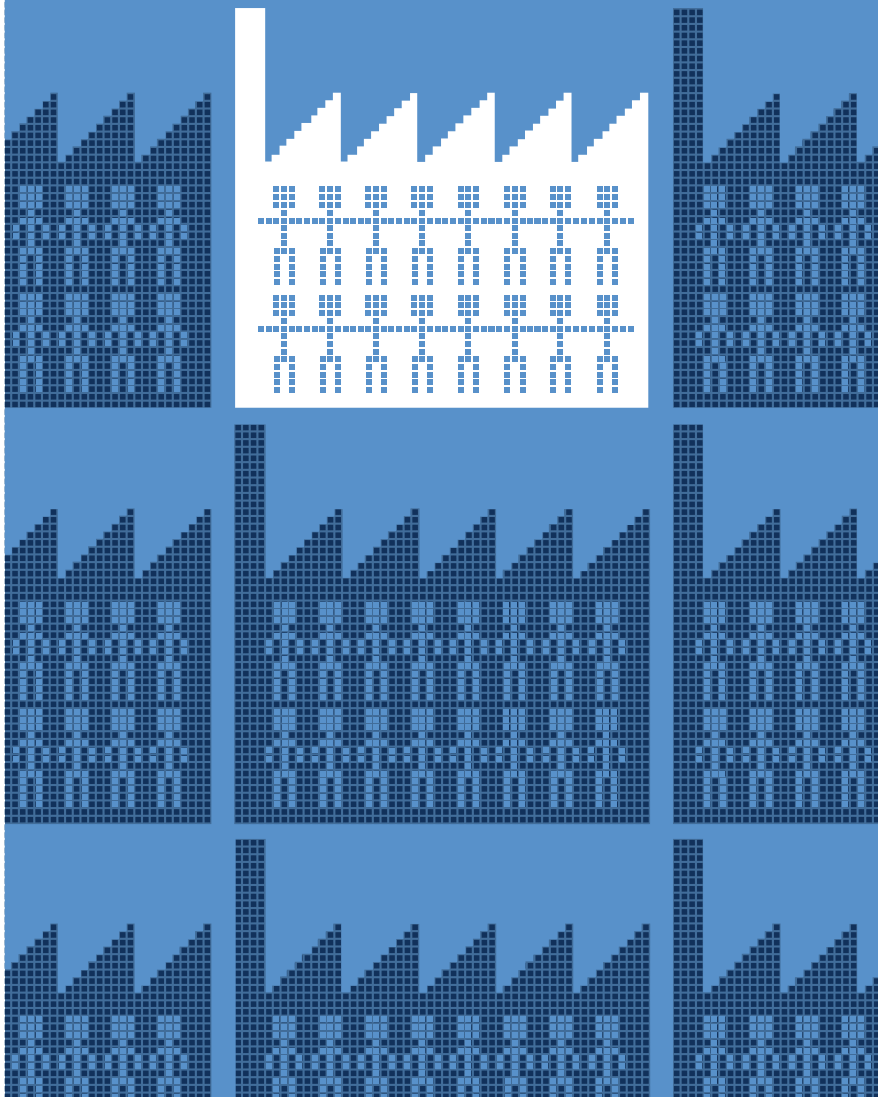
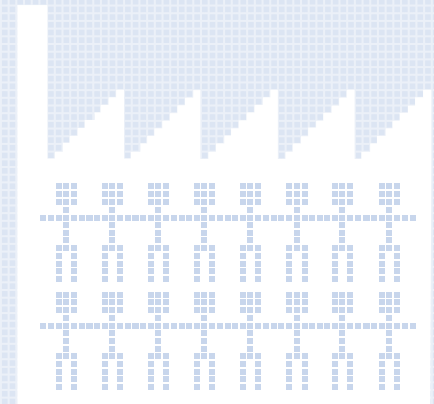


Как применять Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН для исследования компаний и правозащитной деятельности

Руководство для организаций гражданского общества



Как применять Руководящие принципы
предпринимательской деятельности в аспекте
прав человека ООН для исследования
компаний и правозащитной деятельности
Руководство для организаций гражданского общества



Mariëtte van Huijstee _ SOMO

Victor Ricco _ CEDHA

Laura Ceresna-Chaturvedi _ Cividep India

Выходные данные

Данное руководство было переведено под ответственностью Ресурсного центра по вопросам бизнеса и прав человека. Изначально руководство было составлено на английском языке организациями SOMO, CEDHA и Cívidep India. В случае возникновения любых различий в интерпретации между данной версией и версией на английском языке, пожалуйста, используйте версию на английском языке как ориентир или обратитесь в SOMO для получения более детальной информации: www.somo.nl

SOMO



CEDHA

Cívidep India

Workers' Rights & Corporate Accountability



Как применять Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН для исследования компаний и правозащитной деятельности
Руководство для организаций гражданского общества

Ноябрь 2012

Авторы: Mariëtte van Huijstee (SOMO), Victor Ricco (CEDHA), Laura Ceresna-Chaturvedi (Cívidep India)

Графический дизайн: JUSTAR.nl

Данная публикация стала возможной благодаря финансовой поддержке Министерства иностранных дел Нидерландов. Содержание данной публикации является исключительной ответственностью SOMO и ни в коем случае не должно восприниматься как отражающее взгляды Министерства иностранных дел Нидерландов.

Опубликовано: SOMO, CEDHA, Cívidep India

SOMO

Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen
Центр исследования мультинациональных корпораций

Sarphatistraat 30
1018 GL Amsterdam
The Netherlands
Tel: + 31 (20) 6391291
E-mail: info@somo.nl
Website: www.somo.nl

O SOMO: SOMO – независимая исследовательская организация, базирующаяся в Амстердаме, Нидерланды. Она была основана в 1973 году для предоставления организациям гражданского общества (ОГО) информации о структуре и организации мультинациональных компаний, проводя независимые исследования. SOMO достигло значительной профессиональной компетенции в следующих сферах: корпоративная подотчетность, финансовое и торговое регулирование, а также положение развивающихся стран относительно финансового сектора и торговых соглашений. Также SOMO накопило знания о многих отраслях предпринимательской деятельности, проводя отраслевые исследования.

O CEDHA: Основанный в 1999 году, Центр по правам человека и окружающей среде (CEDHA) – неприбыльная организация, базирующаяся в Кордове, Аргентина, которая стремится к построению более гармоничных отношений между окружающей средой и людьми.

O Cívidep: Cívidep – неправительственная организация (НПО), базирующаяся в Бангалоре, Индия. Она изучает влияние корпоративной деятельности на общины и окружающую среду, помогает работникам организовываться и вместе с многими другими организациями и отдельными лицами выступает за права рабочих и корпоративную подотчетность. Инициативы Cívidep за права рабочих осуществлялись в отраслях швейной промышленности и производства электроники.

Данная публикация предоставляется на условиях общественной лицензии Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 Unported Licence.

Данное руководство является вторым из серии руководств для ОГО, опубликованных SOMO. Первое руководство посвящено теме Многосторонних инициатив: интерактивных процессов, в рамках которых представители бизнеса, ОГО и, возможно, другие заинтересованные стороны взаимодействуют, чтобы сделать бизнес процессы более устойчивыми социально и/или по отношению к окружающей среде.

Содержание

6	Выражение признательности
7	Список сокращений
8	Глоссарий
10	Введение и пояснение к руководству
10	Введение
10	Рамки в отношении «защиты, соблюдения и средств правовой защиты» и Руководящие принципы
11	Преимущества
12	Недостатки
14	Цель данного руководства
14	Разработка данного руководства
15	Как использовать данное руководство
16	Методологические рекомендации
18	Часть I: Общая проверка соблюдения прав человека
18	Шаг 1: Проверка программ в области прав человека
21	Шаг 2: Проверка обеспечения должной заботы о правах человека
29	Шаг 3: Проверка процедуры, позволяющей возместить ущерб
32	Шаг 4: Проверка выполнения законов и стандартов
36	Часть II: Устранение неблагоприятных воздействий на права человека
38	Возложение ответственности на основе степени участия в неблагоприятных воздействиях
39	Пересечения сценариев
42	Шаг 1: Определить сценарий ответственности
47	Шаг 2: Оценка реагирования компании на неблагоприятное воздействие на права человека
56	Стратегии последующих действий
56	Взаимодействие с компанией
57	Суды
58	Национальные правительства
58	Национальные координационные бюро ОЭСР
59	Национальные учреждения, занимающиеся поощрением и защитой прав человека/омбудсмен
60	ООН: Рабочая группа по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях, а также другие механизмы
61	Региональные правозащитные системы
61	Повышение осведомленности общественности
62	Финансовые учреждения и акционеры
62	Другие деловые партнеры
62	Глобальный договор ООН
63	Другие международные и межправительственные механизмы рассмотрения жалоб
66	В заключение
68	Дополнительные источники
69	Примечания
70	Заметки

Выражение признательности

Авторы хотели бы выразить свою благодарность всем практикам и экспертам, которые пожелали рецензировать проект данного руководства: Peter Bakker (Всемирный совет предпринимателей по устойчивому развитию), Aukje Berden (Nidera), Claire Methven O'Brien (Датский институт по вопросам бизнеса и правам человека), Robert Finch (Камбоджийский центр по вопросам прав человека), Audry Gaughran (Amnesty International), Michiel van Gelderen (Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека), Filip Gregor (Служба экологического права), Carlos Lopez (Международная комиссия юристов), Amol Mehra (Международный круглый стол по корпоративной подотчетности), Dominique Muller (Кампания за чистую одежду), Pia Navazzo (FIDH), Gabriela Quijano (Amnesty International), Caroline Rees (Shift), Jan-Willem Scheijgrond (Royal Philips Electronics), Julieta Sullivan (Nidera), and Lene Wendland (Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека). Их комментарии и предложения оказались бесценными для разработки структуры и содержания данного руководства, а также, с точки зрения авторов, значительно улучшили оба аспекта руководства. Тем не менее, содержание данного руководства ни в коем случае не должно восприниматься как отображающее мнение каждого из рецензентов, так же как и их вклад в процесс не должен считаться одобрением конечного продукта.

В равной степени с внешними рецензентами, каждый из авторов хотел бы поблагодарить многочисленных коллег, которые помогли в создании руководства:

Victor Ricco (CEDHA) хотел бы признать вклад, сделанный несколькими стажерами, которые помогли подготовить данную публикацию, а именно Sol Delamer, Anna Naimark, Willow Batista, Emily Cohen and Sol Herrera Prieto. Особая благодарность выражается Caspar Plomr за работу и помощь, которые он предоставил в процессе разработки данного руководства;

Mariëtte van Huijstee (SOMO) хотела бы поблагодарить Joris Oldenziel, Tim Steinweg и Marije Brouwer за их глубокомысленные замечания и конструктивные отзывы;

Laura Ceresna-Chaturvedi (Cividep-India) хотела бы поблагодарить Gopinath K. Parakuni и Suhasini Singh за их помощь в процессе реализации проекта.

