизнис секторот, коишто би можеле, или би требале да бидат достапни во јавноста од официјалните документи, или од комуникацијата на компаниите и институциите. Доколку компаниите конзистентно ја применуваат методологијата предложена во овој

документ, тогаш овие информации и индикатори би биле лесно и јавно достапни. Во користењето на индикаторите, и самиот недостаток на јавно достапни информации укажува на јаз во примената на ВПОН од страна на компаниите.

Рамката на индикатори е организирана согласно со чекорите во предложената методологија. Таа исто така содржи насоки за изворите на информации од кои би се црпеле податоците за индикаторите. Во нивната анализа корисниците може да ги користат збирно, или по индустриски сектори, големина на компаниите итн.

Индикатор	Дополнителни белешки	Извори на информации
Планирање политики, деловни стратегии и проекти		
Политики со јасно декларирана заложба кон ЧП		
Компанијата има јасно декларирана изјава за почитување на човековите права, усвоена од највисокото раководство	Изјавата може да е одделна или во склоп на кодексите, изјавите на принципи и вредности итн. и може да се следи збирно, или по тип на документ	Етички кодекс или друг кодекс на однесување Декларација за принципи и вредности Стратешки документи и политики
Изјавата за почитување на ЧП е јавно достапна		Веб страна на компанијата Годишни деловни извештаи и/или извештаи за одржливост и општествена одговорност
Декларираната изјава е рефлектирана во останатите политики на компанијата	Постои декларирана заложба за почитување на специфичните човекови права во политиките, за одредени деловни функции	Политики за одделните деловни функции: <ul style="list-style-type: none"> ■ политика за човечки ресурси ■ политика за заштита на потрошувачите ■ политика за квалитет ■ политика за здравје и безбедност ■ политика за животна средина итн.
Претходна проверка на човековите права		
Компанијата спроведува процес на претходна проверка	Доколку компанијата има спроведено каков било процес на претходна проверка, резултатот од процесот, во најмала рака, треба да ги идентификува потенцијалните ризици од негативните влијанија, засегнатите страни и како планира да се справи со нив за да ги спречи, отстрани или намали	Кодекси и политики Годишни деловни извештаи или извештаи за одржливост и општествена одговорност Веб страна на компанијата

Индикатор	Дополнителни белешки	Извори на информации
Во процесот на претходна проверка консултирани се и вклучени граѓански организации, институции, синдикати, бизнис здруженија, претставници на носителите на ЧП	Следењето на овој индикатор може да се раздвои на: <ul style="list-style-type: none"> ■ носители на ЧП ■ останати целни групи 	Годишни деловни извештаи или извештаи за одржливост и општествена одговорност. Веб страна на компанијата
Компанијата ги идентификува клучните можни негативни влијанија врз ЧП, како резултат од нејзиното делување (вклучително и кај добавувачите и деловните соработници) и истите јавно ги комуницира	Како прв чекор, дури и ако не прави целосен процес на претходна проверка, компанијата може да се осврне кон можните негативни влијанија врз база на индустријата во којашто работи, па така може да се прави градација во следењето на степенот на исполнување. Исто така, може одделно да се следи дали информацијата е јавно достапна или е интерен документ на компанијата.	Годишни деловни извештаи или извештаи за одржливост и општествена одговорност. Политики и стратешки документи на компанијата (бизнис план, план за нови инвестиции итн.). Веб страна на компанијата.
Компанијата има доделено одговорност во однос на ЧП кај конкретни работни позиции/лица	Тоа може да биде една работна позиција или да биде распределена на различни позиции, во зависност од идентификуваните засегнати страни и влијанија врз ЧП	Структура на управување и раководење. Опис на работни задачи. Јавно достапна информација на веб страна.
Компанијата редовно и целосно ги исполнува законските обврски во однос на правата на вработените (ниво на примања согласно со сработеното, тип на договори за вработување, редовност во исплатата итн.)	Може одвоено да се разгледуваат повеќе подиндикатори: <ul style="list-style-type: none"> ■ редовност на исплата на плати и придонеси, ■ примањето соодветствува на сработеното и не се бара враќање на средства, ■ број на договори за вработување, наспроти користење на договори за привремени вработувања (преку агенција), ■ избегнување да се бара потпишување на изјава при вработување итн. 	Податоци од државни институции (АВРМ, трудов инспекторат, УЈП, Државен завод за статистика итн.) Информации од синдикатите или од официјални претставници на вработените (но не и поплаки од поединечни вработени).
Учество на различни општествени групи, како дел од работната сила и како дел од раководството (мажи/жени/транс-родови, етнички групи, лица со попреченост, старосни групи итн.)	Можат да се следат две нивоа: <ul style="list-style-type: none"> ■ моментална состојба, ■ прогрес/уназадување во временски опсег 	Веб страна на компанијата. Податоци од релевантни државни институции, Годишни деловни извештаи или извештаи за одржливост и општествена одговорност

