

Неофіційний переклад*

**ПИТАННЯ ПРО КЕРІВНІ ПРИНЦИПИ ООН
З ПИТАНЬ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ,
ЩО СТАВЛЯТЬСЯ НАЙЧАСТІШЕ**

Організація Об'єднаних Націй
Нью-Йорк та Женева, 2014 рік

ОБ'ЄДНАНІ НАЦІЇ
ПРАВА ЛЮДИНИ
Управління Верховного
Комісара

** Переклад видання Організації Об'єднаних Націй «Питання про Керівні принципи з питань бізнесу та прав людини, що ставляться найчастіше» / «Frequently Asked Questions about the Guiding Principles on Business and Human Rights» виконано за підтримки Ресурсного центру з питань бізнесу та прав людини (Велика Британія) у рамках Спільного проекту 2019 року Центру перспективних досліджень і співробітництва з прав людини в сфері економіки Інституту економіко-правових досліджень НАН України, Ресурсного центру з питань бізнесу та прав людини та Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради з прав людини «Просування поваги прав людини в сфері бізнесу в контексті імплементації Цілей сталого розвитку в Україні».*



ПРИМІТКА

Визначення, що вживаються в цьому виданні, і виклад матеріалу в ньому не означають, що Секретаріат Організації Об'єднаних Націй висловлює якусь певну думку щодо правового статусу тієї чи іншої країни, території, міста, району або їх влади або щодо делімітації їхніх кордонів.

*

* *

Умовні позначення документів Організації Об'єднаних Націй складаються з великих літер і цифр. Коли таке позначення зустрічається в тексті, воно слугує в якості вказівки на відповідний документ Організації Об'єднаних Націй.

HR / PUB / 14/3
Видання Організації Об'єднаних Націй

Sales No. E.14.XIV.6
ISBN 978-92-1-154207-3
e-ISBN 978-92-1-056839-5

© 2014 Організація Об'єднаних Націй
Всі права глобально захищені.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
Глава І. ЗАГАЛЬНІ ПИТАННЯ	9
Питання 1. Що таке права людини?	9
Питання 2. Як права людини стосуються бізнесу?	11
Питання 3. Що таке Керівні принципи і як вони були розроблені?	12
Питання 4. У чому важливість Керівних принципів?	13
Питання 5. Про що йдеться в Керівних принципах?	14
Питання 6. Який правовий статус мають Керівні принципи?	15
Питання 7. Якщо Керівні принципи не є юридично обов'язковим документом, чи мають вони лише факультативний характер?	16
Питання 8. Як у Керівних принципах трактується співвідношення між обов'язками держав і відповідальністю підприємницьких структур?	17
Питання 9. Яким чином Керівні принципи стосуються корпоративної соціальної відповідальності?	17
Питання 10. Чи перешкоджають Керівні принципи розробці майбутніх правових норм?	18
Питання 11. Яке значення мають Керівні принципи для жертв зловживань у сфері прав людини з боку бізнесу?	19
Питання 12. Яким чином Керівні принципи стосуються груп осіб, які можуть бути особливо уразливі в зв'язку з несприятливою діяльністю бізнесу?	21
Питання 13. Основна увага в Керівних принципах приділяється підприємницьким структурам і державам. Якою є роль інших сторін?	22
Питання 14. Яким чином Керівні принципи узгоджуються з іншими глобальними стандартами в сфері бізнесу і прав людини?	23
Питання 15. Що таке Робоча група з питань прав людини і транснаціональних корпорацій та інших підприємств?	25

Питання 16. Що таке Форум з питань бізнесу та прав людини?	26
Питання 17. Де можна знайти рекомендації, що стосуються реалізації Керівних принципів?	27
Глава II. ОБОВ'ЯЗОК ДЕРЖАВИ ЗАБЕЗПЕЧУВАТИ ЗАХИСТ	27
Питання 18. Що означає «обов'язок держави забезпечувати захист»?	27
Питання 19. Чи зводиться обов'язок держави забезпечувати захист до здійснення більш жорсткого регулювання?	29
Питання 20. Чи повинні держави ставити вимоги в сфері прав людини підприємницьким структурам, що працюють за кордоном?	31
Питання 21. Що означає «узгодженість політики» і які її наслідки для держав?	32
Питання 22. У чому полягає особливість територій, зачеплених конфліктом?	33
Питання 23. Чи повинні держави розробляти національні плани дій з впровадження Керівних принципів?	34
Глава III. КОРПОРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЩОДО ПОВАГИ ПРАВ ЛЮДИНИ	35
Питання 24. Що таке корпоративна відповідальність щодо поваги прав людини?	35
Питання 25. З чого випливає ця відповідальність?	37
Питання 26. Що очікується від підприємницьких структур у зв'язку з їхньою відповідальністю поважати права людини?	37
Питання 27. Чи не нав'язують Керівні принципи підприємницьким структурам міжнародно-правові зобов'язання держав у сфері прав людини?	39
Питання 28. Які права людини мають важливе значення і чому?	40
Питання 29. Чи повинні підприємницькі структури також сприяти правам людини та виконувати їх?	40

Питання 30. Як відповідальність щодо поваги прав людини стосується сфери впливу підприємницьких структур?	41
Питання 31. Чи слід вимагати від підприємницьких структур виконання лише внутрішнього законодавства?	42
Питання 32. Яка різниця між здійсненням або сприянням здійсненню впливу і впливом, що «безпосередньо пов'язаний» із діяльністю, продукцією чи послугами підприємницьких структур?	43
Питання 33. Чи відрізняються відповідальність малих і середніх підприємств від відповідальності великих транснаціональних компаній?	44
Глава IV. ДОСТУП ДО ЗАСОБІВ ЗАХИСТУ ПРАВ	46
Питання 34. Що передбачено Керівними принципами стосовно доступу до засобів захисту прав?	46
Питання 35. Чи є обов'язком держави усунення наслідків зловживань у сфері прав людини?	48
Питання 36. Що таке позасудовий механізм розгляду скарг?	48
Питання 37. Як співвідносяться між собою судові та позасудові засоби захисту прав?	49
Питання 38. В яких випадках підприємницькі структури повинні забезпечувати відшкодування шкоди?	50
Питання 39. Яку роль виконують оперативні механізми розгляду скарг?	51
Питання 40. Які особливості позасудового механізму розгляду скарг забезпечують його ефективність?	52
ДОДАТКИ	53
I. Основні концепції Керівних принципів	53
II. Керівні принципи та інші міжнародні рамкові засади	59
III. Система Організації Об'єднаних Націй - джерела подальших настанов	60
IV. Зовнішні джерела, що містять керівні настанови	62

ВСТУП

У червні 2011 року Рада ООН з прав людини, що є головним міжурядовим органом Організації Об'єднаних Націй щодо заохочення і захисту прав людини, схвалила Керівні принципи з питань бізнесу та прав людини. Керівні принципи були розроблені Спеціальним представником Генерального секретаря Організації Об'єднаних Націй з питань прав людини і транснаціональних корпорацій та інших підприємств Джоном Раггі¹.

Це схвалення стало важливою віхою в багаторічній дискусії про співвідношення прав людини та підприємницької діяльності. Схвалені Керівні принципи стали першою авторитетною глобальною рамковою основою для вирішення питань, пов'язаних із впливом підприємницької діяльності на всі права людини, яка може бути застосована як по відношенню до держав, так і до підприємств, і яка встановила їхні відповідні обов'язки і відповідальність за виявлення ризиків стосовно прав людини, що виникають у зв'язку з підприємницькою діяльністю.

Керівні принципи були схвалені також і багатьма компаніями, комерційними організаціями, організаціями громадянського суспільства, профспілками, національними і регіональними установами та іншими зацікавленими групами. Це ще більше зміцнило їхній статус як ключової глобальної нормативної бази з питань бізнесу та прав людини.

Керівні принципи є результатом шестирічної роботи Спеціального представника, яка включає поглиблені дослідження і широкі консультації з підприємницькими структурами, урядами, громадянським суспільством, ураженими особами та громадами, юристами, інвесторами та іншими зацікавленими сторонами, а також тестову перевірку їх практичного застосування.

¹ «Доповідь Спеціального представника Генерального секретаря з питань прав людини і транснаціональних корпорацій та інших підприємств Джона Раггі» (A / HRC / 17/31). Див. Також Керівні принципи з питань бізнесу та прав людини: Реалізація рамок Організації Об'єднаних Націй «Захист, повага та засоби захисту прав» (видання Організації Об'єднаних Націй, у продажу під № 13.XIV.5).

Питання про Керівні принципи, що ставляться найчастіше

Ця публікація, що містить питання, які ставляться найчастіше (Frequently Asked Questions - FAQs), має на меті роз'яснення історії розробки та змісту Керівних принципів і надання відповідей на питання про те, як вони співвідносяться з більш широкою системою захисту прав людини та іншими рамковими засадами.

Вона не є практичним посібником, але в додатках III і IV наведений перелік таких посібників та інших ресурсів, які можуть стати у нагоді в справі практичної реалізації Керівних принципів.

Окрім того, Управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй з прав людини (УВКПЛ) випустило посібник з тлумачення питань про корпоративну відповідальність щодо поваги прав людини, в якому пояснюється суть, мета і наслідки цих Керівних принципів, адресованих підприємницьким структурам². Ця публікація щодо питань, які ставляться найчастіше, покликана слугувати доповненням до Керівних принципів і посібником щодо їх тлумачення. Слід сподіватися, що вона допоможе як досвідченим фахівцям, так і новачкам краще орієнтуватися в Керівних принципах завдяки їх роз'ясненню у відповідному контексті.

Вона адресована широкій аудиторії: від експертів у сфері прав людини, урядів, громадянського суспільства, профспілок і підприємств до представників широкої громадськості, зацікавлених у розумінні цього важливого рамкового документа для управління ризиками в сфері прав людини, пов'язаних із підприємницькою діяльністю.

Ця публікація охоплює багато тем, які були предметом значних консультацій в ході розробки Керівних принципів, і відповідає на питання, які піднімалися зацікавленими сторонами як до, так і після їх схвалення Радою ООН з прав людини. Ця публікація жодним чином не змінює і не доповнює положення Керівних принципів або передбачені в них вимоги до держав і підприємств.

Ряд організацій, що спеціалізуються в конкретній галузі або проблемній площині, також забезпечують інформаційні ресурси і

² Корпоративна відповідальність щодо поваги прав людини. Посібник з тлумачення (видання Організації Об'єднаних Націй, у продажу під № 13.XIV.4).

рекомендації для сприяння поширенню та впровадженню Керівних принципів.

Деякі з них перераховані нижче в Додатках III та IV.

ГЛАВА I. ЗАГАЛЬНІ ПИТАННЯ

Питання 1. Що таке права людини?

Ідея прав людини одночасно проста і переконлива: у кожної людини є право на гідне ставлення до неї. Права людини приналежні всім людям, незалежно від громадянства, місця проживання, статі, національного або етнічного походження, кольору шкіри, віросповідання, мови або будь-якого іншого статусу. Будь-яка людина повинна мати можливість користуватися правами людини без дискримінації. Ці права взаємопов'язані, взаємозалежні і неподільні.

Нерідко права людини закріплені в законі і гарантуються їм у формі договорів, звичаєвого міжнародного права, загальних принципів та інших джерел міжнародного права. Міжнародне право прав людини закріплює зобов'язання держав діяти певним чином або утримуватися від певних дій із метою заохочення і захисту прав людини та основоположних свобод окремих осіб або груп осіб.

Стандарти в сфері прав людини

Загальна декларація прав людини 1948 року була розроблена представниками багатьох країн для запобігання повторення жахів Другої світової війни і є наріжним каменем сучасного права прав людини.

На Всесвітній конференції з прав людини у Відні в 1993 році всі країни, які брали в ній участь (171 держава) підтвердили свою прихильність сподіванням, висловленим в Декларації.

Загальна декларація була кодифікована в міжнародному праві шляхом прийняття в 1996 році Міжнародного пакту про громадянські і політичні права та Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права. У своїй сукупності ці три документи відомі як Міжнародний білль про права людини. Два

міжнародних пакти доповнюються сімома іншими «основоположними» міжнародними договорами в галузі прав людини.

Набуваючи статус учасників міжнародних договорів, держави беруть на себе зобов'язання в рамках міжнародного права дотримуватися, захищати і виконувати права людини. *Зобов'язання держав поважати права людини* означає, що вони повинні утримуватися від перешкоджання реалізації прав людини та від їх обмеження. *Їхні зобов'язання захищати права людини* передбачають захист окремих осіб і груп осіб від порушень їхніх прав. *Їх зобов'язання щодо виконання прав людини* означають, що держави повинні вживати активних заходів для сприяння здійсненню основних прав людини. Всі держави ратифікували хоча б один із дев'яти основоположних договорів із прав людини, а 80% держав ратифікували чотири або більше таких договорів. Деякі засадничі положення у галузі прав людини знаходяться також під загальним захистом звичайного міжнародного права в усіх країнах і цивілізаціях.

Усі права людини - будь то цивільні, культурні, економічні, політичні або соціальні - є неподільними та взаємозалежними. Це означає, що поліпшення становища у площині реалізації одного права сприяє просуванню інших. Так само й обмеження одного права негативно впливає на всі інші.

Аби дізнатися більше про права людини, розвиток міжнародного правозахисного руху та питання і механізми в сфері прав людини, відвідайте веб-сайт Управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй з прав людини: www.ohchr.org.

Що таке трудові права?

Трудові права - це права працівників, які закріплені в міжнародних трудових стандартах, розроблених у рамках діяльності Міжнародної організації праці (МОП). Зокрема, її Декларація про основні принципи і права в сфері праці зобов'язує всі її держави-члени дотримуватися чотирьох категорій принципів і прав: свобода асоціації та право на ведення колективних переговорів; ліквідація примусової праці; ліквідація дитячої праці і ліквідація дискримінації у зв'язку з працею і зайнятістю. Ці права закріплені в восьми основних конвенціях МОП.

Щоб дізнатися більше про трудові права і міжнародні трудові стандарти, в тому числі вісім основних конвенцій МОП, відвідайте веб-сайт: www.ilo.org/global/standards/lang-en/index.htm.

Питання 2. Як права людини стосуються бізнесу?

Вже давно визнано, що підприємницька діяльність може чинити величезний вплив на права людини. Такий вплив може бути позитивним, наприклад, через нововведення і послуги, які можуть підвищити життєвий рівень людей в усьому світі. Він може бути і негативним, наприклад, у тих випадках, коли підприємницька діяльність руйнує уклад життя людей, призводить до експлуатації трудящих або викликає переміщення громад. Підприємницькі структури можуть також бути співучасниками зловживань у сфері прав людини, що здійснюються іншими суб'єктами, включаючи держави, наприклад, у випадках, коли вони вступають в змову зі службами безпеки з метою жорстокого придушення протестів або надають інформацію державі про своїх клієнтів, яка згодом використовується державою для стеження за інакодумцями та їх покарання.