Список сокращений

CEDHA	Центр по правам человека и окружающей среде
Cividep	Гражданские инициативы для развития и мира Индии
FIDH	Международная федерация прав человека
SOMO	Центр исследований транснациональных корпораций
ДООНПKN	Декларация Организации Объединенных Наций о правах коренных народов
KCO	Социальная ответственность корпораций
МИ	Многосторонняя инициатива
MOT	Международная организация труда
НКБ	Национальное координационное бюро
НПО	Неправительственная организация
НУПЧ	Национальные учреждения, занимающиеся поощрением и защитой прав человека
ОГО	Организация гражданского общества
ООН	Организация Объединенных Наций
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
СДП	Сообщение о достигнутом прогрессе

Глоссарийⁱ

Должная забота: должная забота понимается как бизнес процесс, посредством которого предприятия активно определяют, предотвращают, смягчают, и предоставляют отчет о том, как они устраняют и справляются со своими потенциальными и реальными неблагоприятными воздействиями на права человека. Процесс должен включать оценку реальных и потенциальных воздействий от всех коммерческих операций, обобщение и действие на основании выводов, отслеживание ответных реакций, и сообщение о том, каким образом негативные воздействия устраняются. Должная забота подразумевает более, чем просто оценку рисков для компании; целью является понимание и устранение угроз и нарушений, которые деятельность компании наносит правообладателям, включая производственно-сбытовую цепь и другие деловые отношения.

Механизм рассмотрения жалоб: механизм рассмотрения жалоб - это неюридическая процедура, которая предлагает формализованный способ, с помощью которого отдельные лица или группы лиц могут поднимать вопросы об оказываемом на них воздействии предприятием, включая воздействие на права человека, но не только, а также обращаться к средствам правовой защиты. Эти механизмы могут задействовать судебные, переговорные или другие процессы, которые будут приемлемы с культурной точки зрения и совместимы с правозащитными принципами. Согласно Организации Объединенных Наций, для того, чтобы механизм рассмотрения жалоб был эффективен, он должен быть легитимным, доступным, предсказуемым, справедливым, прозрачным, совместим с правозащитными принципами и являться источником непрерывного обучения.

Рычаги влияния: рычаги влияния – это преимущество, которое дает возможность влиять на других, что означает способность изменять противоправные практики партнеров по бизнесу, которые совершают или способствуют совершению воздействия.

Конструктивное взаимодействие заинтересованных сторон:ⁱⁱ деятельность, направленная на создание возможностей для диалога между организацией и одной или более заинтересованных сторон с целью предоставления взвешенной информации для принятия решений организации.

Смягчение: смягчать в этом контексте означает делать все возможное, чтобы предотвратить или прекратить противоправные практики стороны, совершающей или способствующей совершению неблагоприятных воздействий и рисков для прав человека. Существует разница между смягчением рисков для прав человека и смягчением воздействия на права человека: смягчение рисков для прав человека относится к действиям направленным на уменьшение вероятности возникновения определенного неблагоприятного воздействия. Смягчение неблагоприятного воздействия на права человека относится к действиям, направленным на уменьшение масштабов

воздействия третьей стороны с возмещением причиненного ущерба в случае остаточного воздействия. Это не должно быть воспринято, как означающее, что компании допустимо уменьшить нарушение прав человека третьей стороной в некоторой степени, а оставшиеся небольшие нарушения приемлемы. Все усилия компании должны быть сфокусированы на прекращении воздействия на права человека третьей стороной, которая служит причиной ущерба, но и поскольку компания не имеет полного контроля над третьей стороной, полное прекращение не может быть гарантировано компанией.

Многосторонняя инициатива: инициативы диалога с участием многих заинтересованных сторон относятся к интерактивному процессу, в котором представители бизнеса, ОГО и, возможно, другие группы заинтересованных сторон взаимодействуют, чтобы сделать бизнес процессы более устойчивыми социально и/или по отношению к окружающей среде.

Возмещение ущерба: возмещение ущерба относится к акту или процессу предоставления средств правовой защиты жертве(вам) неблагоприятного воздействия на права человека. Средства правовой защиты могут быть предоставлены во многих формах. Они могут включать извинения, возмещение убытков, реабилитацию, финансовую или нефинансовую компенсацию и штрафные санкции (как уголовные, так и административные, например штрафы), а также предотвращение вреда путем, например, судебных предписаний или гарантий о том, что нарушение не повторится. Важно отметить, что компании являются не единственными субъектами, на которых возлагается ответственность за возмещение ущерба, потому что государства должны также играть четкую роль в возмещении ущерба. Обязательством государства является обеспечить право человека на средства правовой защиты. Таким образом, компании должны воздерживаться от препятствования законным процессам возмещения ущерба, предлагаемых государством, в то время как государства должны активно следить за усилиями компаний в возмещении ущерба.

Правообладатели: каждый человек является правообладателем, и каждое право человека имеет соответствующего «носителя обязательств».

Правообладатель:

- Наделен правами
- Имеет право заявлять о своих правах
- Имеет право привлекать к ответственности носителей обязательств
- Имеет обязанность соблюдать права других

Те, кто обязаны соблюдать, защищать и осуществлять права правообладателей являются носителями обязательств (например, компании или государства).ⁱⁱⁱ

Введение и пояснение к руководству

Введение

Целью данного руководства является предоставление конкретной поддержки, рекомендаций и единой базы для организаций гражданского общества (ОГО) по применению Руководящих принципов ООН в вопросах соблюдения прав человека представителями бизнеса и, таким образом, являются поддержкой местным сообществам, наемным работникам и другим правообладателям для осуществления прав человека. Руководство предлагает метод применения Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН для ОГО в исследовании компаний и правозащитной деятельности, помогая им возлагать на компании ответственность за соблюдение признанных во всем мире прав человека.

Мировое развитие частного сектора за последние три десятилетия сопровождается резким увеличением социальных воздействий этого сектора, как в положительном, так и в негативном смысле. Многонациональные корпорации могут способствовать экономическому благосостоянию, а также увеличению рабочих мест и тем самым вносить вклад в осуществление прав человека. В то же время, предприятия могут оказывать негативное воздействие на права человека по всему миру, например, когда они вытесняют коренное население с их земель, когда они загрязняют окружающую среду, от которой зависят общины, когда они нарушают трудовые права, или когда они тесно связаны с режимом, который нарушает права своих граждан. Подобные неблагоприятные воздействия на права человека широко распространены в современной глобализированной экономике, поскольку часто из-за чрезмерного дисбаланса сил права наиболее слабых и уязвимых приносятся в жертву интересам мощных предприятий и их акционеров.

Рамки в отношении «защиты, соблюдения и средств правовой защиты» и Руководящие принципы

Организация Объединенных Наций (ООН) признала, что деятельность коммерческих предприятий может оказывать негативное воздействие на права человека. В 2005 году был учрежден мандат относительно бизнеса и прав человека по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях. Генеральный секретарь ООН назначил профессора Джона Ругги Специальным пред-

ставителем по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях. В результате были разработаны рамки в отношении «защиты, соблюдения и средств правовой защиты» в 2008 году, в которых излагаются обязательства и ответственность государства и бизнеса для решения проблемы нарушений прав человека, связанных с бизнесом, за которыми последовали Руководящие принципы, принятые в 2011 году, которые объясняют как государствам и предприятиям следует применять рамки ООН.

В основу рамок «защиты, соблюдения и средств правовой защиты» положены три исходные предпосылки. Во-первых, государства обязаны обеспечивать защиту от нарушений прав человека третьими сторонами, включая предприятия, посредством надлежащей политики, нормативного регулирования и судебного разрешения споров. Во-вторых, корпорации обязаны соблюдать права человека, а это означает, что предприятиям следует проявлять должную осмотрительность, с тем чтобы избегать нарушения прав других сторон и устранять неблагоприятное воздействие на них, к которому они причастны. В-третьих, существует потребность в расширении доступа жертв нарушений к эффективным средствам судебной и внесудебной правовой защиты. В этом руководстве фокус сделан на Руководящих принципах в пределах второй предпосылки: ответственность корпораций за соблюдение прав человека. Руководящие принципы в пределах этих рамок предоставляют базу для ОГО в вопросах привлечения к ответственности бизнеса и дают возможность обосновывать требования более ответственного ведения бизнеса.

Преимущества

Рамки ООН и Руководящие принципы имеют сильные и слабые стороны. Основным преимуществом является то, что они представляют собой наиболее авторитетную и международно признанную базу в отношении бизнеса и прав человека, поскольку они поддерживаются правительствами государств-членов ООН и основаны на длительных консультациях со многими заинтересованными сторонами в течение шести лет. Руководящие принципы разъясняют нормы корпоративного поведения, выполнение которых ожидается от компаний государствами-членами ООН, и были поддержаны многими промышленными и бизнес ассоциациями.

Кроме того, корпоративная ответственность за соблюдение прав человека, описанная в Руководящих принципах, дала значительный импульс развитию дискуссии в отношении ответственности компаний за соблюдение прав человека: благодаря Руководящим принципам, многие аргументы, используемые бизнесом для отрицания своей ответственности за избежание и решение проблем неблагоприятного воздействия на права человека, стали беспочвенными, например, в случаях, когда компании отрицают свою ответственность за производственно-сбытовую цепь. Руководящие принципы четко проясняют, что предприятия несут ответственность по устранению воздействий на права человека, которые происходят вследствие их соб-

ственной деятельности или в результате их деловых отношений с другими субъектами, в том числе в производственно-сбытовых целях.

Недостатки

Рамки и Руководящие принципы имеют также серьезный недостаток, который широко известен ОГО: они не создают новых международных правовых обязательств для компаний, которые имели бы законную силу и не сопровождаются механизмом рассмотрения жалоб, который жертвы нарушений прав человека, связанных с бизнесом, могли бы использовать в качестве средства правовой защиты.

Кроме того, Руководящие принципы имеют недостаток в отношении разработки обязательств для отдельных государств по регулированию воздействий на права человека коммерческими предприятиями за пределами границ государства (т.е. экстерриториальные обязательства), даже несмотря на то, что данный принцип признан на международном уровне в других областях (таких, как секс-туризм) и гораздо сильнее в правовых системах некоторых государств (например, Закон о правонарушении в отношении иностранных граждан в Соединенных Штатах).

Третий недостаток заключается в том, что Руководящие принципы не включают явную ссылку на полный свод законов и норм в отношении прав человека, которые важны для оценки ответственности корпораций за соблюдение прав человека. Другими словами: применение Руководящих принципов компанией не означает соблюдение всех международно признанных прав человека.

В Руководящих принципах «международно признанные права человека понимаются, как минимум, так же как права, закрепленные в Международном билле о правах человека и принципы, касающиеся основополагающих прав, которые изложены в Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда». Хотя Руководящие принципы и утверждают, что бизнес может воздействовать практически на все права человека и компаниям, возможно, потребуется обратить внимание на дополнительные права в зависимости от обстоятельств, прямо это не упоминается. Существует намного больше международно признанных законов и норм касательно прав человека, которые имеют очень важное значение для оценки корпоративной ответственности за соблюдение прав человека, например, Декларация ООН о правах коренных народов (другие важные международные законы и нормы относительно прав человека приведены в блоке 1).