Индикатор	Дополнителни белешки	Извори на информации
<ul style="list-style-type: none"> ■ Компанијата има синдикална организација или нејзините вработени членуваат во организациите на синдикатите. 	<p>Доколку нема синдикално организирање, тогаш може да се следи и дали има Совет на вработени, како формално тело за консултации и преговарање во компанијата.</p>	<p>Податоци од организациите на синдикатите. Податоци од организациите на работодавачи (ОРМ и БКМ). Веб страна и извештаи на компанијата</p>
<p>Број и тип на изречени инспекциски санкции, постапување на правобранител и/или судски процеси по однос на:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ работнички права, вклучително и дискриминација, мобинг итн. ■ здравје и безбедност при работа, ■ квалитет, здравје и безбедност на производите и услугите, ■ права на потрошувачите, ■ животна средина, ■ поткуп, измама и сл. 		<p>Официјални податоци од релевантни институции.</p>
<p>Компанијата го следи учинокот во однос на аспекти поврзани со човековите права и соодветно комуницира во јавноста и кон засегнатите страни:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ структура на вработени, ■ нивоа на загадување, отпад итн. ■ повреди на работно место, ■ жалби и обесштетување по однос на прекршени човекови права итн. 	<p>Можат да се следат две нивоа:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ моментална состојба, ■ прогрес/влошување во временски опсег. 	<p>Годишни деловни извештаи или извештаи за одржливост и општествена одговорност.</p>
<p>Компанијата вградува клаузули за претходна проверка со своите добавувачи, деловни соработници и купувачи</p>	<p>Овие одредби може да опфаќаат обврски за идентификување на ризиците по однос на ЧП, обврски за почитување на работничките права, здравје и безбедност, политика за спречување на корупција итн. Договорите со купувачите можат да опфатат обврски производот/услугата да се користи исклучиво за дадената намена и да не се злоупотреби за прекршување на некое човеково право (особено ако купувачот е владина институција)</p>	<p>Урнеци на договори со добавувачи, деловни договори и сл. Политики за набавки. Политики за продажба, маркетинг и сл.</p>

Индикатор	Дополнителни белешки	Извори на информации
Процеси и механизми за обесштетување при прекршување на ЧП		
Компанијата има воспоставено механизам за жалби и обесштетување.	Механизмот може да е интегрален (една постапка за прекршување на какво било човеково право) или по различни засегнати страни (вработени, потрошувачи, поширока заедница итн.)	Процедури и секторски политики. Веб страна на компанијата. Договори за вработување. Договори со купувачи, корисници и добавувачи. Договори за набавки.
Процедурата за жалбена постапка и обесштетување е јасна, детално објаснета и е јавно достапна.	Може да се разгледаат различни аспекти: ■ ги опишува сите чекори на жалбената постапка така што засегнатите страни точно знаат што треба да направат и да очекуваат од компанијата. ■ деталното објаснување е јавно достапно или се сведува само на онлајн формат за порака, ■ начинот и видот на обесштетување е јасно предвиден за различни видови на прекршување на човековите права.	Веб страна на компанијата. Линија или друг механизам за поддршка на корисници/потрошувачи. Договори со купувачи, корисници и добавувачи (доколку се јавно достапни). Договори за набавки (доколку се јавно достапни).
Механизмот за жалби и обесштетување е лесно достапен до сите засегнати страни, овозможува непристрасност и ги поттикнува засегнатите страни да го користат.	На пример, дали е достапен на повеќе јазици, дали може да му пристапат лица со попреченост, дали е јасно разбирлив или се губи во лавиринт од правна терминологија и цитирање на закони.	Веб страна на компанијата. Линија или друг механизам за поддршка на корисници/потрошувачи
Идентификување на засегнати страни		
Компанијата ги идентификува клучните засегнати страни чиешто права би можеле да бидат прекршени поради делување на компанијата.	Информацијата би требало да содржи повеќе од наброената општа листа, а би требало да идентификува и кои сегменти од бизнисот би можеле да имаат влијание на ЧП на овие групи.	Политики на компанијата. Годишни деловни извештаи или извештаи за одржливост и општествена одговорност. Веб страна на компанијата.
Во процесот на идентификување се консултираат различни општествени чинители, вклучително и претставници на носителите на ЧП.		Годишни деловни извештаи или извештаи за одржливост и општествена одговорност. Веб страна на компанијата.
Компанијата ги идентификува клучните засегнати страни и кај добавувачите (прво ниво).		Политики на компанијата. Годишни деловни извештаи или извештаи за одржливост и општествена одговорност. Веб страна на компанијата.