Однак міжнародні договори про права людини зазвичай не накладають прямих юридичних обов'язків на представників приватного сектора, таких як підприємницькі структури. Саме держави зобов'язані забезпечувати ухвалення та виконання внутрішнього законодавства, яке повинно вимагати від підприємницьких структур поваги та дотримання прав людини, наприклад, законів про встановлення мінімального віку для прийому на роботу. Існують деякі винятки в різних сферах права, наприклад, міжнародне гуманітарне право накладає зобов'язання також на приватних осіб, в тому числі фізичних осіб і підприємницькі структури. Проте відповідно до загальнопоширеної думки договірні зобов'язання в галузі прав людини стосуються лише держав. Оскільки відповідно до міжнародного права прав людини підприємницькі структури не мають таких саме юридичних обов'язків, які мають держави, ведеться давня дискусія про те, які саме обов'язки в сфері прав людини покладаються на підприємницькі структури. Керівні принципи з питань бізнесу та прав людини були розроблені для уточнення різних функцій і обов'язків, які покладаються на

держави і підприємницькі структури для вирішення питань, пов'язаних із впливом господарської діяльності на права людини.

Питання 3. Що таке Керівні принципи і як вони були розроблені?

Керівні принципи з питань бізнесу та прав людини: Реалізація Рамкової програми Організації Об'єднаних Націй «Захист, повага і засоби захисту прав» включають в себе 31 принцип, в котрих визначаються обов'язки і відповідальність держав і підприємницьких структур щодо захисту і поваги прав людини в контексті господарської діяльності та забезпечення доступу до ефективних засобів захисту прав окремих осіб і груп, які постраждали від такої діяльності.

Керівні принципи були розроблені в період з 2005 по 2011 рік Джоном Рагги, професором Гарвардського університету і Спеціальним представником Генерального секретаря Організації Об'єднаних Націй з питань прав людини і транснаціональних корпорацій та інших підприємств. Мандат Спеціального представника був затверджений Комітетом з прав людини в 2005 році у відповідь на зростаючу стурбованість впливом підприємницької діяльності на права людини і відсутність ясності в питанні про відповідальність підприємницьких структур у справі захисту прав людини.

Комітет звернувся до Генерального секретаря з проханням призначити Спеціального представника для з'ясування рівня відповідальності та підзвітності як підприємницьких кіл, так і держав по відношенню до підприємницької діяльності та прав людини.

Згодом Спеціальний представник виконав широку програму досліджень і консультацій, приділивши особливу увагу проведенню консультацій за участю представників самих різних зацікавлених сторін у всіх регіонах світу для забезпечення того, щоб його думки і рекомендації спиралися на інформацію, яка враховує широке коло поглядів і накопичений досвід. У цілому було проведено 47 консультацій та експертних нарад за участю всіх груп зацікавлених сторін, включаючи представників урядів, підприємницьких кіл, громадянського суспільства і громад, права людини яких були порушені у зв'язку з господарською діяльністю. Крім того, в 2010 році проект Керівних принципів став предметом глобальної консультації, що відбулася в он-лайновому режимі. В

ході цієї консультації були отримані тисячі відповідей від зацікавлених сторін із більш ніж 100 країн.

У 2008 році після закінчення його першого трирічного мандата Спеціальний представник представив Раді ООН з прав людини доповідь, в якій виклав основні концептуальні положення під назвою «Захищати, дотримуватися та відновлювати в правах». У ній підтверджується, що держави зобов'язані захищати окремих осіб від зловживань та порушень у сфері прав людини, які викликані підприємницькою діяльністю, що підприємницькі кола мають відповідальність щодо поваги і дотримання прав людини і що жертвам повинен бути наданий доступ до ефективних засобів захисту прав. Рада ООН схвально сприйняла цей документ і продовжила термін дії мандата Спеціального представника ще на три роки, запропонувавши йому організувати обговорення шляхів «практичного застосування» цих концептуальних положень.

У червні 2011 року Спеціальний представник представив Керівні принципи з питань бізнесу та прав людини Раді ООН з прав людини, яка їх схвалила.

Питання 4. У чому важливість Керівних принципів?

Керівні принципи забезпечують план дій, що визначає параметри, в межах яких держави і підприємницькі структури повинні розробляти політику, правила і процеси, виходячи з їхніх відповідних ролей і конкретних обставин. Вони дають державам чітке уявлення про наслідки наявного у них зобов'язання захищати права людини від несприятливого впливу, що чиниться підприємницькими структурами, в тому числі забезпечувати потерпілим від їхньої діяльності доступ до ефективних засобів захисту прав.

Вони також є практичним посібником для підприємницьких структур щодо заходів, які їм слід застосовувати для забезпечення поваги прав людини, що визнані на міжнародному рівні, і розв'язання проблем вчинення негативного впливу. Будучи глобальною рамковою основою, вони забезпечують загальну платформу для дій і звітності, яка дозволяє оцінювати поведінку як держав, так і підприємницьких структур. Керівні принципи є глобальним стандартом, який знаходить все більш широке відображення також і в інших міжнародних структурах (див. Додаток II).

Питання 5. Про що йде мова в Керівних принципах?

Керівні принципи з питань бізнесу та прав людини відображають структуру прийнятої в 2008 році Рамкової програми Організації Об'єднаних Націй «Захист, повага і засоби захисту» і містять 31 принцип, які покликані сприяти втіленню цієї програми в життя. Згідно з її положеннями:

- Всі держави зобов'язані забезпечувати в межах їхньої юрисдикції захист кожного від зловживань та порушень в сфері прав людини, що вчиняються підприємницькими структурами.

- На підприємницькі структури покладається відповідальність поважати права людини - тобто, вони повинні уникати зловживання і порушення прав інших незалежно від місця, де вони працюють, їхнього розміру або галузі діяльності та розв'язувати проблеми, викликані впливом, який ними чиниться. Ця відповідальність існує незалежно від того, чи виконують свої зобов'язання держави.

- Коли відбуваються зловживання та порушення прав людини, жертви таких дій повинні мати доступ до ефективних засобів захисту прав через судові та позасудові механізми розгляду скарг.

За державами і підприємницькими структурами зберігаються ці різні, але взаємодоповнюючі обов'язки та відповідальність незалежно від будь-яких умов.

Обов'язок держави забезпечувати захист

Керівні принципи стверджують, що обов'язок держави захищати окремих осіб від порушень їхніх прав людини, що здійснюються приватними підприємствами, вимагає від держави вжиття відповідних заходів для попередження, розслідування, покарання і відшкодування збитку, спричиненого такими зловживаннями, за допомогою ефективних стратегій, законодавства, нормативних актів і судових рішень. Цей обов'язок впливає з наявних у держав зобов'язань в площині прав людини, які вони взяли на себе внаслідок ратифікації одного або кількох міжнародних договорів із прав людини, і на основі твердих політичних переконань. (див. також Главу II.)

Корпоративна відповідальність щодо поваги прав людини

У Керівних принципах чітко вказується, що стандартом відповідального ставлення підприємницьких структур щодо прав

людини є повага прав людини, і в них відображені конкретні кроки, які підприємці повинні здійснювати, щоб «знати» про наявність у них такої відповідальності і «демонструвати» свої дії в цьому напрямі. Ця відповідальність означає, що підприємницькі структури повинні знати про можливий вплив їхньої діяльності на права людини, уникати їх порушень і розв'язувати проблеми, що виникли внаслідок будь-якого потенційного або фактичного впливу. Якщо підприємницькі структури виявляють, що вони завдали шкоди або брали участь в її вчиненні, їм слід забезпечити або взяти участь у ефективних процесах відшкодування заподіяної шкоди.

Як пояснюється в Керівних принципах, відповідальність підприємницьких структур поважати права людини не залежить від здатності або готовності держави реалізувати її обов'язок щодо захисту прав людини.³ (див. також Главу III.)

Доступ жертв до засобів захисту їхніх прав

У рамках свого обов'язку забезпечувати захист від зловживань у сфері прав людини, пов'язаних із підприємницькою діяльністю, держави повинні застосовувати належні заходи для забезпечення того, щоб постраждалі отримували доступ до ефективних засобів захисту прав у межах судової системи або з використанням відповідних позасудових чи адміністративних заходів.

Крім забезпечення засобів захисту прав у рамках обумовлених законом процесів, якщо підприємницькі структури виявляють, що вони завдали шкоди або брали участь в її завданні, вони повинні - в інтересах окремих осіб і громад, які можуть бути жертвами їхнього несприятливого впливу, заснувати ефективні механізми розгляду скарг на оперативному рівні або використовувати наявні механізми. (див. також Главу IV)

Питання 6. Яким є правовий статус Керівних принципів?

Керівні принципи не є міжнародним договором, котрі за звичай ратифіковані державами, і вони не створюють нових юридичних зобов'язань. Водночас у них містяться уточнення і роз'яснення наслідків відповідних положень чинних міжнародних стандартів у галузі прав людини, окремі з яких є юридично

³ Для отримання більш докладної інформації про корпоративну відповідальність щодо поваги прав людини див. «Корпоративна відповідальність щодо поваги прав людини»

обов'язковими для держав, а також в Керівних принципах даються настанови щодо їх практичного застосування. Керівні принципи стосуються і впливають із наявних зобов'язань держав відповідно до міжнародного права. Для ефективного дотримання і здійснення цих зобов'язань, найчастіше за все виникає потреба у наявності або ухваленні відповідного національного законодавства. Це, своєю чергою, означає, що положення Керівних принципів можуть бути відображені у внутрішньому законодавстві, яке регулює господарську діяльність.

Питання 7. Якщо Керівні принципи не є юридично обов'язковим документом, чи мають вони лише факультативний характер?

Ні. Передбачається, що всі держави зобов'язані забезпечувати захист прав людини від зловживань та порушень, пов'язаних із підприємницькою діяльністю, і в більшості випадків це є їхнім юридичним зобов'язанням, що обумовлено ратифікацією ними юридично обов'язкових міжнародних договорів в сфері прав людини, які містять положення з цього приводу. Згаданий в Керівних принципах обов'язок держави захищати права людини впливає саме з цих зобов'язань.

Відповідальність поважати права людини є мінімальним обов'язком, очікуваним від усіх суб'єктів підприємництва. У багатьох державах це відбивається - повністю або частково - у внутрішньому праві або нормативних приписах, що стосуються господарської діяльності. Підприємницькі структури зобов'язані дотримуватися такого внутрішнього законодавства.

Відповідальність щодо поваги прав людини може бути також включена до вимог, що мають обов'язкову силу, які передбачені в угодах між підприємницькими структурами та їхніми корпоративними і приватними клієнтами та постачальниками. У більшості випадків виконання таких вимог може бути забезпечено через судові органи. Керівні принципи передбачають, що підприємницькі структури завжди повинні ставитися до ризику вчинення або сприяння вчиненню серйозних зловживань та порушень прав людини як до питання виконання правових норм.

Крім того, хоча належна обачність щодо прав людини і відшкодування збитків можуть не завжди бути закріплені законодавчими положеннями, вони необхідні для розуміння і демонстрації виконання підприємством своїх зобов'язань щодо поваги прав людини. Через невиконання цього обов'язку

підприємницькі структури можуть опинитися перед осудом громадської думки, включаючи працівників, громадськість, споживачів, громадянське суспільство і інвесторів. Таким чином, неповага та недотримання підприємницькою структурою прав людини, викладених в Керівних принципах, може призвести до негативних юридичних, фінансових та репутаційних наслідків.

Питання 8. Як у Керівних принципах трактується співвідношення між обов'язками держав і відповідальністю підприємницьких структур?

У Керівних принципах відображені розмежовані, але взаємодоповнюючі ролі держав і підприємницьких структур стосовно прав людини.

В них уточняється, що для забезпечення поваги прав людини підприємницькими структурами не лише вони самі повинні вживати заходи, але й держави також повинні проводити відповідну політику і створювати нормативно-правове середовище, що сприятиме повазі прав людини з боку підприємницьких структур і забезпечуватиме їхню відповідальність у випадку завдання несприятливого впливу.

У Керівних принципах чітко вказується, що на підприємницькі структури поширюється право країни, в якій вони працюють; проте в них також визнається, що можуть виникати ситуації, коли держава не має інституційного потенціалу для забезпечення виконання національних законів і правил підприємницькими структурами, зокрема транснаціональними, або вона може не бажати це робити. У деяких випадках може існувати колізія між національним правовим середовищем і міжнародними стандартами в галузі прав людини, в тому числі зобов'язаннями, взятими на себе державою. Керівні принципи забезпечують для держав, підприємницьких структур та інших зацікавлених сторін відповідні рамки, що дозволяють зрозуміти їх різні, але взаємодоповнюючі ролі і ті дії, які належить вчиняти для ефективного запобігання та усунення несприятливого впливу, пов'язаного з підприємницькою діяльністю.

Питання 9. Яким чином Керівні принципи стосуються корпоративної соціальної відповідальності?

Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) розуміється по-різному. Традиційне розуміння ґрунтується на тому, що підприємницькі структури вносять добровільний внесок у

розвиток місцевої громади в благодійних цілях і роблять інші зусилля в соціальній та екологічній сферах. Хоча такі зусилля можуть стосуватися, бути сумісними або відповідати меті підтримки реалізації Керівних принципів, фундаментальна відмінність між цим традиційним розумінням КСВ і Керівними принципами полягає в тому, що від усіх підприємницьких структур очікується глобальне дотримання цих принципів, а не добровільні зусилля, які підприємницька структура може вирішити вжити в зв'язку з іншими її цілями і пріоритетами та / або в рамках її соціальної чи правової ліцензії на діяльність у конкретних ситуаціях.

У Керівних принципах однозначним чином визнається, що підприємницькі структури можуть брати на себе зобов'язання або виконувати роботу задля підтримки і заохочення прав людини, які можуть зробити внесок у справу реалізації цих прав. Однак такі дії не компенсують неповагу прав людини в рамках їхньої діяльності.

Останніми роками виникло інше розуміння КСВ, яке фокусується на корпоративному обов'язку розуміти і вирішувати проблеми впливу господарської діяльності на суспільство, з тим щоб уникати негативного впливу і максимально збільшувати її переваги для суспільства. Це визначення КСВ використовується, зокрема, Європейським Союзом. Таке визначення може охоплювати корпоративну відповідальність щодо поваги прав людини, як це закріплено в Керівних принципах. Передбачена Керівними принципами корпоративна відповідальність щодо поваги прав людини забезпечує також концептуальну і оперативну ясність перших двох принципів Глобального договору Організації Об'єднаних Націй, які вимагають, щоб підприємницькі структури брали на себе зобов'язання поважати права людини та підтримувати їх і уникати співучасті в у зловживанні та порушенні прав людини.

Питання 10. Чи перешкоджають Керівні принципи розробці майбутніх правових норм?

Керівні принципи не перешкоджають розробці будь-яких майбутніх нормативних або юридичних положень. В їх преамбулі йдеться, що ніяке положення Принципів не повинно розглядатися як таке, що обмежує або підриває будь-які юридичні зобов'язання, які покладаються на держави відповідно до міжнародного права в галузі прав людини. У Керівних принципах також зазначається, що «державам не слід виходити з того, що підприємства у всіх

випадках надають перевагу бездіяльності з боку держави або користуються нею; їм слід розглянути можливість застосування певного раціонального комплексу заходів - національних і міжнародних, обов'язкових і добровільних, що сприятимуть повазі та дотриманню підприємствами прав людини».