Блок 1:

Дополнительные значимые международные законы и нормы относительно прав человека

Другие важные законы и нормы относительно прав человека включают, но не ограничиваются, следующими документами: основные Конвенции ООН по правам человека (по определению Управления Верховного комиссара ООН по правам человека^{iv}) и декларации ООН, такие как Декларация ООН о правах коренных народов (ДООНПКН). ОГО рекомендуется исследовать эти инструменты в сочетании с работой экспертных органов ООН, таких, как органы, учрежденные на основе договоров в отношении прав человека, и специальных процедур Совета по правам человека, поскольку они предоставляют полезную интерпретацию и руководство в отношении того, как соблюдать и применять эти нормы.

Таким образом, в Руководящих принципах нет прямого указания на некоторые основополагающие договора и декларации о правах человека, и поэтому Руководящие принципы обеспечивают компаниям лазейки для избегания ответственности, изложенной в этих документах. Тем не менее, в комментарии к Принципу 12 точно определяется, что: «В зависимости от обстоятельств, предприятиям, **возможно, потребуется учитывать и другие нормы** [выделено автором]. Например, предприятиям следует соблюдать права человека лиц, принадлежащих к конкретным группам или общинам, которые нуждаются в особом внимании в тех случаях, когда они могли оказывать неблагоприятное воздействие на их права человека. В этой связи в рамках Организации Объединенных Наций приняты дополнительные договоры о правах коренных народов; женщин; национальных или этнических, религиозных и языковых меньшинств; детей; инвалидов; а также трудящихся-мигрантов и членов их семей. Кроме того, в ситуациях вооруженного конфликта предприятиям следует соблюдать нормы международного гуманитарного права».

В случаях, когда ОГО могут продемонстрировать, что обстоятельства затрагивают дополнительные международные законы и нормы в области прав человека, комментарий к Руководящему принципу 12 позволяет ОГО призвать компании к ответственности за соблюдение этих дополнительных международных законов и норм в области прав человека. ОГО, которые используют данное руководство, таким образом, также рекомендуется рассмотреть вопрос, относятся ли дополнительные международные законы и нормы в области прав человека вместе с Международным биллем о правах человека и основными конвенциями Международной организации труда (МОТ) к их компании и/или рассматриваемому делу и включить их в общую оценку.

Цель данного руководства

Целью и задачей данного руководства является оказание помощи ОГО в использовании Руководящих принципов в своих исследованиях, кампаниях, взаимодействиях и работе по защите прав человека по отношению к компаниям и правительствам. При использовании Руководящих принципов в исследованиях корпораций, проведении кампаний, взаимодействиях и работе по защите прав человека ОГО могут играть незаменимую роль в качестве противовеса, призывающего компании к ответственности за соблюдение международно признанных прав человека и обеспечивая контроль за выполнением компаниями своих обязательств и улучшением их поведения. Таким образом, ОГО могут способствовать тому, чтобы Руководящие принципы стали реальной ценностью для правообладателей, на которых может быть оказано негативное влияние деятельностью корпораций. Кроме того, используя Руководящие принципы в своих исследованиях и работе по защите прав человека, а также накапливая экспертные знания, ОГО смогут снабдить национальные и международные органы полезной информацией о преимуществах и недостатках Руководящих принципов, помогая усовершенствовать международную систему в области бизнеса и прав человека в должном направлении.

Разработка данного руководства

Данное руководство было разработано в несколько этапов и на основе сотрудничества и участия. В первой половине 2012 года SOMO, CEDHA и Civider разработали проект этого руководства. В 2012 году во время Саммита Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию (Рио +20) партнеры организовали совместный рабочий семинар, как независимое дополнительное мероприятие для ОГО, ориентированных на информационно-разъяснительную работу и распространение Руководящих принципов, наращивание потенциала по их использованию, тестирование и усовершенствование проекта руководства. После того, как были внесены некоторые поправки по итогам семинара, экспертам и практикам из различных групп заинтересованных сторон и с различными точками зрения о Руководящих принципах было предложено сделать рецензию на руководство. В то же время, руководство было протестировано на двух примерах компаний, одном из Индии и одном из Аргентины. Во второй половине 2012 года на основе отзывов рецензентов и опыта, полученного в ходе тестирования, руководство было завершено.

Рецензии и тестирование предоставили много ценных идей, которые, по мнению авторов, значительно усовершенствовали руководство и сделали его более актуальным и пригодным для целевой группы, а именно, ОГО, желающих привлечь к ответственности предприятия за соблюдение прав человека, и тем самым поддержать местные сообщества, работников и других правообладателей, чтобы обеспечить отстаивание их прав. Учитывая вышеизложенное, руководство может быть еще более усовершенствовано, как только ОГО накопят опыт в использовании

Руководящих принципов и откроют перспективные пути в своих исследованиях компаний и работе по защите прав человека, а также привлечении компаний к ответственности за соблюдение прав человека. Таким образом, авторы приглашают пользователей данного руководства поделиться своим опытом и отзывами, используя контактную информацию, приведенную в выходных данных издания.

Как использовать данное руководство

Данное руководство предлагает методологию для проверки деятельности мультинациональных корпораций⁴ относительно Руководящих принципов посредством анализа показателей результатов деятельности и оценочных вопросов. Некоторые пользователи могут предпочесть использовать либо показатели, либо вопросы. Другие предпочтут использовать оба способа.

Руководство разделено на две части в соответствии с потребностями пользователей:

- 1 Первая часть предлагает механизм общей проверки политики, процедур и деятельности компаний в отношении прав человека, эффективности предотвращения компаниями угроз и неблагоприятных воздействий на права человека согласно Руководящим принципам. ОГО рекомендуется использовать эту часть руководства в случае, если они не имеют подтвержденной информации о нарушениях прав человека компаниями в прошлом и установленных контактах с правообладателями. Также тем ОГО, которые выявили нарушение прав человека, рекомендуется использовать эту часть руководства, чтобы определить сделала ли компания всё от нее зависящее для предотвращения данных нарушений.
- 2 Вторая часть предлагает конкретный механизм действия в тех случаях, когда неблагоприятные воздействия на права человека уже были выявлены. Она разработана для того, чтобы оценить, в достаточной ли мере компания реагирует на нарушения согласно Руководящим принципам, а оценивание, в свою очередь, предполагает тесную связь между ОГО, которые производят оценку, и самими правообладателями. Методология, предложенная в первой части, может помочь распознать неблагоприятное воздействие на права человека, связанное с деятельностью компании, после чего пользователь может продолжить расследование конкретного случая, используя вторую часть руководства.

Оставшаяся часть данной главы включает в себя некоторые общие методологические рекомендации для ОГО в проведении оценки компании относительно соблюдения прав человека. После чего следуют первая и вторая части. За ними следует глава, в которой представлен обзор возможных стратегий, которые ОГО могут использовать по результатам оценки. Данная глава включает в себя многие из причин, почему ОГО хотели бы оценить соблюдение прав человека в деятельности компании. Руководство завершается выводами и разделом о документации, механизмах и инструментарии для дальнейшего сопровождения.

Методологические рекомендации

Метод оценки, представленный в этом руководстве, часто будет подразумевать исследование и сбор данных, которые не доступны широкой аудитории. Такое исследование требует продуманного методологического подхода, а также надлежащих навыков и техник исследования. Для получения более подробной информации о методах и техниках исследования, ОГО могут обратиться к научной литературе по этой теме. Данный раздел содержит ряд рекомендаций по сбору данных, которые необходимы именно в контексте данного руководства.

Информация о компании, которая доступна публично, скорее всего, изобразит более радужную картину соблюдения прав человека в деятельности компании, чем (потенциально) пострадавшие правообладатели (например, рабочие, общины коренных народов, живущие вблизи производственных объектов и т.д.). Поскольку эти правообладатели являются предполагаемыми субъектами ответственности корпораций за соблюдение прав человека, оценка деятельности компании в этом аспекте может быть осуществлена исключительно в том случае, если она включает их точку зрения и опыт. Как правило, ОГО должны всегда пытаться предоставить более одного источника информации о деятельности компании в аспекте прав человека, чтобы представить информацию настолько разносторонне, насколько это возможно и избежать однобоких представлений.

Некоторые предложения для получения надежной информации:

- Создайте обзор стран и секторов, в которых компания осуществляет свою деятельность, чтобы иметь возможность всесторонне оценить спровоцированные компанией риски для прав человека и ее реагирование на неблагоприятные риски и воздействия на права человека.
- Сотрудничайте или консультируйтесь с (потенциально) пострадавшими правообладателями и другими заинтересованными сторонами.
- Регулярно проверяйте веб-сайт компании.
- Определите функциональные подразделения и должностные лица в компании, чтобы выбрать подходящего человека для получения информации. Обратите внимание, что необходимая информация и лица могут быть разбросаны по разным подразделениям компании (например, отделы нормативно-правового соответствия, аудита, снабжения или социальной ответственности корпораций (КСО) и что компания может не реагировать на такие запросы.
- Делайте запросы информации от компании по поводу ее воздействия на права человека и реагирования на подобные воздействия с помощью электронной почты, телефонных звонков, просьб об интервью и т.д. Оценочные вопросы,

представленные в данном руководстве, могут быть с легкостью использованы для разработки анкетирования компании и/или интервью.

- Чтобы получить необходимые данные для текущей оценки, важно, чтобы компания была готова сообщить, каким образом она пытается предотвращать и устранять неблагоприятные воздействия на права человека. Руководящий принцип 21 предполагает, что все компании должны откликаться на правомерные запросы, сделанные извне, о том, как они реагируют на предполагаемые воздействия на права человека. Подобное в особенности ожидается, если стороны, делающие запросы в компанию, являются непосредственно пострадавшими или законными представителями таких лиц или групп. Таким образом, ОГО, производящие текущую оценку, могут сделать настоятельный запрос о предоставлении информации в компанию, если ОГО может подтвердить, что она представляет интересы пострадавших правообладателей.
- Делайте запросы информации официальным субъектам - профсоюзам, (местным) журналистам, Национальным учреждениям, занимающиеся поощрением и защитой прав человека (НУПЧ) или уполномоченному(ым) по правам человека - и другим соответствующим посредникам.
- Совершайте поиск информации путем подачи официальных запросов на доступ к информации в такие органы, как Министерство защиты окружающей среды, Министерства экономики и/или промышленности, НУПЧ или к Уполномоченному по правам человека, а также в контролирующие органы. К примеру, вы можете подать запрос на предоставление оценки социального и экологического воздействия, которую во многих случаях компания должна была провести до того, как приступить к коммерческой деятельности, а также официального разрешения на занятие своей деятельностью. Также запрашивайте результаты текущих или периодических пересмотров данных оценок воздействия.
- Сотрудничайте с парламентом для получения информации путем официальных запросов парламента к правительству.