Индикатор	Дополнителни белешки	Извори на информации
Буџетирање		
Компанијата вложува ресурси во унапредувањето на ЧП, во сите нивоа од работењето	<p>Можат да се следат поиндикатори во однос на специфичните аспекти:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ вложување во зелени технологии, ■ вложување во подобрување на здравјето и безбедноста на вработените и заедницата, ■ вложување во зголеменото ниво на заштита на ЧП на производите и услугите, ■ вложување во човечки ресурси (зголемување на минималната плата, намалување на родовиот јаз во платите итн.) 	Годишни деловни и финансиски извештаи. Годишни извештаи за одржливост и општествена одговорност.
Мониторинг и евалуација		
Компанијата има воспоставено минимум индикатори за следење на учинокот по однос на ЧП.	Може да се следи градација на комплексноста на индикаторите, од неколку основни, до пообемна рамка за следење на напредокот.	Годишни деловни извештаи или извештаи за одржливост и општествена одговорност.
Компанијата известува во јавноста и кон засегнатите страни за учинокот по однос на ЧП		Годишни деловни извештаи или извештаи за одржливост и општествена одговорност. Веб страна на компанијата

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- Дангова Хуг, А, *Водич за човекови права и бизнис, Република Македонија*, Адвокатско друштво ИНТЕР ПАРТЕС, 2018
- International Labour Organization, *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, International Labour Organization, 1988
- Карајков, Ристо и Димитровска, Марија. „Почитување на човековите права во бизнис секторот: резултати од истражување“: Здружение Конект, Скопје 2019
- Коцевски Г., Атанасова М., Петровска Н., Аврамовски Д., Бендевска Е., Стојаноска М., *Прирачник за примена на пристапот заснован на човекови права, Информации и упатства за интегрирање на пристапот, заснован на човекови права во работата на граѓанските организации во РМ*, Институт за човекови права
- Мрежа на Глобалниот договор Германија, *5 чекори за управување со влијанијата на вашиот бизнис врз човековите права*, Здружение Конект, 2019
- Мрежа на Глобалниот договор Германија, *Дијагностика на капацитетите за почитување на човековите права*, Здружение Конект, 2019
- Обединети Нации, *Водечки принципи за бизнис и човекови права, Имплементирање на рамката на Обединетите Нации за „заштита, почитување и правни лекови“*, Здружение Конект, 2019
- Ruggie, J., *Protect, respect and remedy: a framework for business and human rights: report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*, UN Human Rights Council, 2008
- Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands, *Doing Business With respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies*, 2016.
- The Danish Institute for Human Rights, *Platform for Human Rights Indicators for Business – HRIB*, web resources
- The United Nations, *Universal Declaration of Human Rights*, 1948
- UN General Assembly, *International Covenant on Civil and Political Rights*, United Nations, 1966
- UN General Assembly, *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, United Nations, 1966
- Центар за регионални истражувања и соработка „Студиорум“, *Насочувачки принципи за бизнис и човекови права*. Центар за регионални истражувања и соработка „Студиорум“, 2018