Крім того, Керівні принципи передбачають, що держави повинні періодично оцінювати адекватність/відповідність національних законів, мета або наслідки яких полягають у тому, щоб вимагати від підприємств дотримання прав людини, і «усувати будь-які прогалини» (Керівний принцип 3). Це означає, що за умов відсутності відповідних законів або якщо вони не здатні ефективно забезпечити повагу прав людини з боку підприємницьких структур, держави повинні усувати подібні нормативні прогалини або недоліки.

Отже, в Керівних принципах не міститься ніяких положень, що перешкоджають розробці міжнародним співтовариством будь-яких подальших нормативно-правових актів із метою посилення захисту і поваги прав людини в контексті здійснення підприємницької діяльності.

Питання 11. Яке значення мають Керівні принципи для жертв зловживань і порушень у сфері прав людини з боку бізнесу?

Відповідно до Керівних принципів від держав очікується застосування належних заходів у зв'язку з їхніми зобов'язаннями в сфері прав людини, з тим щоб жертви зловживань і порушень у сфері прав людини з боку бізнесу мали доступ до судових або відповідних ефективних позасудових засобів захисту прав. У них також пояснюється, що коли підприємства визначили, що вони завдали несприятливий вплив на права людини або сприяли його завданню, вони зобов'язані відшкодувати шкоду шляхом безпосереднього надання компенсації або долучившись до застосування передбачених законом процедур захисту прав потерпілих. Крім цього, в Керівних принципах встановлюються критерії, відповідно до яких визначається ефективність механізму розгляду скарг, і даються вказівки, яким чином слід долати перешкоди на шляху доступу потерпілих до такого засобу захисту прав.

Ці положення забезпечують рамкові критерії, відповідно до яких громадянське суспільство і жертви та їхні представники можуть оцінити, чи були застосовані державами і

підприємницькими структурами заходи, що необхідні для забезпечення поваги прав людини і надання жертвам доступу до ефективних засобів захисту прав. З 2008 року організації громадянського суспільства та інші зацікавлені сторони, які представляють інтереси жертв порушень прав людини з боку бізнесу, використовували Рамкову програму Організації Об'єднаних Націй «Захисту, повага та засоби захисту прав», а пізніше й Керівні принципи.

Наприклад, організації громадянського суспільства використовують Керівні принципи в якості основи для аналізу ризиків і відповідальності в сфері прав людини в конкретних секторах, а потім виступають за вжиття заходів та розробку кращих стандартів. Вони також використовують Керівні принципи для сприяння створенню або вдосконаленню механізмів розгляду скарг або для аналізу ефективності наявних механізмів захисту прав. Інші організації використовують Керівні принципи для аналізу того, чи здійснюють держави належні кроки шляхом прийняття законодавчих, політичних і нормативно-правових заходів, спрямованих на захист прав людини від порушень, пов'язаних з підприємницькою діяльністю.

Декілька організацій підготували керівництва для жертв порушень прав людини з боку бізнесу, а також для організацій громадянського суспільства, в тому числі з питань використання Керівних принципів у дослідницькій та інформаційно-просвітницькій діяльності. (Більш детальну інформацію див. в Додатку IV).

Керівні принципи як такі не служать механізмом розгляду скарг або засобом захисту прав жертв порушень прав людини, пов'язаних із підприємницькою діяльністю. Такі механізми повинні відповідним чином створюватися державами і підприємницькими структурами для того, щоб забезпечувати потеплілим доступ до ефективних засобів захисту їхніх прав.

Проте варто відзначити, що, хоча Керівні принципи самі по собі не є спеціалізованим механізмом забезпечення відповідальності, існують інші міжнародні механізми, які здатні опрацьовувати питання, пов'язані з впливом підприємницької діяльності на права людини. Наприклад, розроблене Організацією економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) Керівництво для багатонаціональних підприємств передбачає створення в усіх її державах-членах національних контактних центрів, які можуть розглядати скарги на зловживання у сфері прав людини з боку

суб'єктів господарювання в рамках процедури «особливих випадків». Це Керівництво стосується всіх держав-членів ОЕСР і всіх інших держав, які приєдналися до Декларації ОЕСР про міжнародні інвестиції і багатонаціональні підприємства. (Див. також питання 14).

Організації громадянського суспільства, постраждалі та інші зацікавлені сторони, також можуть посилатися на Керівні принципи у своїх матеріалах, що подаються ними до органів Організації Об'єднаних Націй. Наприклад, деякі організації громадянського суспільства в рамках універсального періодичного огляду представляли Раді ООН з прав людини документи про роль держав у забезпеченні поваги прав людини з боку підприємців в деяких країнах.⁴

Питання 12. Яким чином Керівні принципи стосуються груп осіб, які можуть бути особливо уразливі в зв'язку з несприятливою діяльністю бізнесу?

Деякі групи осіб можуть стикатися з підвищеним ризиком негативного впливу підприємницької діяльності. Зокрема, це особи, що вже маргіналізовані або виключені з суспільного життя, найчастіше це жінки, меншини, мігранти, особи з інвалідністю або корінні народи, які можуть бути більш уразливими в зв'язку з несприятливою діяльністю або можуть іншим чином піддаватися будь-якому негативному впливу. Інші групи, такі як діти, також можуть бути уразливими за певних обставин і потребують іншого захисту. У Керівних принципах чітко вказується, що принципи повинні застосовуватися без будь-якої дискримінації та з наданням особливої уваги правам і потребам людей із таких груп.

Обов'язок держави забезпечувати захист від пов'язаного з підприємницькою діяльністю несприятливого впливу на права людини поширюється на весь спектр її зобов'язань в галузі прав людини, в тому числі щодо прав жінок і гендерної рівності та принципу недискримінації в цілому. У Керівних принципах особливим чином наголошується на важливості запобігання ризику гендерного та сексуального насильства в зонах конфліктів. У них також підкреслюється, що обов'язок держави щодо забезпечення доступу до засобів захисту прав передбачає застосування заходів із метою зменшення або усунення перешкод

⁴ Для отримання додаткової інформації стосовно цього Огляду і порядок подання документів див.: www.ohchr.org/en/hrbodies/upr/pages/uprmain.aspx

для доступу до судових механізмів захисту, в тому числі у випадках, коли окремі групи осіб, такі як корінні народи або мігранти, можуть стикатися з труднощами при отриманні доступу до судів.

Корпоративна відповідальність щодо поваги прав людини включає оцінку потенційного або фактичного впливу на права людини, під час якої приділяється особлива увага впливу на осіб із груп або верств населення, які можуть більшим чином піддаватися ризику вразливості і маргіналізації. Більш конкретно, Керівні принципи передбачають, що підприємницькі структури повинні поважати права окремих груп або верств населення, стосовно яких може виникнути потреба в особливій увазі. Це означає, що у підприємницьких структурах може виникнути потреба у вивченні їхньої можливості запровадити додаткові стандарти та інструменти у галузі прав людини, які стосувалися б корінних народів, жінок, національних, етнічних, релігійних та мовних меншин, дітей, осіб з інвалідністю, працівників-мігрантів і членів їхніх сімей. Також підприємницькі структури повинні вивчати питання стосовно того, яким чином чоловіки і жінки можуть стикатися з різними ризиками або по-різному відчувати вплив.

Питання 13. Основна увага в Керівних принципах приділяється підприємницьким структурам і державам. Якою є роль інших сторін?

Цілий ряд організацій і груп, включаючи інвесторів, галузеві промислові асоціації, організації, що об'єднують багато зацікавлених сторін, національні правозахисні організації, профспілки і організації громадянського суспільства, можуть використовувати Керівні принципи - і багато хто з них вже використовує їх - для формування власної політики і процесів у галузі підприємницької діяльності та прав людини, включаючи лобювання і адвокаційну діяльність. Наприклад, багато національних установ з прав людини поширюють інформацію про підприємницьку діяльність і права людини або сприяють розвитку національних планів дій щодо реалізації Керівних принципів, а деякі навіть мають повноваження, що забезпечують механізм подачі скарг із питань прав людини в контексті здійснення підприємницької діяльності.

У Додатках III і IV міститься інформація про відповідні ініціативи і рекомендації, зокрема, Організації Об'єднаних Націй, регіональних організацій, національних правозахисних установ, профспілкових мереж і організацій громадянського суспільства. У

питанні 14 нижче наводяться приклади дій інших міжнародних і регіональних організацій на підтримку застосування Керівних принципів.

Колективні дії по лінії міжнародних установ можуть допомогти забезпечити більш узгоджене застосування всіма державами світу заходів, котрі необхідні для забезпечення поваги і заохочення підприємницькими структурами поваги прав людини. У липні 2012 року Генеральний секретар ООН представив Раді з прав людини доповідь про те, як Керівні принципи можуть бути ефективно інтегровані в програми і заходи Організації Об'єднаних Націй (А/НРС/21/21). Зокрема, Генеральний секретар рекомендував включити Керівні принципи в існуючі загальносистемні координаційні та політичні структури. Координаторам-резидентам ООН, призначеним представникам Генерального секретаря в країнах, які координують в них оперативну діяльність Організації Об'єднаних Націй, і персоналу ООН в різних країнах було запропоновано взяти на себе ініціативу забезпечувати, у співпраці з Управлінням Верховного комісара з прав людини (УВКПЛ) інтегрувати діяльність із впровадження Керівних принципів у зусилля з планування та адвокації на національному рівні. Рада з прав людини доручила УВКПЛ взяти на себе керівну роль у рамках системи органів ООН з мейнстріму/просування Керівних принципів у відповідні механізми і програми.

Питання 14. Яким чином Керівні принципи узгоджуються з іншими глобальними стандартами в сфері бізнесу і прав людини?

Керівні принципи були схвалені державами-членами Організації Об'єднаних Націй і ґрунтуються на фундаментальних стандартах ООН у галузі праці та прав людини. Таким чином, вони не є ще одним лише добровільним стандартом. Дійсно, їх нормативне значення демонструє той факт, що глобальні стандарти та ініціативи, які стосуються питань бізнесу та прав людини або мають відношення до них, базувалися на Керівних принципах та у все більшій мірі ґрунтуються на них.

Наприклад, Керівні принципи були включені в оновлений в 2011 році текст Керівництва Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР) для багатонаціональних підприємств - звід керівних рекомендацій, що застосовуються всіма державами, які приєдналися до Декларації ОЕСР про

міжнародні інвестиції та багатонаціональні підприємства. Оновлення забезпечило включення нової глави про права людини, яка узгоджується з Керівними принципами. У цьому тексті Керівництва також передбачається застосування процесу належної обачності, що є центральним елементом Керівних принципів, у всіх сферах, які охоплені Керівництвом. Всі держави зобов'язані рекомендувати підприємницьким структурам, що працюють на їхній території або з неї, застосовувати Керівництво. Відповідно до нього держави також зобов'язуються створити національні контактні центри, які сприяють розумінню і застосуванню Керівництва підприємницькими структурами і забезпечують платформу для посередництва/медіації і примирення у випадках, коли підприємницькі структури, за наявними повідомленнями, не дотримуються положень Керівництва. (Див. також питання 11).

Регіональні організації, включаючи Раду Європи, Європейський Союз (ЄС) і Організацію американських держав (ОАД), висловили підтримку Керівним принципам і закликали до їх реалізації. Європейська комісія, виконавчий орган Європейського Союзу, прийняла стратегію з корпоративної соціальної відповідальності, в якій відображені положення Керівних принципів. Рада Європи та Європейська комісія звернулися до своїх держав-членів із рекомендаціями розробити національні плани дій щодо впровадження Керівних принципів, і Рада Європи ініціювала процес підготовки на основі Керівних принципів проекту документа, що відноситиметься до актів «м'якого права»⁵. Асоціація держав Південно-Східної Азії (ASEAN) і Африканський союз розпочали вивчення можливості приведення свого порядку денного з питань підприємницької діяльності та прав людини у відповідність до Керівних принципів.

Керівні принципи є також частиною інших глобальних стандартів, що відносяться до питань бізнесу та прав людини. Наприклад, Стандарти діяльності з охорони навколишнього середовища і соціальної стійкості Міжнародної фінансової корпорації, яка є інструментом кредитування Світовим банком приватного сектора, були оновлені в 2011 році, й їхні найважливіші

⁵ Примітка: у 2016 році Комітет міністрів Ради Європи ухвалив Рекомендацію державам-членам PC Rec/CM (2016)3 з питань прав людини та бізнесу / Recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers to member States on human rights and business, adopted by the Committee of Ministers on 2 March 2016 at the 1249th meeting of the Ministers' Deputies). URL: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805c1ad4.

аспекти відповідають принципу корпоративної відповідальності щодо поваги прав людини, викладеному в Керівних принципах. Керівні принципи відображені у відповідних частинах Добровільних керівних принципів відповідального державного регулювання питань володіння і користування земельними, рибними і лісовими ресурсами в контексті національної продовольчої безпеки Продовольчої і сільськогосподарської організації ООН (FAO). У заяві Глобального договору Організації Об'єднаних Націй говориться, що в Керівних принципах відображений зміст першого принципу Глобального договору і, відповідно, вони є частиною зобов'язань, взятих на себе учасниками Глобального договору. Міжнародна організація зі стандартизації (ISO) включила главу про права людини в Керівництво з питань соціальної відповідальності, яке приведено у відповідність до Рамок Організації Об'єднаних Націй «Захист, повага та засоби захисту прав».

Питання 15. Що таке Робоча група з питань прав людини і транснаціональних корпорацій та інших підприємств?

Коли 16 червня 2011 року Рада ООН з прав людини схвалила Керівні принципи, вона також вирішила призначити Робочу групу з питань прав людини і транснаціональних корпорацій та інших підприємств з метою забезпечення сприяння їх поширенню та реалізації в усьому світі. До складу Робочої групи входить п'ять незалежних експертів із різних географічних регіонів. Експерти можуть працювати в ній протягом максимального періоду в шість років. Робоча група є частиною системи спеціальних процедур Ради ООН з прав людини.

Робочій групі, крім того, доручено проводити консультації з усіма зацікавленими сторонами, а також виявляти і сприяти поширенню «належної практики» і висновків із досвіду. Вона також має мандат сприяти розвитку потенціалу, формулювати рекомендації щодо законодавства і політики в сфері підприємницької діяльності і прав людини і здійснювати офіційні візити до держав на їхнє запрошення. Робочій групі також доручено враховувати у своїй роботі гендерну проблематику і приділяти особливу увагу потенційно вразливим групам осіб, таким як корінні народи і діти. Так само як і інші спеціальні процедури Ради ООН з прав людини, Робоча група може отримувати інформацію від потерпілих осіб або їхніх представників і направляти звернення до держав та інших

стейкхолдерів/зацікавлених сторін з проханням інформувати її про проблеми реалізації прав людини у галузі, якої стосується її мандат.

Робоча група також керує роботою Форуму з питань бізнесу та прав людини, який щорічно проводиться в Женеві (інформацію про Форум див. у питанні 16).

Робоча група щорічно звітує про свою діяльність перед Радою з прав людини і Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй.

Інформацію про її повноваження, склад, заходи і звіти можна знайти на веб-сайті Управління Верховного Комісара ООН з прав людини (УВКПЛ).

Питання 16. Що таке Форум з питань бізнесу та прав людини?