Часть I: Общая проверка соблюдения прав человека

Часть I данного руководства предназначена для того, чтобы оценить насколько программы, процедуры и деятельность компании соответствуют Руководящим принципам и являются ли они достаточными для предотвращения рисков в области прав человека и устранения воздействий на права человека, в случае их возникновения. Она представляет общую проверку соблюдения прав человека компанией, не имея сведений о фактических нарушениях или воздействиях (пока). Если ОГО имеет дело с компанией, которая негативно воздействует или воздействовала на права человека, также рекомендуется использовать вторую часть данного руководства, которая предусматривает показатели для оценивания того, насколько адекватно компания реагирует на фактические воздействия в соответствии с Руководящими принципами.

Существует множество ситуаций, в которых ОГО хотели бы оценить риски для прав человека, связанные с определенной компанией. Например:

- a Прежде, чем компания начнет деятельность в стране и информации о воздействии ее деятельности не существует или ее недостаточно;
- b При сопоставлении деятельности разных компаний;
- c При рассмотрении вопроса сотрудничать с компанией или нет;
- d При определении типов компаний, инвестирующих в страну;
- e При разработке досье компании или исследовательского отчета.

Шаг 1: Проверка программ в области прав человека

Наиболее простое требование, которое коммерческие предприятия должны выполнить для того, чтобы подтвердить свою ответственность за соблюдение прав человека - это обозначить приверженность подобной ответственности в программном заявлении в области прав человека, которое будет доступно для общественности.

Блок 2: Руководящий принцип 16

Руководящий принцип 16 обуславливает, что программное заявление в области прав человека должно:

- a утверждаться на самом высоком уровне руководящего звена предприятия;
- b готовиться на основе соответствующих выводов внутренних и/или внешних экспертов;
- c определять ожидаемое предприятием отношение к правам человека со стороны персонала, партнеров по предпринимательской деятельности и других сторон, непосредственно связанных с его деятельностью, продукцией или услугами;
- d предаваться гласности и распространяться внутри предприятия и за его пределами среди всего персонала, партнеров по предпринимательской деятельности и других соответствующих сторон;
- e получить отражение в программах и процедурах оперативной деятельности, необходимое для его закрепления в рамках всей деятельности предприятия.

Чтобы оценить осуществление компанией данного принципа:

- Проверьте, доступна ли программа компании в области прав человека в ее коммуникации с общественностью (например, веб-сайт, внешние отчеты) и легко ли ее найти.
- Оцените, указано ли в программе в области прав человека, какое должностное лицо или отдел в компании утвердил ее и кто несет ответственность за ее осуществление. Если это не указано в самой программе, рекомендуется обратиться в компанию и запросить информацию со ссылкой на Руководящие принципы.
- Обратившись в несколько отделов компании, к ее партнерам по бизнесу и потенциально затрагиваемым правообладателям, а также к другим заинтересованным сторонам, можно перепроверить, осведомлены ли соответствующие стороны о программе.
- Может быть полезно проверить другие документы компании – например, ежегодные отчеты или отчеты по КСО – чтобы выяснить, отображена ли политика в области прав человека также и в них.

Показатели результатов деятельности

- Компания имеет публичное заявление/программу, которая по меньшей мере поддерживает Международный билль о правах человека, а также восемь основных конвенций МОТ, изложенные в Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда (РП12).
- Компания руководствуется другими международно признанными нормами в области прав человека в своей программе в области прав человека, которые соответствуют конкретным обстоятельствам, в которых она работает. Это может относиться к определенному региону или отрасли, или к определенным группам (например, коренным народам), на которые компания может иметь потенциальное неблагоприятное воздействие (комментарий к РП12). Заявление/программа в области прав человека утверждается генеральным директором компании или советом директоров (РП16).
- О программе в области прав человека сообщается всему персоналу, поставщикам, сторонам, состоящим в деловых отношениях с компанией и другими сторонами, непосредственно связанными с ее деятельностью, продукцией или услугами, а также она определяет ожидания от этих сторон (РП16).

Наводящие вопросы для проверки

- Доступна ли программа в области прав человека, например, на веб-сайте компании или по запросу?
- На какие международные нормы в области прав человека она ссылается? Соответствует ли она минимальным критериям, изложенным выше? В достаточной ли мере она покрывает все значимые нормы, учитывая отрасль и регион, в котором работает компания?
- Определяет ли программа в области прав человека ожидания от персонала, партнеров по бизнесу и других сторон, непосредственно связанными с ее деятельностью, продукцией или услугами?
- Была ли она одобрена на высшем уровне руководства компании (например, генеральным директором/директором/советом компании)?
- Было ли сообщено о ней всем сотрудникам, партнерам по бизнесу, другим значимым сторонам (например, службам безопасности государства; инвесторам; потенциально затронутым заинтересованным сторонам)?
- Согласуются ли другие программы и процессы коммерческой деятельности с заявлением в области прав человека, например, обеспечивает ли компания, что ее налогообложение, правовая политика и политика в области закупок не подрывают соблюдение прав человека?
- Существует ли пункт о соблюдении прав человека в контрактах между компанией и партнерами по бизнесу?

Шаг 2: Проверка обеспечения должной заботы о правах человека

Помимо обязательства соблюдать права человека, компании должны ввести бизнес процесс, известный как обеспечение должной заботы о правах человека. Обеспечение должной заботы о правах человека понимается как бизнес процесс, при помощи которого предприятия активно выявляют, предупреждают, смягчают и контролируют то, как они реагируют и справляются со спровоцированным ими потенциальным и реальным неблагоприятным воздействием на права человека. Следовательно, компаниям следует иметь постоянно действующие процессы, которые помогут им выявить потенциальные нарушения прав человека и позволяют своевременно принимать меры для их предотвращения. Эти же процессы могут помочь обнаружить нарушения прав человека, связанные с деятельностью компании. Компания должна иметь готовые процессы для реагирования на данные нарушения.

Кроме того, чтобы убедиться, что действия компании не противоречат правам человека, предприятия должны активно предпринимать превентивные меры, чтобы избежать возможных негативных воздействий на права человека в будущем. Необходимость обеспечения должной заботы о правах человека относится не только к деятельности самой компании, но и включает в себя любое воздействие, которое она совершает, способствуя совершению или непосредственно связано с ее производственно-бытовой цепью и деловыми отношениями, например с субподрядчиками, клиентами, правительствами и партнерами в совместных предприятиях. Пожалуйста, обратитесь к странице 41 данного руководства, где приведены примеры того, как компании совершали, способствовали совершению и были связаны с нарушениями прав человека.

Обеспечение должной заботы о правах человека в первую очередь должно быть осуществлено в деятельности самой компании, а также ее деловых партнеров, заказчиков, клиентов и в отношениях с другими заинтересованными сторонами, включая правительство. Во-вторых, обеспечение должной заботы о правах человека распространяется на все функциональные подразделения, в том числе операционное, кадровое, обучения и оценки и должно быть чувствительно к различным контекстам деятельности.

Для компании очень важно следовать процессу обеспечения должной заботы о правах человека, чтобы предотвратить появление негативных воздействий на права человека. Обеспечение должной заботы о правах человека предполагает, что компания сделает все возможное для предотвращения воздействий, а также будет знать и сумеет показать, что она это сделала. В комментарии к Руководящему принципу 21 говорится: «Такой показ предполагает распространение информации на основе определенной прозрачности и подотчетности среди отдельных лиц или групп, на которые может быть оказано воздействие, а также среди других соответствующих заинтересованных сторон, включая инвесторов».

Блок 3: Руководящий принцип 17

В Руководящем принципе 17 указано, что:

В целях выявления, предотвращения, смягчения последствий и представления отчетности о том, как предприятия устраняют свое неблагоприятное воздействие на права человека, им следует проявлять должную заботу о правах человека. Этот процесс должен включать в себя оценку фактического и потенциального воздействия на права человека, учет ее выводов и принятие мер на их основе, отслеживание соответствующих изменений и распространение информации о том, каким образом устраняется воздействие. Проявление должной заботы о правах человека:

- a должно касаться неблагоприятного воздействия на права человека, которое может оказывать предприятие или которому оно может способствовать в рамках своей деятельности или которое может быть непосредственно связано с его деятельностью, продукцией или услугами через его деловые отношения;
- b будет иметь разную степень сложности в зависимости от размеров предприятия, риска серьезного воздействия на права человека, а также характера и условий его деятельности;
- c должно иметь постоянный характер с учетом того, что со временем риски для прав человека могут меняться по мере изменения формы деятельности предприятия и условий ее проведения.

Оценка рисков для прав человека

Для того, чтобы следовать процессу обеспечения должной заботы о правах человека, компаниям необходимо оценить свои риски для прав человека, в том числе те, которые возникают или уже возникли (этот сценарий будет рассмотрен более подробно во второй части данного руководства), или те, которые могут возникнуть в будущем. Эта оценка поможет компаниям остановить текущие негативные воздействия и поможет им предотвратить возможные негативные воздействия в будущем, а также устранить любой причиненный вред.

Оценка того, действительно ли эффективны процессы обеспечения должной заботы о правах человека в деятельности компании для реагирования на потенциальные и фактические воздействия на права человека **предполагает, что ОГО определят структуру компании**, цепочку создания стоимости и деловые отношения, а также риски для прав человека, которые могут возникать в этой области. Это чрезвычайно сложное и трудоемкое занятие, особенно в случае транснациональных корпораций с множеством дочерних компаний и деятельностью по всему миру. Хотя это также может быть сложной задачей для самих компаний, это ожидается от них в свете одобрения Советом по правам человека ООН Руководящих принципов.

Блок 4: Руководящий принцип 18

В руководящем принципе 18 говорится, что подобная оценка должна:

- a опираться на имеющиеся у предприятия экспертные знания и/или знания независимых внешних экспертов в области прав человека;
- b включать в себя проведение конструктивных консультаций с потенциально затрагиваемыми группами и другими соответствующими заинтересованными сторонами с учетом размеров предприятия и характера и условий его деятельности.

Важно **изучить контекст в вопросе прав человека, в который вошла компания**. Компания, производящая консультации и оценку воздействия на права человека не воспринимает ответственность за соблюдение прав человека серьезно, если она знает, что обсуждение с общинами о развитии определенного проекта изначально не проводилось. К примеру, в добывающей отрасли, как только компания ступает на определенную местность, часто происходит приобретение земель, чтобы освободить пространство для деятельности компании, что может привести к потере средств к существованию для первоначальных владельцев земли. Все эти вопросы должны быть рассмотрены в первичной оценке воздействия на права человека.

Начиная оценку действий компании в отношении обеспечения должной заботы о правах человека, ОГО могут **использовать свои (местные) знания и экспертный опыт относительно рисков для прав человека в конкретных странах, контекстах и отраслях**, в которых компания осуществляет свою деятельность, и проверить, выявила и отреагировала ли компания на подобные риски. Для этого можно поискать документы о должной заботе на веб-сайте компании и/или изучить отчеты компании. Кроме того, будет полезно обратиться в компанию и узнать, кто в компании отвечает за осуществление должной заботы о правах человека и связаться с соответствующим лицом или непосредственно с отделом, чтобы узнать о подходе компании к обеспечению должной заботы о правах человека.