Форум із питань бізнесу та прав людини був заснований в 2011 році відповідно до резолюції 17/4 Ради з прав людини. Мандат Форуму включає обговорення тенденцій і труднощів у ході реалізації Керівних принципів, заохочення діалогу і співпраці, вивчення проблем, які виникають у конкретних секторах або в зв'язку з певними умовами роботи або ж щодо конкретних груп осіб, а також виявлення передового досвіду. Роботою Форуму керує Робоча група з питань прав людини і транснаціональних корпорацій та інших підприємств (див. питання 15).

Форум відкритий для участі усіх зацікавлених сторін, включаючи держави, інші органи Організації Об'єднаних Націй, міжнародні організації, національні установи з прав людини, підприємницькі структури, бізнес асоціації, профспілки, наукові кола та неурядові організації. Щороку Голова Ради з прав людини призначає голову Форуму на основі регіональної ротації. Голова готує звіт про роботу Форуму.

Форум проводиться щорічно протягом двох робочих днів. Інформацію про його мандат, попередні і майбутні засідання можна знайти на веб-сайті Управління Верховного Комісара ООН з прав людини.

Питання 17. Де можна знайти рекомендації, що стосуються реалізації Керівних принципів?

Управління Верховного Комісара ООН з прав людини випустило Посібник із тлумачення, присвячений корпоративній відповідальності щодо поваги прав людини; він базується на дослідженнях, проведених у період дії мандата колишнього Спеціального представника Генерального секретаря Джона Руггі⁶.

Декілька організацій опублікували свої власні рекомендації стосовно імплементації Керівних принципів у конкретних секторах економіки, таких як видобувна промисловість, або в зв'язку з конкретними питаннями, наприклад, права корінних народів. Ці рекомендації призначені переважно для підприємницьких структур. Проте деякі організації та ініціативи розробили також рекомендації для держав, наприклад, стосовно того, як розробити національні плани дій із впровадження Керівних принципів. У Додатку IV міститься неповний перелік джерел щодо подальших рекомендацій.

ГЛАВА II. ОБОВ'ЯЗОК ДЕРЖАВИ ЗАБЕЗПЕЧУВАТИ ЗАХИСТ

Питання 18. Що означає «обов'язок держави забезпечувати захист»?

Перша засаднича основа Керівних принципів стосується обов'язку держави забезпечувати захист. Її основоположні принципи стверджують, що відповідно до чинних норм міжнародного права в галузі прав людини держави повинні захищати права людини від зловживань та порушень з боку приватних осіб, у тому числі підприємницьких структур. Це означає, що держави повинні запобігати зловживанням і порушенням прав людини, розслідувати їх, притягати до відповідальності винних і забезпечувати компенсацію у зв'язку з порушеннями, які виникають в ході здійснюваної в країні підприємницької діяльності.

Передбачається також, що держави повинні чітко заявити про те, що вони очікують від підприємницьких структур, які знаходяться на їхній території та/ або під їхньою юрисдикцією,

⁶ Див. посилання 2.

поваги прав людини в процесі їх діяльності, тобто в кожній країні і будь-якому контексті, в якому вони працюють.

Окрім основоположних принципів цієї першої засадничої основи, існують п'ять оперативних принципів, які передбачають конкретні дії держав щодо виконання обов'язку забезпечувати захист прав людини в сфері підприємницької діяльності. Вони охоплюють широкий спектр законодавства і політики і підрозділяються на наступні основні категорії:

1. Загальні функції держав у сфері нормативного регулювання та політики.

Вони включають ухвалення і дотримання законів, які вимагають від підприємницьких структур поваги прав людини; створення нормативно-правового середовища, що сприяє повазі підприємницькими структурами прав людини; і розробку керівних рекомендацій для підприємницьких структур щодо їхніх обов'язків.

2. Взаємодія (nexus) між державою і бізнесом.

Стосується ситуацій, коли держава володіє або контролює підприємницьку структуру чи коли вона вступає в договірні відносини чи іншим чином взаємодіє з підприємницькими структурами для забезпечення надання послуг, які можуть справляти вплив на реалізацію прав людини. Нарешті, це стосується комерційних угод держави, зокрема державних закупівель.

3. Забезпечення поваги прав людини підприємницькими структурами на територіях, зачеплених конфліктами.

Території, зачеплені конфліктами, представляють підвищений ризик з точки зору здійснення серйозних порушень прав людини, в тому числі підприємницькими структурами. Керівні принципи включають положення, які передбачають розробку державами (походження і приймаючими) рекомендацій, надання допомоги і створення механізмів, що запобігають участі підприємницьких структур у зловживаннях і порушеннях прав людини на територіях, зачеплених конфліктами.

4. Забезпечення узгодженості політики.

Передбачає забезпечення узгодженості політики, що впроваджується різними державними органами і структурами, у тому числі в ході діяльності в якості членів багатосторонніх інституцій, а також контроль за тим, щоб угоди і договори про

співробітництво з закордонними партнерами (наприклад, двосторонні інвестиційні договори) відповідали зобов'язанням держав у галузі прав людини.

У чому на практиці проявляється обов'язок держави забезпечувати захист прав?

Встановлення стандартів у сфері гігієни праці та виробничої безпеки є одним із прикладів застосування законодавчих і нормативно-правових заходів, що вимагають від підприємницьких структур поваги та дотримання прав людини. Ці стандарти захищають працівників від умов, які можуть створити загрозу їхньому життю або здоров'ю. Держави можуть забезпечити реалізацію відповідних законодавчих положень, наприклад, шляхом створення наглядових органів, на кшталт інспекцій з питань праці, які можуть стежити за дотриманням стандартів на підприємствах і застосовувати санкції у випадках, коли підприємницькі структури не дотримуються встановлених норм.

Окрім того, в багатьох державах розробляються комплексні рекомендації для підприємницьких структур щодо дотримання відповідних стандартів.

Держави можуть вимагати від підприємницьких структур застосовувати процедуру належної обачності в їхніх відносинах з партнерами по бізнесу, наприклад, із зарубіжними постачальниками, зокрема шляхом запитів про надання глобальної інформації щодо того, як вони забезпечують дотримання трудових норм у їхніх ланцюгах поставок; або шляхом встановлення умови стосовно використання процедури належної обачності як необхідного критерію для отримання певних видів державної підтримки, таких як експортні кредити.

Питання 19. Чи зводиться обов'язок держави забезпечувати захист до здійснення більш жорсткого регулювання?

Відповідні регулювання, законодавство та правозастосування є важливими і необхідними елементами виконання державою обов'язку забезпечувати захист від зловживань і порушень у сфері прав людини з боку третіх осіб, в тому числі підприємницьких структур. У Керівних принципах міститься конкретний заклик до

держав вживати «необхідні заходи, спрямовані на попередження та розслідування таких зловживань і порушень, покарання за них і відшкодування шкоди» (Керівний принцип 1), і уточняється, що це означає прийняття відповідного законодавства і норм регулювання, які вимагають від підприємницьких структур поважати права людини. Правозастосування може забезпечуватися шляхом прийняття адміністративних заходів, а також, в разі необхідності, через судові рішення.

У коментарі до Керівного принципу 3 чітко вказується, що держави повинні визначати, чи забезпечують ці закони необхідне охоплення в контексті обставин, що змінюються, й чи створюють вони, разом із відповідною політикою, умови, які сприяють повазі та дотриманню підприємницькими структурами прав людини. Якщо законодавство не забезпечує ефективний захист прав людини, може знадобитися перегляд чинного або ухвалення нового законодавства. Іншими словами, реалізація обов'язку держави захищати права людини передбачає не лише більш жорстке регулювання як таке, а, скоріше, зусилля, спрямовані на забезпечення належного регулювання, яке адекватним і ефективним чином вимагає від підприємницьких структур поваги прав людини.

Керівні принципи спрямовані не лише на забезпечення регулювання і правозастосування. У них також визнається, що держави мають в своєму розпорядженні ряд правових, політичних та економічних інструментів, які дозволяють їм забезпечити повагу прав людини з боку бізнесу. Принципи, що лежать в основі обов'язку держави забезпечувати захист, передбачають створення стимулів, але й застосування санкцій, а також можливість формулювати рекомендації, надавати підтримку і зміцнювати спроможність поряд із застосуванням регулятивних та каральних заходів, в разі необхідності. Держави повинні поєднувати різні заходи, що забезпечують адекватність і ефективність захисту. Це називається раціональним комплексом заходів.

Деякі держави вимагають від підприємницьких структур, зокрема великих багатонаціональних корпорацій, публічно звітуватися про їхні заходи соціального та екологічного характеру, які застосовуються ними в усьому світі. Вимагаючи таку звітність, держави сприяють більшій прозорості та можливості здійснення офіційного і громадського контролю за

діяльністю підприємницьких структур. Це може бути одним із цілого комплексу заходів, покликаних забезпечення поваги підприємницькими структурами прав людини і інформування громадськості про їхні зусилля в цьому напрямі.

Питання 20. Чи повинні держави ставити вимоги в сфері прав людини підприємницьким структурам, що працюють за кордоном?

Керівні принципи передбачають, що державам слід чітко заявити усім підприємницьким структурам, які доміцільовані на їхніх територіях та/або перебувають під їхньою юрисдикцією, що вони очікують від них поваги прав людини в процесі своєї діяльності. В них зазначається, що нині згідно з міжнародним правом у галузі прав людини від держав, як правило, не вимагається регулювати екстериторіальну діяльність підприємницьких структур, які доміцільовані на їхній території та / або перебувають під їхньою юрисдикцією, але в цілому їм і не забороняється робити це, оскільки існує визнана юрисдикційна основа і дотримано умову загальної розумності (див. Керівний принцип 2).

Завдяки раціональному комплексу заходів, передбачених у Керівних принципах, держави мають набір опцій в галузі політики, регулювання та правозастосування як щодо безпосередньо екстериторіальної юрисдикції (підтверджуючи юрисдикцію підприємницької структури для діяльності за кордоном), так і щодо внутрішньодержавних заходів, які можуть мати екстериторіальні наслідки (внутрішні заходи, спрямовані на стримування, стимулювання глобальної діяльності підприємницької структури або такі, що будь-яким іншим чином впливають на неї).

У Керівних принципах визнається, що можуть існувати вагомі політичні причини для екстериторіальної юрисдикції. Наприклад, у Керівних принципах відзначається, що ризик серйозних порушень прав людини є найбільшим на територіях, зачеплених конфліктом.

На таких територіях «приймаюча» держава може не мати можливості чи бажання захищати права людини. Крім того, там можлива така ситуація, коли органи державного контролю і управління відсутні. У таких випадках держава «походження» має відігравати особливу роль у наданні консультацій, допомоги та

керівних рекомендацій і вимагати від підприємницьких структур, що працюють на цих територіях, гарантій того, що вони не причетні до зловживань та порушень прав людини.

Також визнається, що ця площина міжнародного права лише розвивається, і деякі договірні органи з прав людини невинно рекомендують державам «походження» вживати заходів щодо попередження за кордоном зловживань та порушень у сфері прав людини з боку підприємницьких структур, які знаходяться під їхньою юрисдикцією.

Комітет з прав людини, що є експертним комітетом з питань імплементації Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, підтвердив у своїх заключних зауваженнях державам-учасницям, що обов'язок держав чітко формулювати очікування стосовно того, що підприємницькі структури, які доміцільовані на їхній території або знаходяться під їхньою юрисдикцією, повинні поважати права людини протягом всієї їхньої діяльності, може витікати із зобов'язань у сфері прав людини, передбачених Пактом. Комітет також закликав держави забезпечити доступ до засобів захисту осіб, чий права людини порушені такими підприємницькими структурами, які працюють за кордоном (ССРР / С / DEU / СО / 6).

Питання 21. Що означає «узгодженість політики» і які її наслідки для держав?

Керівні принципи посилаються на поняття «узгодженість політики» в контексті обов'язку держави забезпечувати захист. У будь-якій державі повинен функціонувати ряд урядових відомств, установ та інших організацій, які беруть участь у формуванні правил діяльності підприємств. Це можуть бути департаменти з питань праці, установи, яким доручено здійснювати нагляд за виконанням норм корпоративного права, здійснювати регулювання в сфері обігу цінних паперів, інвестицій, кредитування і страхування експорту, агентства, торгові організації та ін. Держави повинні забезпечити, щоб всі ці структури були поінформовані про державні зобов'язання в сфері прав людини і дотримувалися їх при виконанні своїх відповідних повноважень, у тому числі шляхом надання їм відповідної інформації, забезпечення професійної підготовки і підтримки.

Держави повинні також знайти важкодосяжний баланс між різними потребами суспільства - в таких ситуаціях держави повинні забезпечити досягнення узгодженості політики, аби дотриматися своїх зобов'язань у сфері прав людини.

На практиці узгодженість політики передбачає забезпечення того, щоб структури, які регулюють створення та функціонування суб'єктів господарювання, не могли б через недогляд перешкодити повазі прав людини в процесі підприємницької діяльності. Наприклад, корпоративне право, як правило, не заохочує менеджерів підприємницьких структур займатися проблемами прав людини, однак держави можуть створити стимули і вимоги в сфері поваги прав людини шляхом внесення змін до корпоративного права. Іншим прикладом є агентства з питань стимулюванню експорту, які повинні бути поінформовані про обов'язок держави чітко заявляти про свої очікування щодо поваги прав людини при здійсненні діяльності підприємницькими структурами, доміцільованими на їхній території або які знаходяться під їхньою юрисдикцією. Це передбачає застосування відповідних заходів для забезпечення ефективного виявлення і пом'якшення ризику порушень прав людини у процесі реалізації проектів, яким надається кредитна або інша підтримка з боку держави.

Питання 22. У чому полягає особливість територій, зачеплених конфліктом?

Ризик причетності підприємницьких структур до серйозних, тобто широкомасштабних, значних і систематичних зловживань і порушень у сфері прав людини є особливо високим на територіях, зачеплених конфліктом. У цьому випадку належне дотримання прав людини є рідкістю, наприклад, з тієї причини, що держава не має можливості здійснювати ефективний контроль на даній території, не в змозі чи не бажає захищати або поважати права людини, або ж якщо така територія знаходиться де-факто під контролем збройних груп. Насправді, серйозні порушення прав людини часто є показником фактичного або потенційного конфлікту.

Цей підвищений ризик вимагає особливої обачності від підприємницьких структур, які працюють на такій території, а також особливої уваги з боку держави з метою запобігання вчинення підприємницькими структурами або їх участі у вчиненні таких зловживань та порушень. Це може створювати особливі

труднощі там, де відсутні ефективні державні інститути захисту прав, як це часто буває на територіях, зачеплених конфліктом. Навіть якщо «приймаюча» держава зобов'язується захищати права людини, в тому числі в ситуаціях конфлікту, як зазначено вище, вона часто не в змозі зробити це.

У таких ситуаціях держава «походження» (держава, в якій підприємницька структура зареєстрована або має свою штаб-квартиру або основний офіс) зобов'язана взаємодіяти з підприємницькими структурами, з тим, щоб допомогти їм виявляти, запобігати і пом'якшувати пов'язані з правами людини ризики, які обумовлені їхньою діяльністю і діловими відносинами з їхніми партнерами по бізнесу. Держави також повинні відмовляти в доступі до державної підтримки або послуг тим підприємницьким структурам, які беруть участь у серйозних зловживаннях та порушеннях прав людини і відмовляються вживати заходів для вирішення цих проблем.

Деякі держави застосовували такі заходи в цьому напрямі, які передбачали, наприклад, вимогу до підприємницьких структур, що використовують сировину або товари з територій, зачеплених конфліктом (наприклад, так звані «мінеральні ресурси з зон конфлікту»), розкрити інформацію про джерело походження і використання таких матеріалів. Інші держави надають підприємницьким структурам конкретні вказівки і попередження про ризики, пов'язані з правами людини в певній зоні конфлікту.

Питання 23. Чи повинні держави розробляти національні плани дій із впровадження Керівних принципів?

Керівні принципи не містять вказівок про те, яким чином держави повинні їх реалізовувати. Проте кілька міжнародних і регіональних механізмів рекомендують державам розробити національні плани дій з питань бізнесу і прав людини для забезпечення здійснення Керівних принципів. Національні плани дій можуть бути для держав засобом поліпшення координації роботи між різними державними структурами, компетенція яких стосується імплементації Керівних принципів, а також сприяти проведенню в національному масштабі дискусії між різними стейкхолдерами/зацікавленими сторонами. Національні плани дій також можуть стати гнучкими, але структурованими засобами для вироблення національної політики і нормативно-правових положень, забезпечення прозорості та моніторингу досягнутого прогресу. Наприклад, Робоча група з питань бізнесу та прав

людини рекомендувала державам розробити такі плани. Європейська комісія запропонувала всім державам-членам Європейського Союзу розробити національні плани дій, і Рада Європи закликала свої держави-члени зробити те ж саме.

Існує безліч способів імплементації державами Керівних принципів, і таку діяльність можна реалізувати в рамках уже наявних ініціатив - наприклад, окремі держави включають ініціативи щодо реалізації Керівних принципів до своїх загальнонаціональних планів дій в сфері прав людини - або її можна не ув'язувати з подібним скоординованими зусиллям. Основний принцип полягає в тому, що держави повинні виконувати свої міжнародні зобов'язання в галузі прав людини, вживаючи необхідних заходів для забезпечення ефективного запобігання, розслідування та покарання за порушення прав людини з боку суб'єктів економічної діяльності. Держави можуть визнати за необхідне і доцільне розробити загальний план своїх дій для забезпечення ефективності таких заходів та інформувати підприємницькі структури та інші зацікавлені сторони про свої плани і заходи, що здійснюватимуться.

Ряд держав вже вжили заходів із метою впровадження Керівних принципів на національному рівні. Деякі з них скористалися для цього національними стратегіями та планами дій, в яких були викладені завдання та способи реалізації різних аспектів Керівних принципів.

Більш детальну інформацію про національні плани дій держав можна знайти на веб-сайті Управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй з прав людини (www.ohchr.org).

Глава III. КОРПОРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЩОДО ПОВАГИ ПРАВ ЛЮДИНИ

Питання 24. Що таке корпоративна відповідальність щодо поваги прав людини?

Друга засаднича основа Керівних принципів встановлює корпоративну відповідальність поважати права людини. Відповідно до Керівних принципів це означає запобігання зловживанню та порушенню прав інших осіб і розв'язання проблем несприятливого впливу на права людини, коли він стався. Іншими словами, підприємницька структура повинна виконувати свою

діяльність таким чином, щоб не порушувати або не чинити несприятливого впливу на права людини інших людей, будь то співробітники, члени громади, споживачі або інші особи. Ця відповідальність була підтверджена Радою ООН з прав людини, визнана такими органами, як Міжнародна організація праці, Організація економічного співробітництва і розвитку та Глобальний договір Організації Об'єднаних Націй, а також все більше відображається в заявах самих підприємницьких структур.

Відповідальність щодо поваги прав людини вимагає від підприємницьких структур ухвалення корпоративної політики і виконання дій, необхідних для запобігання і пом'якшення будь-якого ризику вчинення або участі у вчиненні несприятливого впливу на права людини. У тих випадках, коли підприємницькі структури встановлюють, що вони вчинили несприятливий вплив або сприяли його вчиненню, їм слід відшкодувати завдану шкоду або співпрацювати з метою її відшкодування. Використовуючи свої ділові відносини з партнерами по бізнесу, підприємницькі структури повинні також прагнути запобігати або пом'якшувати будь-які негативні наслідки, які безпосередньо пов'язані з їхньою спільною діяльністю, продукцією чи послугами.

Відповідальність щодо поваги прав людини стосується, як мінімум, всіх міжнародно визнаних прав людини, що закріплені в Міжнародному біллі про права людини і Декларації Міжнародної організації праці основних принципів і прав в світі праці, але іноді, в залежності від контексту, підприємницькі структури також повинні брати до уваги додаткові міжнародні стандарти в галузі прав людини. Хоча дії, спрямовані на повагу прав людини, залежать від масштабу і складності організації підприємницьких структур, відповідальність щодо поваги та дотримання прав людини поширюється на всі підприємницькі структури незалежно від їхнього розміру, сфери діяльності або місцезнаходження.

У 2012 році Управління Верховного Комісара з прав людини опублікувало Посібник із тлумачення принципу корпоративної відповідальності щодо поваги прав людини⁷, в якому детально роз'яснюється, що означають і якій саме меті слугують Керівні принципи, коли застосовуються щодо підприємницьких структур. У ньому міститься докладна інформація про відповідальність підприємницьких структур щодо поваги прав людини, а також

⁷ Див. посилання 2.

розкривається багато інших питань, про які йдеться в цьому розділі.

Питання 25. З чого випливає ця відповідальність?

Загальна декларація прав людини закликає «кожен орган» суспільства сприяти реалізації прав людини для всіх. На міжнародному рівні корпоративна відповідальність щодо прав людини є нормою очікуваної поведінки, визнаної практично всіма добровільними і рекомендаційними документами у межах «м'якого права», що стосуються корпоративної відповідальності. Після того, як Керівні принципи були схвалені Радою ООН з прав людини, ця відповідальність була підтверджена державами-членами Організації Об'єднаних Націй.

Як було розглянуто в Главі II, основним обов'язком держав є ухвалення та дотримання законів і політики, які вимагають від підприємств поважати права людини. Якщо держава виконує і дотримується своїх зобов'язань у площині прав людини, в тому числі обов'язку забезпечувати захист від зловживань та порушень прав людини з боку підприємницьких структур, то повага таких прав на практиці, як правило, є питанням виконання законів.

Проте в Керівних принципах чітко заявлено, що відповідальність поважати права людини стосується навіть і тих держав, в котрих таке законодавство відсутнє або застосовується неефективно. Таким чином, корпоративна відповідальність щодо поваги прав людини існує незалежно від обов'язку держави забезпечувати захист прав людини, як це передбачено першою засадничою основою Керівних принципів.

Питання 26. Що очікується від підприємницьких структур у зв'язку з їхньою відповідальністю поважати права людини?

Підприємницькі структури повинні знати про свою відповідальність поважати права людини і демонструвати її дотримання. Це неможливо без розробки відповідної корпоративної політики та внутрішніх процедур. По-перше, підприємницькі структури повинні підтвердити свою **політичну прихильність** справі поваги прав людини. По-друге, вони повинні неупинно забезпечувати **належну обачність** щодо поваги прав людини в цілях виявлення, запобігання, пом'якшення наслідків і надання інформації про їхній вплив на права людини. Нарешті, вони повинні розробити процедури для забезпечення

відшкодування шкоди, завданої ними в результаті несприятливого впливу на права людини, або завданню якого вони сприяли.

Заява про політику в сфері прав людини

В якості основи для закріплення відповідальності щодо поваги прав людини підприємницьким структурам слід висловити свою прихильність за допомогою загальнодоступної політичної заяви. Така заява повинна бути схвалена на найвищому рівні компанії і містити вимоги до персоналу, ділових партнерів та інших сторін, безпосередньо пов'язаних діловими відносинами з її діяльністю, продукцією чи послугами. Ця заява не обов'язково повинна бути окремим документом, вона може бути інтегрована в наявні корпоративні заяви і кодекси поведінки ділових партнерів. Заява повинна охоплювати роботу всіх ланок підприємницької структури, починаючи з самої верхньої, і знаходити відображення в політиці оперативної діяльності і поточних процесах.

Належна обачність у сфері прав людини

Поняття «належна обачність у сфері прав людини» відноситься до безперервного процесу виявлення і усунення впливу на права людини у ході діяльності і результатів діяльності підприємницької структури, а також мережі її постачальників і ділових партнерів. Належна обачність у сфері прав людини передбачає оцінку внутрішніх процедур і систем підприємницької структури, а також її зовнішню взаємодію з групами осіб, які потенційно можуть постраждати від її діяльності.

Як зазначено в Керівних принципах, підприємницькі структури повинні інтегрувати результати процесу застосування принципу належної обачності в сфері прав людини в політику і внутрішні процедури на відповідному рівні та виділити відповідні ресурси і делегувати повноваження для їх впровадження. Метою застосування принципу належної обачності є виявлення, попередження та пом'якшення несприятливого впливу господарської діяльності на права людини, і підприємницькі структури повинні стежити за досягненням цієї мети. Нарешті, це передбачає готовність поширювати інформацію про свою прихильність і дії щодо забезпечення поваги прав людини за межами підприємницької структури, в тому числі серед тих груп осіб, які можуть бути зачеплені її діяльністю.

З огляду на те, що діяльність підприємницьких структур, її контекст і наслідки можуть змінюватися, вони повинні періодично

проводити оцінку свого потенційного або фактичного впливу на права людини в рамках процесу належної обачності.

Відшкодування шкоди

Коли підприємницькі структури виявляють, що вони завдали несприятливого впливу або сприяли йому, їм слід в рамках законних процесів відшкодувати завдану шкоду або співпрацювати з метою її відшкодування. У деяких випадках відшкодування шкоди найкраще досягається за допомогою судових механізмів, і в цьому випадку підприємницька структура повинна співпрацювати з ними. В інших випадках найбільш ефективними для забезпечення відшкодування шкоди можуть бути діалог, посередництво / медіація, арбітраж або інші позасудові механізми. Відповідний спосіб відшкодування шкоди значним чином буде залежати від побажань постраждалих осіб. (Для отримання додаткової інформації див. Главу IV).

Питання 27. Чи не нав'язують Керівні принципи підприємницьким структурам міжнародно-правові зобов'язання держав у сфері прав людини?

Ні. Застосований термін «відповідальність» щодо поваги прав людини, на відміну від терміну «обов'язок», вказує на те, що повага прав людини не є таким зобов'язанням, яке чинне міжнародне право в галузі прав людини безпосередньо накладає на підприємницькі структури, хоча елементи цієї відповідальності часто включаються в національні закони. У Керівних принципах відображені різні, але взаємодоповнюючі обов'язки держав і підприємницьких структур, коли мова йде про запобігання зловживанням та порушенням прав людини та про розв'язання проблем впливу господарської діяльності на права людини. Як було зазначено в Главі II, міжнародне право в галузі прав людини зобов'язує держави вживати належних заходів для захисту прав людини від несприятливого впливу з боку підприємницьких структур. Навпаки, будь-які юридичні обов'язки на підприємницькі структури стосовно корпоративної відповідальності щодо поваги та дотримання прав людини, зазвичай, покладаються державами на національному рівні, в деяких випадках це відбувається внаслідок міжнародних зобов'язань держав в сфері прав людини. Водночас, Керівні принципи передбачають, що незалежно від того, чи виконують держави свої обов'язки щодо захисту прав людини, підприємницькі структури несуть самостійну / незалежну відповідальність щодо поваги прав людини.

Питання 28. Які права людини мають важливе значення і чому?

Оскільки підприємницькі структури можуть впливати практично на весь спектр міжнародно визнаних прав людини, їх відповідальність поважати ці права поширюється на всі такі права.

Як мінімум, це стосується прав, закріплених у Загальній декларації прав людини, в двох міжнародних пактах про громадянські і політичні і про економічні, соціальні і культурні права і в Декларації МОП основних принципів і прав у світі праці, яка охоплює вісім основних конвенцій МОП. Залежно від контексту, включаючи випадки, коли підприємницька діяльність створює ризики для осіб із певних груп населення, які потребують особливої уваги, може виникнути необхідність, аби підприємницькі структури застосовували додаткові міжнародні стандарти в сфері прав людини. Наприклад, підприємства, діяльність яких може вплинути на права дітей, повинні також враховувати конкретні права, закріплені в Конвенції про права дитини.

На практиці в певних галузях або контекстах підприємницькі структури часто стикаються з ризиком більш значного впливу на окремі конкретні права людини, в порівнянні з іншими правами. Однак це не впливає на той факт, що відповідальність щодо поваги прав людини поширюється на всі права.

Питання 29. Чи повинні підприємницькі структури також сприяти правам людини та виконувати їх?

Ні. Міжнародне право в галузі прав людини покладає на держави обов'язок сприяти правам людини та виконувати їх. Корпоративна відповідальність щодо поваги та дотримання прав людини вимагає від підприємницьких структур не порушувати права людини, але не вимагає, щоб вони виходили за рамки цього, сприяли правам людини і реалізовували їх.

Однак, це не заважає підприємницьким структурам сприяти та допомагати в здійсненні прав людини, якщо вони можуть і бажають робити це. Такі заходи можуть мати добровільний характер або передбачатися умовами контракту за певних обставин. Але ці додаткові заходи не є частиною загальної базової відповідальності всіх підприємницьких структур щодо поваги прав

людини, і вони не можуть замінити або компенсувати недотримання цієї відповідальності.

Проте, багато підприємницьких структур підтримують права людини. Сторони, які підписали Глобальний договір ООН, зобов'язуються «підтримувати і поважати» права людини, як зазначено в першому з десяти принципів Глобального договору.

Приклади того, як бізнес може підтримувати права людини, можна знайти на веб-сайті Глобального договору Організації Об'єднаних Націй: www.unglobalcompact.org.

Питання 30. Як відповідальність щодо поваги прав людини стосується сфери впливу підприємницької структури?

Концепція сфери впливу підприємницької структури іноді використовується для визначення меж її соціальної відповідальності, але не згадується в Керівних принципах. Ця концепція може бути корисна при розгляді питань про способи участі підприємницької структури в сприянні правам людини або про підтримку інших соціальних цілей. Однак у Керівних принципах сфера впливу не розглядається як підстава для покладання відповідальності на підприємницьку структуру за шкоду, заподіяну правам людини. Навпаки, відповідальність визначається впливом її діяльності на права людини: чи здійснює підприємницька структура несприятливий вплив або сприяє йому або ж її діяльність, продукція або послуги безпосередньо пов'язані з несприятливою дією, обумовленою її діловими відносинами з партнерами по бізнесу. Таким чином, її вплив, що розуміється тут як важіль впливу, стає важливим елементом при визначенні того, що можна, з точки зору розумності, зробити для подолання такого впливу, і відповідь на це питання, як правило, залежить від контексту. Якщо підприємницька структура сама не завдала несприятливих наслідків, то важіль впливу, який вона має по відношенню до порушника, буде визначати вибір із цілого спектру варіантів запобігання або пом'якшення наслідків, але це не впливатиме на масштаб самої відповідальності.