Иногда закон обязывает компании провести оценку социального воздействия и воздействия на окружающую среду прежде, чем они получат разрешение на свою деятельность соответствующим правительством. Тем не менее, в соответствии с Руководящими принципами, компании должны оценивать свое воздействие на права человека не только перед началом деятельности, но и на постоянной основе. Если оценки воздействия доступны широкой аудитории, то рекомендуется **перепроверить, какая именно оценка воздействия была произведена, (оценка воздействия на окружающую среду, социального воздействия и воздействия на окружающую среду или права человека) и были ли включены и рассмотрены**

вопросы правообладателей, на которых может производиться воздействие.

Если планируются какие-либо смягчающие или превентивные действия, важно проверить (в компании и у затрагиваемых правообладателей, а также других заинтересованных сторон) были ли эти действия действительно предприняты и каков результат.

Если документ об оценке воздействия публично недоступен, желательно **запросить непосредственно от компании внутренние документы, содержащие информацию, которая является ключевой для эффективной защиты прав человека** (например, права на воду, здоровье или здоровую окружающую среду). Другой вариант заключается в проверке того, просили ли компанию со стороны государства предоставить оценку воздействия и связаться с соответствующими органами государственного регулирования или инспекциями (например, Министерство охраны окружающей среды и другие природоохранные ведомства, инспекция по условиям труда, органы по борьбе с загрязнением окружающей среды).

Чтобы проверить, выполнила ли компания требование о привлечении потенциально затрагиваемых заинтересованных сторон при своей оценке рисков, **информацию компании следует сверить с мнением правообладателей (например, общин, работников и других лиц)**. Кроме того, можно выяснить у правообладателей, какие, по их мнению, (потенциальные) риски для прав человека связаны с деятельностью компании, и считают ли они, что риски были должным образом учтены. Если нет, Руководящие принципы служат влиятельной поддержкой для ОГО в обращении к компании о том, что ей следует начать диалог с этими группами.

Блок 5: Конструктивное взаимодействие с заинтересованными сторонами^{vi}

Попытки взаимодействия с заинтересованными сторонами часто бывают неудачными из-за непонимания динамики местных общин или неспособности в полной мере привлечь все местные заинтересованные стороны, которые могут быть затронуты. Конструктивное взаимодействие с заинтересованными сторонами должно учитывать их интересы в процессе принятия решений и гарантировать, что права затронутых заинтересованных сторон соблюдаются. Это включает в себя следующее:

- 1 Подготовка общин перед взаимодействием путем предоставления им надлежащего доступа к информации и независимым правовым и техническим советникам.
- 2 Определение необходимого уровня информации о взаимодействии, консультаций или переговоров. Только информирование заинтересованных сторон без привлечения их к диалогу является неприемлемым. Таким образом, в большинстве случаев конструктивное взаимодействие с заинтересованными сторонами будет включать в себя обсуждение с общинами и предоставление им возможности высказать свое мнение до принятия решения. В некоторых случаях компании придется вести переговоры с общиной, чтобы достичь соглашения по конкретным вопросам.
- 3 Получение свободного, предварительного и осознанного согласия от коренных народов, живущих на территории предлагаемого проекта, то есть согласие должно быть получено без принуждения, до начала деятельности проекта, и принято с учетом доступа ко всей информации, необходимой для принятия решения, включая информацию о юридических правах и последствиях проекта.
- 4 Интеграция взаимодействия с общинами в каждую фазу реализации проекта, что гарантирует осуществление взаимодействия с заинтересованными сторонами не только в начале проекта, но представляет собой непрерывный процесс, поскольку риски для прав человека меняются с течением времени.
- 5 Привлечение традиционно исключенных заинтересованных сторон, таких как молодежь, женщины и меньшинства, для которых компании, возможно, потребуется провести отдельные встречи с различными заинтересованными сторонами, чтобы дать маргинализированным людям возможность высказаться. Однако это дает компании более полное представление о потенциальных рисках и воздействиях. Все собрания должны быть проведены на местном языке и приемлемым с культурной точки зрения образом.
- 6 Решение жалоб местного населения путем диалога. Компаниям необходим механизм рассмотрения жалоб, которые возникают во время их деятельности, так как они могут не предвидеть все

проблемы на начальном этапе планирования. Они должны определить охват механизма рассмотрения жалоб и то, какие средства правовой защиты он может предоставить; обеспечить, чтобы местные общины принимали участие в его разработке и периодически осуществляли его пересмотр; определить соответствующее принимающее решения лицо, уполномоченное рассматривать жалобы, и какой работник будет поддерживать связь с заявителями в течение всего процесса. Компаниям следует определить процедуру рассмотрения жалоб с процедурой расследования исков и разрешения жалоб в разумные сроки, а также необходимо сделать механизм рассмотрения жалоб доступным (бесплатным, прозрачным и с заседаниями по месту жалобы). Кроме того, отношения между механизмами рассмотрения жалоб на уровне компании и другими (государственными или негосударственными) должны быть определены для случаев, когда жалобы не могут быть решены и должны быть перенаправлены к внешним, независимым органам, таким, как посредник, арбитр, омбудсмен или суд.

- 7 Содействовать коллективному мониторингу со стороны местных общин. Привлечение общин к мониторингу выполнения проекта может стать эффективным методом удовлетворения их беспокойства и содействия прозрачности. Компании могут поддерживать подобный коллективный мониторинг путем финансирования таких методов и обучения членов местных общин.

Показатели результатов деятельности

- У компании в наличии есть программы и процедуры обеспечения должной заботы о правах человека (РП15/РП17).
- Компания выявляет риски и воздействия, которые она может совершать или способствовать возникновению в своей деятельности, или которые могут быть непосредственно связаны с ее деятельностью, продукцией или услугами, ее деловым отношениям (РП15/РП17).
- Компания проводит регулярные оценки, чтобы оценить свои потенциальные воздействия (РП18).
- Компания опирается на имеющиеся у предприятия экспертные знания и/или знания независимых внешних экспертов в области прав человека для оценки воздействий (РП18).
- Компания консультируется со всеми потенциально затрагиваемыми группами правообладателей до начала своей деятельности, чтобы выявить и предотвратить негативные воздействия. (РП18).
- Компания проводит регулярные консультации с потенциально затрагиваемыми, поскольку риски для прав человека могут меняться с течением времени и деятельности компании (РП17/РП18).
- Правообладатели подтверждают, что они были вовлечены в процесс обеспечения должной заботы о правах человека, что информация была предоставлена им на их языке и предоставлено достаточно времени, чтобы принять обоснованное решение, а также, что они смогли принять участие в работе всех заседаний и слушаний (РП18).
- Компания распространяет информацию о том, как она устраняет риски для прав человека и какие стратегии она использовала, чтобы предотвратить их появление (РП 21).
- В случаях, когда существуют риски тяжелых последствий для прав человека, компания официально сообщает о том, как она устраняет риски для прав человека и какие стратегии она использовала, чтобы предотвратить их появление (РП 21).
- Компания интегрировала и действует в соответствии с полученными выводами об обеспечении должной заботы о правах человека, например, путем изменения операций (изменения условий договоров, повышения контроля за своими производственно-сбытовыми цепями, осуществления Добровольных принципов в отношении безопасности и прав человека) и в некоторых случаях прекращения деятельности (РП17).
- Правообладатели подтверждают, что потенциальные неблагоприятные воздействия были предотвращены, а фактические негативные воздействия были прекращены, а также возмещен причиненный ущерб (РП17).

Наводящие вопросы для проверки

- Какие потенциальные воздействия на права человека вы предвидите как ОГО с вашим опытом и экспертными знаниями? Признает ли компания данные риски?
- Какие отделы в компании отвечают за обеспечение должной заботы о правах человека?
- Разработала ли компания процессы для оценки своего воздействия на права человека?
- Если да, то каким образом компания реагирует на запросы, касающиеся ее потенциального воздействия на права человека и стратегий для его предотвращения? Собирается ли компания распространить информацию о потенциальных рисках для прав человека, связанных с ее деятельностью?
- Выявляет ли оценка правообладателей и другие заинтересованные стороны, которые затрагиваются деятельностью компании? Все ли заинтересованные стороны учтены?
- Консультировалась ли компания в ходе оценки воздействия с потенциально затрагиваемыми и проинформировала ли их о возможных воздействиях?
- Консультируется ли компания с ними на постоянной основе?
- Какую информацию компания предоставила им о том, как она предотвратит негативное воздействие на них?
- Были ли потенциально затрагиваемые правообладатели и другие заинтересованные стороны вовлечены в разработку оценки воздействия и превентивных/смягчающих мер?
- Каким образом компания интегрировала и действует в соответствии с полученными выводами оценки воздействия на права человека?
- Свидетельствуют ли потенциально затрагиваемые правообладатели и другие заинтересованные стороны, что процедуры обеспечения должной заботы о правах человека принимают во внимание их опасения в достаточной мере?

Шаг 3: Проверка процедуры, позволяющей возместить ущерб

Даже с лучшими программами и практиками, и, несмотря на процесс обеспечения должной заботы о правах человека, компания может совершать или способствовать совершению неблагоприятных воздействий на права человека, которые она не смогла предотвратить. Если компания выявляет подобную ситуацию, ее ответственность за соблюдение прав человека требует активного участия в обеспечении средств правовой защиты. Она должна предоставить возмещение ущерба самостоятельно или в сотрудничестве с другими, как, например, государственными органами, инспекторами по труду или другими государственными механизмами правовой защиты. В случаях, когда нарушения прав человека компанией являются преступлением согласно национальному законодательству, компания должна будет подчиниться процессу судебного взыскания.

В принципе, обязанностью государства является обеспечивать доступ к средствам правовой защиты для жертв (связанных с корпоративной деятельностью) нарушений прав человека. Тем не менее, компания в первую очередь несет ответственность за предотвращение таких нарушений, а в случае возникновения нарушения, она должна располагать процедурами, позволяющими возместить ущерб.

Блок 6:

Руководящий принцип 15

Руководящий принцип 15 гласит, что:

Для выполнения своей обязанности соблюдать права человека предприятиям с учетом своих размеров и условий деятельности следует определить свою политику и процедуры, включая:

...

- c процедуры, позволяющие возместить ущерб в связи с любыми видами неблагоприятного воздействия на права человека, оказанного ими самими или при их содействии

Согласно Руководящим принципам, одним из (но не единственным) способом предоставления возмещения ущерба со стороны компаний является *механизм рассмотрения жалоб* на оперативном уровне. Эти механизмы не только позволяют компаниям эффективно реагировать на жалобы, при условии, что они отвечают определенным критериям (см. блок 7). Они также могут служить системой раннего предупреждения и решения вопросов до того, как они увеличатся и разрастутся до нарушения прав человека. Механизмы рассмотрения жалоб являются важной составляющей частью обеспечения должной заботы о правах человека для выявления неблагоприятного воздействия на права человека на ранней стадии и отслеживания эффективности реакции.