Якщо необхідно визначити пріоритетність дій по усуненню ризиків у сфері прав людини, то підприємницьким структурам під час прийняття рішень слід керуватися ступенем серйозності виявленого потенційного або фактичного впливу з урахуванням

можливості того, що відсутність своєчасних заходів може призвести до непоправних наслідків⁸.

Питання 31. Чи слід вимагати від підприємницьких структур виконання лише внутрішнього законодавства?

Якщо ухвалене і чинне національне законодавство вимагає від підприємницьких структур дотримуватися всіх міжнародно визнаних прав людини, то повага прав людини є юридичним обов'язком. Однак корпоративна відповідальність щодо поваги прав людини існує крім і понад необхідність дотримання національних законів і нормативів, які захищають права людини. Це рівною мірою стосується випадків, коли національне законодавство є слабким, коло воно відсутнє або не діє. Як правило, одна з найскладніших ситуацій для підприємницької структури виникає тоді, коли національне законодавство напряду суперечить міжнародним стандартам у галузі прав людини або не повною мірою відповідає їм.

Наприклад, національне законодавство деяких держав не забезпечує рівні права чоловіків і жінок або обмежує право на свободу вираження поглядів і свободу зібрань. Якщо національне законодавче середовище унеможлиблює для підприємницької структури реалізацію її відповідальності щодо поваги прав людини повною мірою, то передбачається, що така структура повинна знайти способи забезпечити дотримання принципів міжнародно визнаних прав людини і постійно демонструвати свої зусилля в цій сфері. Це може виражатися, наприклад, у формі протесту проти урядових вимог, у вигляді прагнення вступити в діалог із урядом із питань прав людини або пошуку таких способів, які б звільнили бізнес від виконання положень законодавства, які можуть призвести до негативних наслідків для прав людини. Але якщо в подальшому національний контекст унеможлиблює запобігання або пом'якшення негативного впливу на права людини, підприємницька структура, ймовірно, буде змушена розглянути питання про припинення своєї діяльності з урахуванням компетентної оцінки наслідків такого кроку для прав людини.

⁸ Для отримання більш докладної інформації див. «Корпоративна відповідальність щодо поваги прав людини».

Питання 32. Яка різниця між здійсненням або сприянням здійсненню впливу і впливом, що «безпосередньо пов'язаний» із діяльністю, продукцією чи послугами підприємницької структури?

Принцип корпоративної відповідальності щодо поваги прав людини вимагає від підприємницьких структур:

а) не чинити або не сприяти вчиненню будь-якого несприятливого впливу на права людини в процесі своєї діяльності і усувати будь-які наслідки, коли вони виникли; і

б) прагнути пом'якшувати будь-який вплив або запобігати вчиненню впливу, який безпосередньо пов'язаний із їхньою діяльністю, продукцією і послугами через їхні ділові відносини.

Приклади

Підприємницька структура може *сприяти* негативному впливу, якщо вона заперечує право працівників на самоорганізацію. Підприємницька структура може *сприяти* вчиненню негативного впливу, якщо вона забезпечує фінансування проекту будівництва, який потягне за собою примусове виселення, або ж дає згоду постачальнику на замовлення щодо закупівлі, терміни виконання якого унеможливають для постачальника дотримання міжнародних трудових норм. Діяльність, продукція або послуги підприємницької структури можуть бути *безпосередньо пов'язані* з негативним впливом через її ділові відносини, якщо один із її постачальників послуг- субпідрядник, без її відома залучає підрядників, які використовують примусову працю. В цьому останньому прикладі підприємницька структура не спричиняє або не сприяє спричиненню негативного впливу, але в разі поінформованості про такі факти, її дії повинні бути спрямовані на запобігання та / або пом'якшення таких наслідків.

Різні форми участі підприємницьких структур в несприятливому впливі на права людини вимагають різних заходів реагування. В рамках процесу застосування принципу належної обачності щодо прав людини підприємницька структура оцінює характер своєї участі в несприятливому впливі на права людини, тобто визначає, чи підпадає вона під зазначені вище пункти а) або б). У разі, коли підприємницька структура *вчиняє або може вчинити* несприятливий вплив на права людини, їй слід ужити

необхідних заходів із метою припинення такого впливу або запобігання йому. Якщо вона *сприяє або може сприяти вчиненню* негативного впливу на права людини, вона повинна вжити необхідних заходів для припинення або запобігання свого впливу, а також максимально використовувати свої важелі впливу для пом'якшення будь-якого впливу, що триває.

Якщо вплив на права людини безпосередньо пов'язаний з діяльністю підприємницької структури, її продукцією чи послугами через її ділові відносини з партнерами, вона повинна прагнути попереджати або пом'якшувати такий вплив, навіть якщо вона не сприяла йому.

Термін «безпосередній зв'язок» відноситься до зв'язку між шкодою і продукцією, послугами та діяльністю підприємницької структури через інші компанії (ділові відносини). Причинна залежність між діяльністю підприємницької структури і несприятливим впливом не є фактором, що впливає на сферу застосування цієї частини Керівних принципів.

«Ділові відносини» підприємницької структури в широкому розумінні означають відносини з партнерами по бізнесу, суб'єктами господарювання в її ланцюжку створення вартості та іншими державними або недержавними суб'єктами, які мають безпосереднє відношення до її діяльності, продукції або послуг. Це стосується учасників у ланцюжку поставок за межами першого рівня підприємницької структури, а також непрямі і безпосередні ділові відносини⁹.

Питання 33. Чи відрізняється відповідальність малих і середніх підприємств від відповідальності великих транснаціональних компаній?

Ні, відповідальність щодо поваги прав людини є основною вимогою для всіх підприємницьких структур незалежно від їхнього розміру, виду діяльності, сектора або галузі. Не слід вважати, що невелике підприємство завжди чинить менший потенційний або

⁹ Для отримання більш докладної інформації див. «Корпоративна відповідальність щодо поваги прав людини». Крім того, УВКПЛ у відповідь на конкретні питання організацій ззовні випустило Посібник щодо різних згаданих в Керівних принципах категорій впливу, зокрема у фінансовому секторі. З такими директивними вказівками можна ознайомитися на сторінках веб-сайту www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterSOMO.pdf та www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterOECD.pdf

реальний вплив на права людини в порівнянні з більшою компанією. Однак розмір підприємницьких структур нерідко впливає на вибір підходу, використовуваного для реалізації її відповідальності.

Діапазон діяльності великих компаній, очевидно, є більш широким, у них більш широкі ділові відносини і довші і складніші ланцюжки поставок у порівнянні з невеликими компаніями. Ймовірно, що процедури і системи прийняття рішень і способи комунікації, контролю і нагляду в великих компаніях також є більш складними. Таким чином, всі ці чинники повинні знаходити відображення в політиці та процедурах, необхідних великим компаніям для того, щоб гарантувати, що, з одного боку, вони отримують необхідну інформацію, а з іншого - поважають права людини на практиці. У більшості випадків великим компаніям потрібні більш формальні і всеосяжні системи, з тим щоб ефективним чином пов'язати принцип поваги прав людини зі своєю діяльністю. Невеликі підприємницькі структури застосовують менш формальні способи комунікації, мають менше число працівників і менш формальні структури управління.

Тому внутрішні системи і нагляд можуть бути менш формалізованими і складними. Водночас, не зважаючи на те, що підприємницькі структури з невеликим числом співробітників, можливо, часто не потребують дуже комплексних систем, розмір підприємницької структури не повинен бути вирішальним фактором для визначення характеру і масштабу заходів, необхідних для вирішення проблем, пов'язаних з ризиком для прав людини - завжди слід мати на увазі ризик для прав людини, який створюють діяльність, продукція, послуги і ділові відносини підприємницької структури.

Не виключено, що підприємницька структура буде змушена вдатися, наприклад, до послуг зовнішніх експертів у галузі прав людини і до застосування підходу належної обачності, якщо таких фахівців у самій структурі немає.

Існує велика ймовірність того, що продукція, види діяльності та послуги підприємницької структури, що торгує золотом і нараховує 20 співробітників, яка купує золото в зачеплених конфліктами країнах, де поширені порушення в сфері прав людини при розробленні корисних копалин, будуть пов'язані з наданням несприятливого впливу на права людини через її ділові відносини. Її політика і заходи, спрямовані на запобігання участі в

таких порушеннях, повинні бути відповідними цим ризикам. Можливо, для цього буде потрібно створення всеосяжної і формальної системи.

Про інформаційні ресурси, що конкретно стосуються малих і середніх підприємств, див. у Додатку IV.

Глава IV. ДОСТУП ДО ЗАСОБІВ ЗАХИСТУ ПРАВ

Питання 34. Що передбачено Керівними принципами стосовно доступу до засобів захисту прав?

Одним із основоположних принципів міжнародної системи захисту прав людини є забезпечення доступу жертв до ефективних засобів правового захисту в разі порушення їхніх прав. Усунення несприятливого впливу на права людини охоплює як *процес* забезпечення захисту прав у разі такого впливу на права людини, так і суттєві *заходи реагування*, які можуть пом'якшити такий вплив або перетворити його в позитивний. У Керівних принципах підтверджується, що обов'язок держави забезпечувати захист від зловживань і порушень у сфері прав людини, якщо такі були здійснені підприємницькими структурами, полягає в наданні надійних і адекватних засобів захисту прав постраждалих осіб шляхом використання судових, адміністративних, законодавчих чи інших відповідних процедур, якщо такі порушення відбуваються в межах їхніх території та / або юрисдикції.

Ефективні судові механізми служать основою для забезпечення доступу до засобів правового захисту; обов'язок держави гарантувати доступ до них полягає в застосуванні належних заходів для того, щоб державні судові механізми були наділені повноваженнями розглядати питання щодо порушень у сфері прав людини, пов'язаних з підприємницькою діяльністю. Це передбачає вжиття заходів щодо усунення правових, практичних та інших перешкод (таких, як адміністративні збори або мовні бар'єри), які можуть завадити потерпілим направляти свої справи до відповідних інстанцій.

Перешкоди на шляху доступу до місцевих судів

Громади меншин або корінних народів можуть не володіти мовою більшості населення. Якщо суди, навіть у районах проживання меншин або корінного населення, використовують

лише мову більшості, це може перешкодити жертвам звернутися до суду. В таких випадках обов'язок держави щодо забезпечення доступу до судового захисту може полягати в залученні перекладачів, які дозволять меншинам розуміти хід судового процесу, викладати претензії своєю рідною мовою і виступати в суді.

Проте обов'язок забезпечувати доступ до ефективних засобів захисту прав не означає, що держави повинні лише зміцнювати правові рамки і судові системи. Вони також зобов'язані гарантувати, щоб розгляд і винесення рішень щодо скарг, пов'язаних із зловживаннями та порушеннями прав людини в ході підприємницької діяльності, могли за необхідності здійснюватися з використанням ефективних позасудових засобів захисту прав. Адміністративні, законодавчі та інші позасудові механізми відіграють найважливішу роль із точки зору доповнення та розширення функцій судових механізмів.

Такими позасудовими механізмами можуть бути омбудсмени, органи з питань праці та зайнятості, наділені повноваженнями розглядати справи, а також національні установи із захисту прав. Вони можуть мати судові повноваження, наприклад деякі національні правозахисні інституції виконують в основному роль посередників між сторонами, в той час як інші мають повноваження розглядати справи, виносити рішення, визначати санкції і забезпечувати інші форми захисту прав.

Принципи, що стосуються забезпечення доступу до засобів захисту прав, стосуються не лише держав. Вони також встановлюють, що підприємницькі структури мають співпрацювати з судовими механізмами і сприяти застосуванню механізмів оперативного рівня при розгляді та прийнятті рішень щодо скарг окремих осіб і громад, які могли постраждати від їхньої діяльності. Проте механізми розгляду скарг оперативного рівня не слід використовувати з метою підризу ролі законних профспілок у вирішенні трудових спорів, а також для закриття доступу до судових або інших позасудових механізмів розгляду скарг. Багатосторонні та інші спільні ініціативи, засновані на стандартах у сфері прав людини, повинні також забезпечувати ефективні механізми розгляду скарг.

У Керівних принципах міститься перелік критеріїв ефективності державних і недержавних позасудових механізмів розгляду скарг. Ці критерії передбачають, що ефективні позасудові

механізми розгляду скарг повинні бути легітимними, доступними, передбачуваними, справедливими, прозорими і відповідати нормам захисту прав людини. Простіше кажучи, вони повинні забезпечити реальний доступ до ефективних засобів захисту прав жертв зловживань та порушень прав людини з боку підприємницьких структур і не повинні обмежуватися лише діяльністю по зв'язках з громадськістю. Механізми оперативного рівня також повинні бути засновані на взаємодії та діалозі з зацікавленими групами осіб, шкоду яким вони мають намір відшкодувати.

Питання 35. Чи є обов'язком держави усунення наслідків зловживань і порушень у сфері прав людини?

До обов'язку держави входить захист прав людини для того, щоб в разі відповідних зловживань і порушень у межах її юрисдикції постраждалі особи мали доступ до ефективних засобів захисту прав завдяки застосуванню судових, адміністративних, законодавчих або інших відповідних належних процедур. Це закріплено в Керівних принципах. Державні судові і позасудові механізми повинні бути основою для більш широкої системи захисту від зловживань і порушень у сфері прав людини, пов'язаних із підприємницькою діяльністю.

Але це також відноситься і до підприємницьких структур, які зобов'язані забезпечувати засоби захисту прав або безпосередньо, або через співпрацю з іншими державними і недержавними механізмами захисту прав, коли вони виявили, що завдали або сприяли завданню несприятливого впливу на права людини. Це становить частину їхньої власної відповідальності: підприємницька структура не може, за визначенням, реалізувати свою відповідальність щодо поваги прав людини, якщо встановлено, що вона завдала або сприяла завданню несприятливого впливу на права людини, але після не здатна виправити наслідки. У багатьох випадках підприємницька структура є найбільш придатною для усунення наслідків несприятливого впливу на права людини, особливо якщо вплив може бути виявлено та усунуто на ранньому етапі.

Питання 36. Що таке позасудовий механізм розгляду скарг?

Хоча судові механізми є основою забезпечення доступу до засобів захисту прав, державні і недержавні позасудові механізми

можуть відігравати суттєву роль із точки зору доповнення та розширення функцій судових механізмів. У деяких випадках потерпілий може надати перевагу позасудовому механізму перед судовим. Термін «позасудовий механізм розгляду скарг» (іноді просто «механізм розгляду скарг») використовується в Керівних принципах для опису широкого спектру механізмів розгляду скарг або суперечок, пов'язаних із діяльністю підприємницьких структур або їхніх партнерів. Позасудовим механізмом розгляду скарг може бути будь-яка процедура або процес, що дозволяють постраждалій особі забезпечити розгляд своєї скарги на підприємницьку структуру і домогтися врегулювання проблеми по суті скарги. Такі механізми можуть бути засновані на посередництві/медіації, мати форму третейського суду або бути реалізовані в рамках інших прийнятних з культурної точки зору і сумісних з правозахисними принципами процесів, або бути комбінацією цих підходів із урахуванням контексту, питань, що ставляться, будь-якого громадського інтересу і можливих потреб сторін.