Box 7:**Механизм рассмотрения жалоб на оперативном уровне**

Руководящий принцип 29 гласит: С целью оперативного рассмотрения жалоб и прямого возмещения ущерба предприятиям следует учредить в интересах отдельных лиц и общин, которые могут оказаться жертвами неблагоприятного воздействия, эффективные механизмы рассмотрения жалоб на оперативном уровне или принимать участие в их работе.

Критерии эффективности внесудебных механизмов рассмотрения жалоб

С целью обеспечения эффективности государственных и негосударственных внесудебных механизмов рассмотрения жалоб следует гарантировать:

- a** легитимность: создание доверия со стороны групп заинтересованных сторон, для которых предназначены эти механизмы, их подотчетность с точки зрения справедливости процессов рассмотрения жалоб;
- b** доступность: обеспечение информированности всех групп заинтересованных сторон, для которых предназначены эти механизмы, и предоставление надлежащей помощи сторонам, доступу которых препятствуют барьеры особого рода;
- c** предсказуемость: обеспечение четкой и понятной процедуры с указанием ориентировочных сроков прохождения каждого этапа, а также внесение ясности в отношении имеющихся типов процесса и результатов и способов контроля за выполнением решений;
- d** справедливость: стремление обеспечить, чтобы пострадавшие стороны имели разумный доступ к источникам информации, консультациям и экспертным знаниям, необходимым для участия в процессе подачи жалобы на основе принципов справедливости, информированности и уважения;
- e** транспарентность: информирование сторон процесса рассмотрения жалобы о его ходе, и предоставление достаточной информации о результативности механизма с целью укрепления доверия к его эффективности и обеспечения затрагиваемых публичных интересов;
- f** соответствие нормам в области прав человека: обеспечение соответствия итоговых решений и средств правовой защиты международно признанным правам человека;
- g** источник непрерывного обучения: анализ соответствующих мер с целью выявления уроков, необходимых для совершенствования механизма и предотвращения будущих жалоб и причинения вреда в будущем;

Механизмы на оперативном уровне также должны быть:

- h** основаны на взаимодействии и диалоге: проведение консультаций с группами заинтересованных сторон, для которых предназначены эти механизмы, по вопросам их формирования и эффективности их функционирования, а также уделение внимания диалогу как способу рассмотрения жалоб и принятия по ним решений.

Еще до того, как неблагоприятное воздействие на права человека возникнет, важно проверить, располагает ли исследуемая компания соответствующим процессом, который позволит ей рассмотреть жалобы и обеспечить доступ затрагиваемым правообладателям к средствам правовой защиты эффективно и своевременно.

Показатели результатов деятельности

- Компания располагает четкими процессами и структурами для реагирования на неблагоприятные воздействия на права человека и обеспечения возмещения ущерба (РП15).
- Компания назначила сотрудников, ответственных за обеспечение возмещения ущерба в случае неблагоприятного воздействия на права человека (РП15).
- Компания взаимодействует с потенциально затрагиваемыми правообладателями и другими заинтересованными сторонами в разработке соответствующих процессов реагирования на воздействия на права человека, а также часто производит их пересмотр (РП 31).
- Компания создала или участвует в механизмах рассмотрения жалоб на оперативном уровне для отдельных лиц и общин, которые могут подвергаться негативному воздействию, в соответствии с критериями эффективности в РП 31 (см. блок 7).
- В случае, если компания является частью Многосторонней инициативы, МИ обеспечивает эффективные механизмы рассмотрения жалоб (РП30).
- Механизмы рассмотрения жалоб доступны для тех, кому они предназначены и признаются легитимными и эффективными теми, кто их использует. (РП31).
- Компания в прошлом успешно сотрудничала с правоохранительными органами или другими государственными механизмами правовой защиты для обеспечения возмещения ущерба (РП22).

Наводящие вопросы для проверки

- Располагает ли компания механизмами рассмотрения жалоб на оперативном уровне?
- Как правообладатели оценивают механизмы рассмотрения жалоб? Используют и доверяют ли они им? Почему (нет)?
- Кто в компании занимается вопросом жалоб?
- Осведомлены ли потенциально затрагиваемые правообладатели о механизмах рассмотрения жалоб на оперативном уровне компании? Принимали ли они участие в их разработке/рассмотрении?
- Разработан ли механизм рассмотрения жалоб на оперативном уровне таким образом, чтобы обеспечить справедливый, независимый и беспристрастный процесс и результаты?

- Располагает ли компания процессами для обеспечения возмещения ущерба, если вопросы прав человека поднимаются путем других законных механизмов рассмотрения жалоб?
- Кто в компании отвечает за обеспечение возмещения ущерба, если совершено воздействие на права человека?
- Если компания была вовлечена в совершение неблагоприятных воздействий на права человека в прошлом, то в какой степени компания предприняла должные меры, чтобы остановить и устранить неблагоприятные воздействия?
- Препятствовала ли когда-либо компания доступу к возмещению ущерба (например, получение возмещения или компенсации) в прошлом?
- Участвует ли компания в многосторонней инициативе? Какова ее роль в этой инициативе? Обеспечивает ли многосторонняя инициатива наличие эффективных механизмов рассмотрения жалоб?

Шаг 4: Проверка выполнения законов и стандартов

Компании должны соблюдать национальные законы, а также международные нормы в области прав человека.

Блок 8:

Руководящий принцип 23

Руководящий принцип 23 гласит, что в любых условиях предприятиям следует:

- a** исполнять все действующие законы и соблюдать международно признанные права человека независимо от места их деятельности;
- a** находить способы выполнения принципов международно признанных прав человека в случаях, когда они сталкиваются с противоречивыми требованиями;
- a** относиться к риску совершения или содействия совершению грубых нарушений прав человека как к вопросу соблюдения правовых норм независимо от места их деятельности.

Компании должны соблюдать национальные законы, даже если они действуют в странах, где соблюдение законов является слабым. Если национальное законодательство не отвечает требованиям международных стандартов по правам человека, компаниям рекомендуется действовать в соответствии с международными нормами. Даже если национальное законодательство прямо не предусматривает подобные действия, это не должно служить препятствием в их соблюдении.

Существуют несколько сфер деятельности, в которых национальное законодательство противоречит международно признанным правам человека. Противоречивые требования возникают там, где законы противопоставляются международным стандартам в области прав человека, таких как свобода собрания. В этом случае, компаниям рекомендуется действовать в соответствии с национальными законами, но при этом соблюдая дух международных стандартов в области прав человека и пытаясь найти способы выполнения норм в области прав человека в максимально возможной степени. Когда ОГО выявляет, что компания работает в среде с противоречивыми требованиями, оно может осведомиться в компании об их усилиях в выполнении международно признанных прав человека в данных условиях.

Для того, чтобы определить, соответствует ли деятельность компании национальным законам и международно признанным стандартам в области прав человека, первым шагом служит оценка **применимых национальных законов**, которые будут отличаться от отрасли к отрасли. Также стоит оценить **международные нормы** для конкретной отрасли промышленности. Кроме того, должны быть получены **доказательства, такие как возможные судебные, административные предписания/процессы, протоколы проверки, судебных преследований и отчеты СМИ**. К тому же, важно узнать у потенциально затрагиваемых правообладателей (например, работников или общин) относительно любых замеченных ими нарушений.

При работе в зонах со слабым управлением, таких как затронутые конфликтом районы, в соответствии с Руководящими принципами, компании должны проконсультироваться с надежными независимыми экспертами, такими как правительства, гражданское общество, национальные учреждения, занимающиеся поощрением и защитой прав человека и Многосторонними инициативами о способах предотвращения соучастия в грубых нарушениях прав человека на этих территориях. Стоит **произвести проверку, проконсультировалась ли компания с подобными экспертами**.

Показатели результатов деятельности

- Ни один из правовых, административных органов или органов регулирования не признал компанию нарушающей национальные законы и требования (РП23).
- В случае наличия противоречивых требований, компания соблюдает международно признанные стандарты в области прав человека в максимально возможной степени (РП23).
- В случае, если компания работает в зонах конфликта, компания сообщает о принятых мерах для предотвращения соучастия в грубых нарушениях прав человека на этих территориях (РП23).
- В случае, если компания работает в зонах конфликтов, она консультируется с надежными независимыми экспертами, такими, как правительства, гражданское общество, национальные учреждения, занимающиеся поощрением и защитой прав человека и многосторонние инициативы, о способах предотвращения соучастия в грубых нарушениях прав человека на этих территориях (РП23).

Наводящие вопросы для проверки

- Установил ли какой-либо правовой, административный орган или орган регулирования, что компания нарушила любой из национальных законов и требований (в том числе законодательство в области прав человека, труда, защиты окружающей среды и инвестиционного законодательства) страны, в которой она осуществляет деятельность?
- Сообщали ли правообладатели о любых нарушениях закона или международных стандартов компанией или становились их очевидцами?
- Соблюдает ли компания международно признанные стандарты в области прав человека, даже если они выше, чем требования национального законодательства?
- Если компания осуществляет деятельность на территориях, где известны, что противоречивые требования существуют, каким образом компания учитывает международно признанные стандарты в области прав человека?
- Осуществляет ли компания свою деятельность в зоне конфликта? Если да, то как она предотвращает риск быть замешанной в грубых нарушениях прав человека? Взаимодействовала ли она с независимыми экспертами в этом вопросе?

Часть II:

Устранение неблагоприятных воздействий на права человека

Данная часть руководства предназначена для ситуаций, когда ОГО выявило фактическое неблагоприятное воздействие на права человека, связанное с деятельностью компании. Хотя основной целью компаний, осуществляющих Руководящие принципы, является в первую очередь предотвращение возникновения неблагоприятного воздействия на права человека, в этом случае неблагоприятное воздействие на права человека, очевидно, не было предотвращено. ОГО могут использовать эту часть руководства, чтобы поддержать затронутых правообладателей в сборе доказательств и аргументов, чтобы продемонстрировать, что компания не выполняет свою корпоративную ответственность по соблюдению прав человека. Результаты оценки могут быть использованы в нескольких стратегиях последующих действий, которые будут более детально рассмотрены в следующей главе.

В то время, как Часть I данного руководства ориентирована на оценку того, как компании избегают рисков в области прав человека посредством обеспечения должной заботы о правах человека, данная часть руководства предлагает методологию для оценки того, как компании реагируют на фактические неблагоприятные **воздействия** на права человека.

Блок 9: Руководящий принцип 11

Руководящий принцип 11 гласит, что: Предприятиям надлежит соблюдать права человека. Это означает, что им следует избегать нарушения прав человека других и устранять неблагоприятные последствия для прав человека оказанного ими воздействия.

Ответственность за соблюдение прав человека, как указано в Руководящих принципах, является мировым стандартом ожидаемого от всех коммерческих предприятий поведения, где бы они ни осуществляли свою деятельность. Это значит, что корпорации должны всегда соблюдать международно признанные права человека и делать все возможное, чтобы предотвратить возникновение нарушений (см. часть I, шаг 2). Если, тем не менее, корпорация связана с нарушением прав человека, **совершая** его или **способствуя** его совершению, или потому, что нарушение **непосредственно связано** с ее деятельностью, продукцией или услугами, деловыми отношениями, компания должна принять меры для устранения негативного воздействия на права человека. Тип действия, которое будет сочтено целесообразным в соответствии с Руководящими принципами, будет варьироваться в зависимости от типа участия компании в неблагоприятном воздействии на права человека (см. Руководящий принцип 13 и 19b).

Руководящие принципы описывают три случая, в которых компания может быть связана с негативным воздействием на права человека: совершая его, способствуя его совершению и будучи непосредственно связанной с ним. Наиболее важные различия между тремя сценариями следующие:

- В случаях, когда компания совершает негативное воздействие на права человека корпоративная ответственность за соблюдение прав человека предполагает прекращение воздействия, а также активное участие в *возмещении причиненного ущерба* путем законных процессов, самостоятельно или в сотрудничестве с другими субъектами.
- В случаях, когда компания способствует совершению негативного воздействия на права человека ответственность корпораций за соблюдение прав человека предполагает, что они прекратят способствовать воздействию. Кроме того, они должны смягчить воздействие, оказываемое третьей стороной, что означает, что компания должна использовать свои возможности, чтобы прекратить противоправные действия стороны, причиняющей ущерб (см. Глоссарий для дальнейшего пояснения). К тому же, подразумевается, что компания будет активно участвовать в законных процессах возмещения причиненного ущерба самостоятельно или в сотрудничестве с другими субъектами.
- В случаях, когда компания непосредственно связана с негативным воздействием на права человека, ответственность корпораций за соблюдение прав человека предполагает, что она *смягчит* воздействие третьей стороны, которая его совершает.

Блок 10:**Руководящие принципы 13 и 19b**

Руководящий принцип 13 гласит:

Обязанность соблюдать права человека требует от предприятий:

- a** избегать оказания или содействия оказанию неблагоприятного воздействия на права человека в рамках своей деятельности и устранять последствия такого воздействия в случае, когда оно имело место;
- b** стремиться предотвращать или смягчать неблагоприятное воздействие на права человека, которое непосредственно связано с их деятельностью, продукцией или услугами вследствие их деловых отношений, даже если они непосредственно не способствовали оказанию такого воздействия

Руководящий принцип 19b гласит:

Надлежащие меры будут зависеть:

- (i) от того, оказывает ли предприятие или способствует ли оно оказанию неблагоприятного воздействия, либо от того, обусловлено ли его участие лишь тем, что воздействие непосредственно связано с его деятельностью, продукцией или услугами через деловые отношения;
- (ii) от эффективности рычагов влияния в процессе устранения неблагоприятного воздействия

Возложение ответственности на основе степени участия в неблагоприятных воздействиях

Различие между совершением, способствованием совершению и непосредственной связью с неблагоприятными воздействиями, определенное в Руководящих принципах, прояснило различные ситуации, в которых компании могут участвовать в нарушениях прав человека и что это значит с точки зрения их ответственности за принятие мер для прекращения, смягчения и/или возмещения/сотрудничества с целью возмещения ущерба за воздействие. Однако, на практике эти различия не всегда настолько четкие, а конкретные ситуации могут быть истолкованы по-разному различными заинтересованными сторонами. Во многих случаях между нарушением и действиями компании или ее бездействием может существовать причинно-следственная связь. Тем не менее, компания может также способствовать совершению негативного воздействия через третьи стороны или потому, что другие стороны способствуют возникновению тех же нарушений (см. рисунок на с. 41). В таких ситуациях вопрос, совершает ли компания или способствует нарушению, может стать спорным вопросом. Аналогичным образом, различие между способствованием совершению и непосредственной связью с нарушением можно интерпретировать по-разному, и будет необходимо тщательно оценивать каждый конкретный случай, в зависимости

от конкретного характера отношений и действий или бездействия компании и ее деловых отношений. Эксперты в области бизнеса и прав человека дают разные оценки в различных случаях, что указывает на то, что может быть сложно определить точную взаимосвязь между компанией и нарушением и ответственностью, вытекающей из этой связи. Для ОГО, имеющих дело с конкретной ситуацией, это может быть даже еще сложнее, например, в связи с отсутствием информации о конкретных ролях и взаимоотношениях компании и других сторон, участвующих в нарушении.

Шаг 1 в данной части руководства предоставит некоторые показатели, чтобы помочь определить отношения и соответствующую ответственность, хотя и не предоставляя готового ответа для каждой ситуации. Ожидается, что различия между совершением, способствованием совершению и непосредственной связью с нарушениями прав человека будут еще разьяснены в течение времени на основе конкретных примеров и дискуссий среди экспертов. ОГО могут играть важную роль в этой дискуссии, используя широкую, но тщательно обоснованную интерпретацию для возложения ответственности на компании за устранение нарушений прав человека, с которыми они связаны через свои производственно-сбытовые цепи и деловые отношения.

Пересечения сценариев

То, каким образом компания участвует в негативном воздействии на права человека, определяет, какие действия ожидаются от компании с точки зрения устранения неблагоприятного воздействия на права человека согласно Руководящим принципам. Следовательно, данное руководство представляет различные сценарии ответственности. Тем не менее, существуют значительные пересечения между различными сценариями.

Сценарий «способствования совершению» сочетает в себе элементы как сценария «совершения», так и сценария «непосредственной связи». На самом деле, он состоит из двух под-сценариев: компания может способствовать совершению неблагоприятного воздействия на права человека совместно с третьей стороной или посредством третьей стороны (см. рисунок на с. 16 поясняющего руководства). Примером компании, способствующей совершению неблагоприятного воздействия на права человека совместно с третьей стороной, является нефтяная компания, загрязняющая реки и земли сельскохозяйственного назначения, в то время как другие нефтяные компании в регионе также способствуют загрязнению окружающей среды. Примером компании, способствующей совершению неблагоприятного воздействия на права человека посредством третьей стороны, является компания, закупающая продукцию у поставщика. Для того, чтобы обрабатывать большое количество заказов и успеть в сроки, поставщик заставляет своих сотрудников работать сверхурочно без оплаты.

Таким образом, от компании, которая способствует совершению неблагоприятного воздействия на права человека, ожидается принятие соответствующих мер, которые

включают в себя элементы как сценария «совершения», так и сценария «непосредственной связи»: в случаях, когда компания непосредственно осуществляет нарушение вместе с третьей стороной, она должна прекратить делать это (как в сценарии «совершения»). Возвращаясь к приведенному примеру, это означает, что нефтяная компания должна прекратить загрязнение. Кроме того, она должна использовать свои рычаги влияния, чтобы попытаться остановить третью сторону (как в сценарии «непосредственной связи»), например, разработать совместный план действий по прекращению загрязнения вместе со всеми нефтяными компаниями в регионе. Следует также возместить ущерб за любое остаточное воздействие (как в сценарии «совершения»).

В случаях, когда компания способствует посредством третьей стороны, она должна остановить предоставление возможности, поощрение, усугубление или содействие третьей стороне в совершении нарушения (это является исключительным для сценария «способствовать совершению»). Возвращаясь к приведенному примеру, покупатель должен ослабить сроки поставок и платить по справедливым ценам. Кроме того, компании следует использовать свои рычаги влияния, чтобы попытаться остановить третью сторону (как в сценарии «непосредственной связи»), например, зафиксировать договорные условия для поставщика избегать неоплачиваемых переработок и возместить ущерб за любое остаточное воздействие (как в сценарии совершения), например, договориться с поставщиком о компенсации работникам их неоплачиваемых сверхурочных.

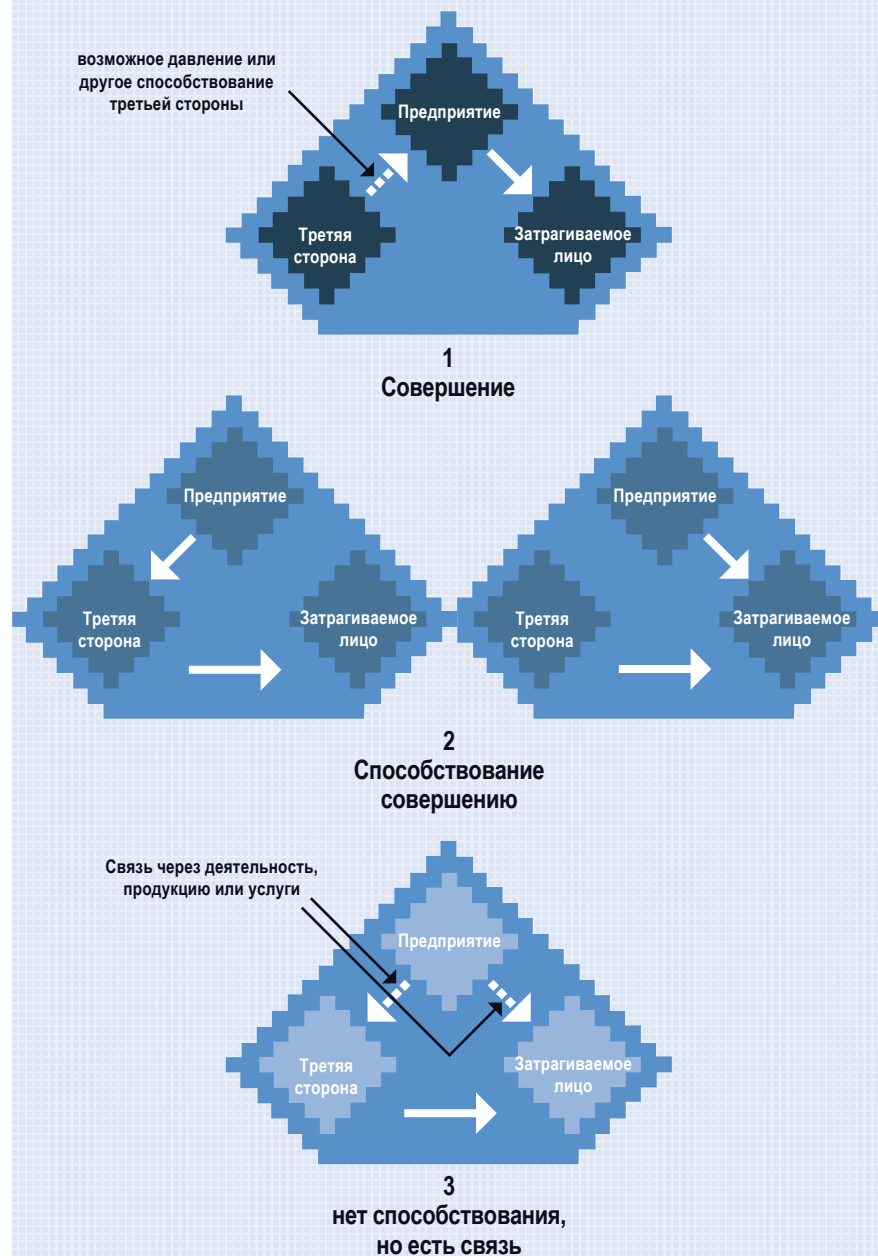
Блок 11:

Соучастие в нарушениях прав человека

Компания, которая способствует совершению нарушения прав человека, может быть признана соучастником субъекта, совершающего нарушение, что служит компании четкой мотивацией для прекращения способствования совершению нарушений и устранения воздействий.