Оперативний механізм розгляду скарг є позасудовим механізмом, створеним або забезпеченим підприємницькою структурою, або ж іншим чином пов'язаним з нею, і застосовується локально на оперативному рівні.

Всі державні і недержавні позасудові механізми розгляду скарг повинні відповідати критеріям ефективності, викладеним в Керівному принципі 31.

Питання 37. Як співвідносяться між собою судові та позасудові засоби захисту прав?

Ефективні судові механізми є основою для забезпечення доступу до засобів правового захисту, і забезпечення жертвам ефективного доступу до них через судову систему є головним обов'язком держави. Позасудові механізми захисту не завжди можуть бути доцільними. Деякі порушення прав людини, за які потенційно може настати кримінальна відповідальність і/або які прирівнюються до серйозних правопорушень, повинні розглядатися в судовому порядку, коли це можливо. В певних випадках, наприклад, коли судовий процес вже йде, може бути сенс продовжити його аби докладно розібратися у справі, аніж наполягати на відшкодуванні шкоди через позасудові механізми.

Проте в деяких випадках жертви можуть самі зробити вибір на користь позасудового процесу. Це може бути пов'язано з тим, що він є більш швидким і потенційно менш вартісним, або ж із тим, що

характер скарги передбачає можливість ухвалення рішення щодо неї без звернення до судових інстанцій (наприклад, швидке вирішення скарг на надто серйозні порушення, які за суттю не можуть прирівнюватися до злочинів у сфері прав людини). Але це можливо також і з інших причин, наприклад якщо постраждалі особи вважають, що діалог із підприємницькою структурою може бути для них більш вигідним.

Підприємницькі структури не можуть забезпечити функціонування судової системи, -іноді судова система може бути слабкою або не користуватися довірою у постраждалих осіб, які вважають, що у них немає реальної можливості домогтися відшкодування шкоди з її допомогою. Позасудові механізми в цих випадках є важливою альтернативою навіть у випадках потенційно більш серйозних правопорушень.

Судові та позасудові механізми захисту прав не є взаємовиключними. Деколи жертви можуть добиватися захисту своїх прав, в першу чергу, через позасудові механізми. Але, якщо їхню скаргу не задоволено, вони можуть звернутися до суду на більш пізньому етапі. Судові та позасудові процеси можуть провадитися одночасно. Деякі позасудові механізми мають опцію судової «ескалації», тобто забезпечують можливість примусового виконання їх рішень через суди.

Керівні принципи вказують на необхідність того, щоб всі засоби захисту прав розвивалися, ставали більш ефективними, були відомі і доступні для їхніх потенційних користувачів. У всіх випадках, коли це можливо, постраждалі особи повинні мати можливість ухвалювати обґрунтоване рішення щодо способу дій із чітким розумінням щодо їх наявних варіантів. Як уже згадувалося вище (див. питання 34), в Керівних принципах також уточняється, що позасудові механізми не повинні використовуватися лише з метою послаблення ролі законних профспілок у вирішенні трудових спорів, а також для закриття доступу до судових або інших позасудових механізмів розгляду скарг.

Питання 38. В яких випадках підприємницькі структури повинні забезпечувати відшкодування шкоди?

Якщо підприємницька структура завдала або сприяла завданню несприятливого впливу на права людини, вона повинна забезпечити або сприяти забезпеченню відшкодування шкоди.

Підприємницька структура може відігравати безпосередню роль у забезпеченні своєчасних і ефективних засобів захисту прав.

Способи вирішення проблеми можуть бути різними в залежності від характеру шкоди та включати вибачення, компенсацію (фінансову або іншу), припинення певного виду діяльності або відносин, заходи щодо запобігання повторних випадків несприятливого впливу або мати будь-яку іншу форму, узгоджену між сторонами, і вони повинні відповідати критеріям ефективності, як це передбачено Керівним принципом 31. За інших обставин, окрім підприємницьких структур відшкодування шкоди може здійснюватися й іншими суб'єктами. Наприклад, в разі звинувачень у порушеннях прав людини, що мають ознаки кримінального злочину, підприємницька структура повинна звернутися до судових чи державних органів, а не братися самостійно за відшкодування шкоди.

Питання 39. Яку роль виконують оперативні механізми розгляду скарг?

Механізм розгляду скарг на оперативному рівні підприємницьких структур є офіційним засобом, створеним або забезпеченим ними, яким можуть скористатися окремі особи чи групи осіб аби висловити стурбованість із приводу впливу на них підприємницької діяльності, в тому числі, але не виключно, на їхні права людини. В Керівних принципах термін «механізм розгляду скарг оперативного рівня» охоплює механізми на рівні як підприємницької структури в цілому, так і на рівні місця діяльності підприємницької структури або реалізації її конкретного проекту. Механізм розгляду скарг на оперативному рівні повинен бути доступним для окремих осіб і громад, які можуть бути піддані впливу несприятливих наслідків діяльності підприємницької структури.

Цей механізм, як правило, курується самою підприємницькою структурою або іншим суб'єктом за її дорученням, самостійно або у співпраці з іншими, в тому числі з відповідними зацікавленими сторонами ззовні. Механізм розгляду скарг на оперативному рівні дозволяє постраждалим особам безпосередньо звертатися до підприємницької структури для здійснення оцінки відповідної проблеми та відшкодування будь-якої шкоди.

Основна мета механізмів розгляду скарг на оперативному рівні підприємницьких структур полягає в наданні на ранній стадії

допомоги для виявлення і розв'язання проблем сторін, чий права порушені, ще до того моменту, коли несприятливий вплив посилиться або призведе до завдання шкоди.

Таким чином, механізми розгляду скарг на оперативному рівні підприємницьких структур функціонують як система раннього попередження. Вони дають можливість сторонам, чий права порушені, доводити до відома підприємницької структури інформацію про свої проблеми ще до того часу, коли ці проблеми можуть накопичитися і призвести до серйозних конфліктів і зловживань та порушень прав людини. Це може сприяти побудові більш надійних і стійких відносин між усіма сторонами. Проте такі механізми не замінюють конструктивну взаємодію зацікавлених сторін або колективні договори, і вони не повинні бути використані для ускладнення доступу до засобів судового захисту.

Механізми розгляду скарг на оперативному рівні можуть відігравати важливу роль також і у процесі відслідковування ефективності заходів реагування підприємницьких структур на несприятливий вплив, що справляється ними на права людини. Такий механізм може забезпечити канал для отримання підприємницькими структурами інформації про думку постраждалих сторін стосовно ступеня ефективності заходів із розв'язання проблеми впливу на права людини.

У будь-якому випадку, механізми розгляду скарг оперативного рівня повинні відповідати критеріям ефективності, викладеним у Керівному принципі 31.

Питання 40. Які особливості позасудового механізму розгляду скарг забезпечують його ефективність?

Важливо, щоб як державні так і оперативні механізми розгляду скарг були добре розроблені та належним чином керовані, аби вони могли сприяти об'єктивній оцінці ефективності управління ризиками в сфері прав людини.

У Керівних принципах зазначено, що ефективні механізми розгляду скарг повинні бути: законними, доступними, передбачуваними, справедливими, прозорими, відповідати стандартам захисту прав людини, а також вони повинні стати джерелом безперервного навчання і вдосконалення. Механізми розгляду скарг на оперативному рівні, тобто механізми, створені підприємницькими структурами, також повинні бути засновані на взаємодії і діалозі. Ці критерії спрямовані на забезпечення

впевненості зацікавлених сторін у тому, що позасудові механізми є ефективними засобами вирішення проблем, яке відбувається у відповідності до міжнародно визнаних прав людини.

Механізм, який відповідає лише деяким із цих критеріїв, не може бути визнаним в якості належного засобу захисту: якщо результати діяльності механізму розгляду скарг незалежно від того, чи є він прозорим, передбачуваним і справедливим, не відповідають правозахисним стандартам, він не може бути по-справжньому ефективним з точки зору захисту від заподіяної шкоди. Так само, якщо ефективний механізм оперативного рівня не служить джерелом безперервного навчання, тобто якщо звернення і справи, які розглядаються механізмом, не використовуються як джерело інформації про необхідність зміни підходів підприємницької структури до управління ризиками в сфері прав людини, то у довгостроковій перспективі він не може залишатися по-справжньому ефективним. Тому всі ці критерії є взаємозалежними та взаємодоповнюючими і повинні реалізовуватися в сукупності.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК І.

ОСНОВНІ КОНЦЕПЦІЇ КЕРІВНИХ ПРИНЦИПІВ

Несприятливий вплив на права людини

«Несприятливим впливом на права людини» в Керівних принципах називається ситуація, коли та чи інша дія позбавляє будь-яку особу можливості здійснювати його / її права людини, або обмежує таку можливість.

Ділові відносини

Діловими відносинами називаються відносини підприємницьких структур із їхніми партнерами, суб'єктами, що є частиною їх ланцюжка із створення доданої вартості, та іншими недержавними або державними суб'єктами, які безпосередньо пов'язані з їхньою діяльністю, продукцією чи послугами. Вони

включають опосередковані ділові відносини в структурі створення доданої вартості, крім її першого рівня, а також як міноритарні, так і мажоритарні позиції в акціонерному капіталі спільних підприємств.

Причетність / співучасть

Причетність може мати як юридичний, так і неюридичний характер.

З правової точки зору законодавство більшості країн забороняє співучасть у вчиненні злочинів, а в деяких із них у таких випадках передбачається кримінальна відповідальність підприємств. Уся міжнародна судова практика у сфері кримінального права свідчить про те, що суть відповідної норми щодо співучасті або підбурювання полягає в «свідомому наданні практичної допомоги або підбурюванні, які мали суттєве значення для вчинення злочину».

Прикладами неправового значення «співучасті» можуть бути ситуації, коли вважається, що підприємницька структура отримує вигоду від зловживань, вчинених іншими сторонами, наприклад, коли вона скорочує свої витрати завдяки діяльності його партнерів у системі поставок, яка має характер, подібний до рабовласництва, або не виступає проти порушень, пов'язаних із його власною діяльністю, продукцією чи послугами, незважаючи на наявність принципових причин для таких виступів. Навіть якщо підприємницькі структури ще не визнані судом в якості співучасників або причетних до такого роду порушень, громадська думка встановлює нижчу планку оцінки, і це може спричинити значні втрати для підприємницьких структур.

Процес належної обачності в сфері прав людини спрямований на виявлення ризиків неправової (або усвідомлюваної), а також правової причетності до порушень прав людини і на вироблення заходів із належного, відповідного реагування.

Належна обачність (Due diligence)

Належна обачність визначається як «такий захід обачності, діяльності або зусиль, якого можна належним чином очікувати від розумної і обережної [особи] і який така особа зазвичай застосовує за конкретних обставин; вона не вимірюється абсолютними нормами, але залежить від відповідних фактів конкретної справи¹⁰.

¹⁰ Black's Law Dictionary, 6th ed. (St. Paul, Minnesota, West, 1990).

У контексті Керівних принципів належна обачність у сфері прав людини включає безперервний процес управління, який має здійснювати розумна та обачна підприємницька структура в світлі обставин (включаючи галузь, умови її діяльності, розмір та інші аналогічні фактори) з метою реалізації своєї відповідальності щодо поваги та дотримання прав людини.

Грубі порушення прав людини

У міжнародному праві не існує єдиного визначення грубих порушень прав людини, однак в дану концепцію зазвичай входять такі види правопорушень, як: геноцид, рабство і практика, подібна до рабства, страти без належного судового розгляду та довільні страти, тортури, насильницькі зникнення, свавільне та тривале утримання під вартою і систематична дискримінація. Інші різновиди порушень прав людини, включаючи порушення економічних, соціальних і культурних прав, можуть також вважатися грубими порушеннями, якщо вони мають серйозний характер і здійснюються систематично, наприклад, у разі широкомасштабних порушень, об'єктом яких є конкретні групи населення.

Права людини і міжнародні злочини

Деякі найбільш серйозні порушення прав людини можуть становити міжнародні злочини. Визначення міжнародних злочинів встановлено державами в Римському статуті Міжнародного кримінального суду. Це - геноцид («діяння, вчинені з наміром знищити, повністю або частково, певну національну, етнічну, расову або релігійну групу як таку»), злочини проти людяності (широкомасштабні або систематичні напади на цивільних осіб, що включають вбивство, поневолення, тортури, зґвалтування, дискримінаційні переслідування та ін.), військові злочини (визначення яких встановлено в міжнародному гуманітарному праві) і злочин агресії.

Зловживання в сфері прав людини в порівнянні з порушеннями прав людини

Термін «зловживання в сфері прав людини» використовується в Керівних принципах в зв'язку з несприятливими діями щодо прав людини, які чинять недержавні суб'єкти, в даному контексті - підприємницькі структури. Термін «порушення», як правило, пов'язаний із несприятливим впливом

на права людини, який завдає держава в порушення своїх обов'язків щодо захисту, поваги та реалізації прав людини. Оскільки, відповідно до міжнародного права в галузі прав людини, недержавні суб'єкти, як правило, не мають таких само зобов'язань як держави, в Керівних принципах в зв'язку з такими діями використовується термін «зловживання», а не «порушення».

Ризики в сфері прав людини

Ризиками підприємницької структури в сфері прав людини називаються будь-які ризики, які її діяльність може створювати стосовно одного або більше видів несприятливого впливу на права людини. Таким чином, вони пов'язані з *потенційним* впливом на права людини. При традиційній оцінці ризику враховуються як наслідки того чи іншого явища (його серйозність), так і ймовірність виникнення таких наслідків. У контексті ризику в сфері прав людини переважаючим фактором є серйозність. Імовірність виникнення може мати значення для полегшення визначення першочерговості розгляду потенційних видів впливу за деяких обставин (див. нижче «Серйозний вплив на права людини»).

Важливо відзначити, що ризиками підприємницької структури в сфері прав людини є ризики, які її діяльність створює для прав людини. Це ніяк не пов'язано з ризиками, які *причетність до зловживань у сфері прав людини* може створити для самої підприємницької структури (наприклад, юридична відповідальність або репутаційна втрата), хоча ці два види ризиків стають все більш взаємопов'язаними (наприклад, юридична відповідальність або експлуатаційні витрати, що виникли в зв'язку з причетністю підприємницької структури до зловживань і порушень).

Важелі впливу

Важелями впливу називаються переваги, що створюють можливість для здійснення впливу. В контексті Керівних принципів важелями впливу називається здатність підприємницької структури здійснювати зміни в протиправних практиках, які застосовує інша сторона, що спричиняють або сприяють негативному впливу на права людини.

Пом'якшення

Пом'якшенням несприятливого впливу на права людини називаються заходи, що вживаються для обмеження його масштабів: будь-який залишковий вплив після застосування таких заходів вимагає відшкодування. Пом'якшенням ризиків в сфері прав людини називаються заходи, що вживаються для зниження ймовірності виникнення певних видів несприятливого впливу.

Узгодженість політики

Термін «узгодженість політики» використовується в контексті обов'язку держави захищати права людини. Узгодженість політики відноситься до взаємопов'язаності політичних заходів і нормативно-правових актів у різних державних відомствах, установах і організаціях. Усі установи, які визначають практику підприємницької діяльності, наприклад, відомства, які опікуються питаннями зайнятості та умов праці, реєстрації компаній, стимулювання експорту, міжнародної торгівлі, охорони навколишнього середовища, і державні агентства з кредитування експорту, незважаючи на їхні різні повноваження, повинні бути поінформовані про зобов'язання держави в сфері прав людини і дотримуватися їх для забезпечення захисту від несприятливого впливу господарської діяльності.

Потенційний вплив на права людини

«Потенційним впливом на права людини» називається несприятливий вплив, якого може бути, але ще не завдано.

Попередження

Попередженням несприятливого впливу на права людини називаються заходи, що вживаються для того, щоб такий вплив не вчинявся.

Відшкодування шкоди / засоби захисту прав

Відшкодуванням шкоди та засобами захисту прав називаються як *процеси* надання відшкодування та захисту прав у зв'язку з несприятливим впливом на права людини, так і матеріальні *результати*, які можуть протидіяти такому впливу несприятливих наслідків або служити його компенсацією. Такі результати можуть мати різноманітні форми, включаючи

принесення вибачень, реституцію, реабілітацію, фінансову або нефінансову компенсацію і застосування санкцій (кримінальних або адміністративних, наприклад у формі штрафів), а також запобігання вчиненню нової шкоди, наприклад, за допомогою судових заборон або гарантій щодо неповторення.

Нагальні права людини

Найбільш нагальними правами людини для підприємницької структури є ті права, які піддаються найбільшому ризику. Вони, як правило, варіюються в залежності від галузі та умов діяльності. У Керівних принципах чітко говориться, що підприємницька структура не має зосереджувати свою увагу виключно на найбільш нагальних проблемах прав людини, ігноруючи інші проблеми, які можуть виникнути. Але найбільш помітними правами будуть логічно ті, на яких підприємницька структура зосереджує свої основні зусилля.

Серйозний вплив на права людини

У коментарі, що міститься в Керівних принципах, дається визначення серйозного впливу на права людини зі згадуванням його масштабів, обсягу і непоправності. Це означає, що до числа важливих міркувань у цьому контексті відносяться ступінь тяжкості впливу і число осіб, які опиняться або опинилися під таким впливом (наприклад, з причини відстрочених наслідків завдання шкоди навколишньому середовищу). «Непоправне» є третім важливим фактором, який означає в даному випадку будь-які обмеження щодо можливості відновити становище постраждалих осіб до такого рівня, який є щонайменше таким само, або еквівалентним тому становищу, яке існувало до вчинення несприятливого впливу.

Зацікавлена сторона / постраждала сторона

Зацікавленою стороною називається будь-яка особа, яка може вплинути на діяльність будь-якої організації або опинитися під таким впливом. У даному контексті постраждалою стороною називається будь-яка особа, чиї права людини порушуються через діяльність, продукцію чи послуги підприємства.

Взаємодія / консультації із зацікавленими сторонами

Взаємодією або консультаціями з зацікавленими сторонами називається поточний процес взаємодії і діалогу між

підприємницькою структурою і потенційно ураженими сторонами, який дозволяє підприємницькій структурі вислухати, зрозуміти і відреагувати на їхні інтереси і проблеми, в тому числі на основі підходів і практик співпраці.

Структура створення доданої вартості

Структура створення доданої вартості підприємницької структури включає види діяльності, в результаті яких внесок перетворюється в результат за допомогою додавання вартості. Вона включає організації, з якими підприємницька структура має прямі або опосередковані ділові відносини і які або а) є постачальниками товарів чи послуг, що вносять вклад в товари або послуги самої підприємницької структури, або б) отримують від підприємницької структури товари або послуги.

ДОДАТОК II.

КЕРІВНІ ПРИНЦИПИ ТА ІНШІ МІЖНАРОДНІ РАМКОВІ ЗАСАДИ

Стандарт ISO 26000

Стандарт ISO 26000 «Настанови з соціальної відповідальності» є добровільним стандартом для державних і приватних організацій.

Він містить рекомендації щодо семи «основних питань», які пов'язані з соціальною відповідальністю, в тому числі – з правами людини. Стандарт ISO 26000 не пов'язаний з результатами роботи Спеціального представника Генерального секретаря ООН. Проте глава про права людини чітко ґрунтується на рамках ООН, що стосуються «Захисту, поваги та засобів захисту прав», і відображає сутність принципу корпоративної відповідальності щодо поваги прав людини.

www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm

Керівництво ОЕСР

Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) опублікувала Керівництво для багатонаціональних підприємств (перегляньте в 2011 році). Видання 2011 року

включає главу про права людини, положення якої відповідають Керівним принципам. Керівництво також стосується викладеної в Керівних принципах концепції належної обачності щодо всіх аспектів корпоративної відповідальності. Керівництво ОЕСР передбачає створення національних контактних центрів, які можуть розглядати скарги на порушення підприємницькими структурами його приписів.

www.oecd.org/daf/inv/mne/

Глобальний договір Організації Об'єднаних Націй

Глобальний договір є добровільною ініціативою Генерального секретаря Організації Об'єднаних Націй, що вимагає від бізнесу підтримки і поваги прав людини в рамках 10-ти принципів, які підприємницькі структури зобов'язуються дотримуватися при підписанні Глобального договору. Керівні принципи забезпечують основний зміст двох детально викладених у Глобальному договорі принципів у сфері прав людини. Керівні принципи також підсилюють очікування Глобального договору, що підприємницькі структури-учасниці проводитимуть чітку політику і використовуватимуть належні процедури та щорічно повідомлятимуть зацікавленим сторонам про свій прогрес. Глобальний договір підготував для підприємницьких структур широкий спектр документів і керівництв.

www.unglobalcompact.org

ДОДАТОК III.

СИСТЕМА ОРГАНІЗАЦІЇ ОБ'ЄДНАНИХ НАЦІЙ - ДЖЕРЕЛА ПОДАЛЬШИХ НАСТАНОВ

- Корпоративна відповідальність щодо поваги прав людини. Посібник з тлумачення - видано шістьма офіційними мовами Організації Об'єднаних Націй.

- Подальші рекомендації та вступні зауваження Управління Верховного Комісара з прав людини щодо Керівних принципів англійською, французькою та іспанською мовами - наявні на веб-сайті www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx

- Робоча група з питань бізнесу та прав людини підготувала стислий Вступ до Керівних принципів з питань бізнесу та прав людини. Документ розміщений на веб-сайті www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Intro_Guiding_PrinciplesBusinessHR.pdf

- У публікації «Як працювати за Програмою ООН у сфері прав людини. Довідник для громадянського суспільства» міститься інформація для організацій громадянського суспільства про те, як взаємодіяти з УВКПЛ і правозахисними органами Організації Об'єднаних Націй, в тому числі механізмами Ради з прав людини.

- Глобальний договір ООН є платформою Організації Об'єднаних Націй для взаємодії з бізнес сектором (www.unglobalcompact.org).

- Основні документи Глобального договору містяться на веб-сайті www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/tools_resources/index.html

- Глобальний договір, Дитячий фонд Організації Об'єднаних Націй (ЮНІСЕФ) і Міжнародна організація допомоги дітям розробили Звід добровільних принципів із питань прав дітей та бізнесу: *Права дітей та принципи бізнесу*. Містяться на веб-сайті www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/childrens_principles.html

- З Керівними вказівками Міжнародної організації праці можна ознайомитися на веб-сайті www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm
www.ilo.org/ilc/ILCSessions/lang--en/index.htm.

- Розроблені Продовольчою і сільськогосподарською організацією Об'єднаних Націй Добровільні керівні принципи відповідального державного регулювання питань володіння і користування земельними, рибними і лісовими ресурсами в контексті національної продовольчої безпеки містяться на веб-сайті www.fao.org/nr/tenure/voluntary-guidelines/en/.

- Міжнародна фінансова корпорація переглянула свій документ Рамки сталого розвитку (2012 рік). Містяться на веб-сайті www.ifc.org/sustainabilityframework

- Робоча група з питань прав людини і транснаціональних корпорацій та інших підприємств створила базу даних щодо національних планів дій та іншої відповідної інформації про

здійснення державами Керівних принципів, див. www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx.

ДОДАТОК IV.

ЗОВНІШНІ ДЖЕРЕЛА, ЩО МІСТЯТЬ КЕРІВНІ НАСТАНОВИ

Цей список є невичерпним оглядом потенційних джерел подальших вказівок із питань бізнесу та прав людини. Включені в цей список пункти не слід розглядати як схвалені з боку Управління Верховного Комісара з прав людини (УВКПЛ), і воно не несе відповідальності за точність зовнішніх джерел.

Національні правозахисні установи

У УВКПЛ є список існуючих у всьому світі акредитованих національних установ з питань захисту прав людини (НУПЛ): [www.ohchr.org/Documents/Countries/NHRI/Chart Status NIs.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Countries/NHRI/Chart_Status_NIs.pdf)

Единбурзька декларація про роль НУПЛ у розв'язанні проблем, пов'язаних з підприємницькою діяльністю і правами людини (2010 рік), міститься на веб-сайті [www.ohchr.org/Documents/AboutUs/NHRI/Edinburgh Declaration_en.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/AboutUs/NHRI/Edinburgh_Declaration_en.pdf).

Робоча група з питань бізнесу та прав людини Міжнародного координаційного комітету із заохочення і захисту прав людини випустила електронний довідник і навчальний посібник для національних правозахисних установ, які містяться на веб-сайті www.humanrightsbusiness.org/guidebook+and+e-learning+for+nhri.

Інші міжурядові механізми, інструменти та керівництва

Керівництво Європейської комісії з прав людини для малих і середніх підприємств «Мій бізнес і права людини» міститься на веб-сайті http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/human-rightssme-guide-final_en.pdf

Стратегія Європейської комісії з корпоративної соціальної відповідальності (2011 рік). http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index_en.htm.

Галузеві керівництва Європейської комісії з питань бізнесу та прав людини в сфері зайнятості і діяльності агентств по найму;

інформаційних і комунікаційних технологій; а також нафти і газу містяться на веб-сайті http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainablebusiness/documents/corporate-social-responsibility/index_en.htm.

Неурядові механізми, інструменти та керівництва (невичерпний список) з питань Керівних принципів

Навчально-методичний центр з питань бізнесу та прав людини має веб-сторінку, яка містить інформацію про Керівні принципи і Робочу групу: www.business-humanrights.org та www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/Home

Навчальна програма з питань підприємницької діяльності Проекту «Shift» публікує *рекомендації та доповіді про виконання Керівних принципів у різних галузях підприємництва*: www.shiftproject.org/resources.

Центр досліджень щодо багатонаціональних корпорацій (SOMO), Центр з прав людини і навколишнього середовища (CEDHA) і Civider опублікували *Керівництво з питань застосування Керівних принципів ООН в дослідницькій та інформаційно-просвітницькій діяльності підприємницьких структур: Керівництво для організацій громадянського суспільства (2012 рік)*. Міститься на веб-сайті http://somo.nl/publications-en/Publication_3899.

Круглий стіл із міжнародної корпоративної відповідальності підготував, серед інших ресурсів, *Керівництво щодо національних планів дій для реалізації Керівних принципів і дослідження про доступ до засобів захисту прав* (<http://accountabilityroundtable.org/>).

Міжнародна організація роботодавців (IOE) випустила *Керівництво для роботодавців по Керівним принципам з питань бізнесу та прав людини (2012 рік)*.

Міститься на веб-сайті www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/business_and_human_rights/EN/_2012-02_UN_Guiding_Principles_on_Business_and_Human_Rights_Employers_Guide.pdf.

Неурядові механізми, інструменти та керівництва (невичерпний список) з питань підприємницької діяльності в аспекті прав людини

Міжнародна федерація з прав людини (FIDH) підготувала керівництво щодо механізмів корпоративної відповідальності для жертв зловживань і неурядових організацій «*Корпоративна підзвітність щодо зловживань у сфері прав людини: керівництво для жертв зловживань і НПО стосовно механізмів захисту прав*», що міститься на веб-сайті [www.fidh.org / Updated-version-Corporate-8258](http://www.fidh.org/Updated-version-Corporate-8258).

Інститут із прав людини і бізнесу (IHRB), у співпраці з «Calvert Investments» і Міжконфесійним центром з питань корпоративної відповідальності, випустив документ «*Інвестування в права людини: керівництво для інвесторів з питань бізнесу та прав людини*». Міститься на веб-сайті www.ihrb.org/publications/reports/investing-the-rights-way.html.

В організації «КСВ Європа» існує Служба оцінки розгляду скарг (MOC-A), яка підготувала *Звіт про оцінку ефективності корпоративних правових механізмів вирішення конфліктів* (2013 рік). Міститься на сторінках веб-сайту www.csreurope.org/management-complaints-assessment-serviceavailable-all-members та www.csreurope.org/company_mechanisms_for_addressing_human_rights_complaints.html.

Організація «Oxfam» випустила ряд посібників і документів з корпоративної відповідальності: www.oxfam.org.au/explore/corporate-accountability/.

«*Екваторіальні принципи*», що є базовою системою управління ризиками, створеною фінансовими установами для виявлення, оцінки та управління екологічними та соціальними ризиками при фінансуванні проектів, має відношення до Керівних принципів. Міститься на веб-сайті [www.equator-principles.com/index.php / about-ep / about-ep](http://www.equator-principles.com/index.php/about-ep/about-ep).

Добровільні принципи безпеки в сфері прав людини містяться на веб-сайті www.voluntaryprinciples.org/.

Міжнародний кодекс поведінки приватних постачальників охоронних послуг міститься на веб-сайті www.icoc-psp.org/.

Відповідну інформацію про *Ініціативу «Транспарентність в видобувних галузях промисловості»* можна знайти на веб-сайті <http://eiti.org/>.

Відповідна інформація про *Ініціативу за етику торгівлі* міститься на веб-сайті www.ethicaltrade.org/.

Відповідну інформацію про *Асоціацію за справедливу працю* можна знайти на веб-сайті www.fairlabor.org/.

Відповідна інформація про *Міжнародну організацію з проблем соціальної відповідальності і Служби акредитації в сфері соціальної відповідальності* містяться відповідно на веб-сайтах www.sai-intl.org/ та www.saasaccreditation.org/.

Світова асоціація нафтової і газової промисловості з екологічних та соціальних проблем ІПЕСА випустила *Навчальний посібник з питань прав людини*. Міститься на веб-сайті www.ipieca.org/good-practice/humanrights-training-toolkit.

Міжнародна рада з гірничодобувної промисловості і металам, що є галузевою асоціацією з питань стійкості в гірничодобувній і металургійній промисловості, видала декілька публікацій з *прав людини в гірничодобувній і металургійній галузях, в тому числі Керівництво для механізмів розгляду скарг на рівні оперативної ланки*. Містяться на веб-сайті www.icmm.com/page/14809/humanrights-in-the-mining-and-metals-industry-overview-management-approach-andissues.

ISBN: 978-92-1-154207-3

Розроблено та надруковано в ООН, Женева
1415472 (E) - жовтень 2014 р. - 4318
HR / PUB / 14/3
Публікація ООН
Sales № E.14.XIV.6