Соучастие имеет как юридическое, так и неюридическое значение. Примерами неюридического соучастия могут быть ситуации, когда коммерческое предприятие получает выгоду от нарушений, совершенных другими, например, когда оно снижает расходы благодаря практикам, похожим на рабские в своей производственно-сбытовой цепи, или не сообщает открыто о нарушениях, связанных с его собственной деятельностью, товарами или услугами, несмотря на наличие принципиальных причин для того, чтобы это сделать. Хотя предприятия еще не были признаны соучастниками по решению суда или по закону за подобное участие в совершении нарушений, общественное мнение устанавливает планку ниже и может вызвать значительные потери для компании. Процедура обеспечения должной заботы о правах человека должна выявлять риски неюридического (или предполагаемого), а также юридического соучастия и выработать соответствующие ответные меры.^{vii}

Схематический обзор типов участия компании в неблагоприятном воздействии на права человека^{viii}



Шаг 1: Определить сценарий ответственности

Поскольку действие, ожидаемое от компании, связанной с нарушением прав человека, зависит от сценария ответственности, первым шагом в оценке является попытка определить сценарий ответственности для рассматриваемой компании, то есть определить, рассматриваемая компания совершает, способствует совершению или непосредственно связана с негативным воздействием на права человека.

Компания **совершает** нарушение прав человека, когда она является главным действующим лицом в нарушении (непосредственно осуществляя нарушение) посредством своих действий или бездействия. Нарушения прав человека могут быть в отношении персонала компании, общин, на которых было оказано воздействие ее деятельностью, и людей в целом. Они могут также включать воздействия на окружающую среду, если эти воздействия негативно влияют на осуществление прав человека.

Блок 12:

Примеры интерпретации, при которых компании соответствовали бы сценарию «совершение»

Пояснительное руководство к корпоративной ответственности за соблюдение прав человека – опубликованное Управлением Верховного комиссара ООН по правам человека - представляет следующие примеры ситуаций, в которых коммерческие предприятия могут считаться совершившими неблагоприятное воздействие на права человека:

- Регулярная расовая дискриминация со стороны ресторана по отношению к клиентам;
- Подвергание рабочих фабрики опасным условиям труда без надлежащего оборудования для обеспечения безопасности;
- Компания является единственным или основным источником загрязнения питьевой воды общины из-за химических стоков от производственных процессов.

Компания **способствует** совершению неблагоприятного воздействия на права человека, если ее действия или бездействие имеют решающее значение в осуществлении или интенсивности нарушения третьей стороной, то есть когда она делает возможным, поощряет, усугубляет или содействует третьей стороне в совершении негативного воздействия на права человека. Компания может способствовать совершению неблагоприятного воздействия на права человека совместно с третьей стороной или посредством третьей стороны.

Блок 13:

Примеры интерпретации, при которых компании соответствовали бы сценарию «способствование совершению»

Пояснительное руководство к корпоративной ответственности за соблюдение прав человека – опубликованное Управлением Верховного комиссара ООН по правам человека - представляет следующие примеры ситуаций, в которых коммерческие предприятия могут считаться способствующими совершению неблагоприятного воздействия на права человека:

- Предоставление данных о пользователях Интернет услуг правительству, которое использует эти данные для отслеживания и преследования политических диссидентов, что противоречит правам человека;
- Выполнение строительных работ и обслуживания в лагере задержанных, где заключенные предположительно подвергались бесчеловечному отношению;
- Направление еды и напитков с высоким содержанием сахара на целевую аудиторию детей с последствиями для распространения ожирения среди детей;
- Изменение требований к продукции поставщиков в последний момент без соответствующего изменения сроков производства и цен, тем самым толкая поставщиков к нарушению трудовых стандартов для обеспечения поставок.

Третий сценарий заключается в том, что компания не совершает и не способствует совершению воздействия, но воздействие, тем не менее, **непосредственно связано** с ее деятельностью, продукцией или услугами посредством деловых отношений.

Блок 14:**Примеры интерпретации, при которых компании соответствовали бы сценарию «непосредственной связи»**

Пояснительное руководство к корпоративной ответственности за соблюдение прав человека – опубликованное Управлением Верховного комиссара ООН по правам человека – предоставляет следующие примеры неблагоприятного воздействия, которое непосредственно связано с деятельностью предприятия, его продукцией или услугами посредством его деловых отношений, но в которых само предприятие могло не способствовать совершению воздействия:

- Предоставление финансовых займов предприятию для осуществления предпринимательской деятельности, что в нарушение согласованных норм, приводит к выселению общин;
- Вышивка на одежде розничной компании, по субподряду порученная поставщиком несовершеннолетним работникам на дому, что противоречит контрактным обязательствам;
- Использование рентгеновского или ультразвукового излучения медицинскими учреждениями для выявления плодов женского пола, облегчая совершение абортов в пользу рождения мальчиков.

Для схематического обзор различных сценариев, смотрите рисунок на с.16 пояснительного руководства.

**Критерии компании, СОВЕРШАЮЩЕЙ нарушения прав человека**

- Существует причинно-следственная связь между действиями компании или ее бездействием и неблагоприятным воздействием. При отсутствии действий или бездействия компании, неблагоприятное воздействие не произошло бы.
- Неблагоприятное воздействие на права человека вытекает непосредственно из действий персонала компании на объектах работы компании или в близлежащих районах.

Наводящие вопросы для проверки

- Может ли действие или бездействие, создающее негативное воздействие на права человека, быть приписано деятельности компании?
- Является ли человек, нарушающий права человека, сотрудником компании?
- Привели ли решения руководства компании к возникновению неблагоприятного воздействия?
- Произошло ли совершенное нарушение на рабочем объекте самой компании, в непосредственной близости от него, или на ее оборудовании?

**Критерии компании, СПОСОБСТВУЮЩЕЙ совершению нарушения прав человека**

- Сочетание деятельности компании и третьей стороны создает негативное воздействие на права человека.
- Действия или бездействия компании имеют решающее значение для совершения нарушения третьей стороной; компания создает возможность, поощряет или содействует третьей стороне в совершении негативного воздействия на права человека.
- Действия или бездействия компании увеличивают или усугубляют неблагоприятное воздействие; при отсутствии действий или бездействия компании воздействие все же может произойти, но меньшего масштаба или тяжести.
- Собственная политика компании (например, закупочная политика, связанная с ценами и сроками поставок) может обоснованно быть воспринята, как побуждающая к нарушению прав человека посредством своих деловых отношений.

Наводящие вопросы для проверки

- Знает ли компания о негативном воздействии на права человека, которому она способствует?
- Является ли воздействие (частично) вызвано третьей стороной?
- Компания создает возможность, поощряет, содействует, побуждает, увеличивает или усугубляет негативное воздействие на права человека?.
- Какого рода деловые отношения связывают компанию со стороной, совершающей негативное воздействие на права человека?
- Получает ли компания выгоду от нарушения прав человека?

Критерии компании, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННОЙ с нарушением прав человека

- Компания не совершает и не способствует совершению воздействия на права человека посредством своей собственной деятельности, но, тем не менее, воздействие связано с ее деятельностью, продукцией или услугами через деловые отношения.
- Неблагоприятное воздействие на права человека происходит без преднамеренного или непреднамеренного давления со стороны компании совершать данное воздействие.



Наводящие вопросы для проверки

- Связано ли негативное воздействие на права человека с деятельностью компании, ее продукцией или услугами посредством деловых отношений?
- Нет ли информации, указывающей на то, что компания создает возможность, поощряет, содействует, побуждает, увеличивает и/или усугубляет неблагоприятное воздействие на права человека совершаемое третьей стороной?

Как только определен сценарий ответственности, следующим шагом станет оценка того, как компания отреагировала, когда ей стало известно о нарушениях и соответствует ли эта реакция Руководящим принципам. В данном случае концепция **должной заботы** снова становится актуальной, так как она обозначает бизнес-процесс, который призван как предотвратить потенциальные воздействия, так и устранить фактические воздействия (см. Блок 3). Руководящие принципы разъясняют, что реакция компании должна включать в себя следующие семь элементов:

- 1 **Оценка** ее воздействия на права человека.
- 2 Конструктивные **консультации** с затрагиваемыми правообладателями и другими заинтересованными сторонами (например, пострадавшими работниками, общинами, уязвимыми группами и/или лицами).
- 3 **Интеграция** результатов оценки в разработку необходимого пути устранения неблагоприятного воздействия.
- 4 Разработку конкретного плана **действий** с четкими показателями осуществления, с целью прекращения или смягчения негативного воздействия.
- 5 **Отслеживание** эффективности реакции.
- 6 Активное участие в **возмещении ущерба** от негативного воздействия на права человека.
- 7 Отклик на запросы правообладателей и других заинтересованных сторон, которые желают узнать, как компания устраняет негативное воздействие.

В дополнение к вышеуказанным областям оценки того, как компания устраняет свои воздействия, также может быть полезным оценить какого рода меры предприняла компания для предотвращения возникновения нарушений. Активно ли пыталась компания предотвратить возникновения нарушений с самого начала, или она проигнорировала свою ответственность по предотвращению неблагоприятного воздействия на права человека? ОГО могут использовать часть I данного руководства для оценки подобных превентивных мер.

Шаг 2 предоставляет инструментарий для оценки по каждому из трех сценариев, описанных выше.

Шаг 2: Оценка реагирования компании на неблагоприятное воздействие на права человека

Оценка адекватности реагирования компании, которая связана с нарушением прав человека, включает в себя значительный набор показателей и наводящих вопросов. Для предоставления обзора, они подразделяются по названиям элементов, необходимых для эффективного реагирования, упомянутого выше. Под каждым заголовком, изложена актуальность показателей для каждого из сценариев. Например, показатели адекватности оценки воздействия на права человека компанией, актуальны для всех сценариев, в то время как показатели результатов деятельности в отношении возмещения ущерба актуальны только в сценариях совершения и содействия совершению.

Показатели результатов деятельности

Оценка

Согласно Руководящим принципам, компании должны производить оценку своего воздействия на права человека путем осуществления процесса обеспечения должной заботы, то есть они должны очертить структуру своей деятельности, цепочки создания стоимости и деловые отношения и изучить воздействия на права человека, которые могут возникнуть в этой сфере.

Следующие показатели актуальны для оценки всех трех сценариев:

- Компания выявила возникновение неблагоприятного воздействия на права человека с помощью своей процедуры обеспечения должной заботы (РП13 и РП17).
- Компания определила характер неблагоприятного воздействия на права человека посредством консультаций с правообладателями, которые являются жертвами неблагоприятного воздействия (РП13 и РП17).
- Правообладатели, пострадавшие от неблагоприятного воздействия, подтверждают, что с ними консультировалась компания для того, чтобы определить характер неблагоприятного воздействия на права человека (РП18b).



Конструктивная консультация

Конструктивная консультация с заинтересованными сторонами подразумевает, что компании должны принимать во внимание интересы заинтересованных сторон при принятии решений и обеспечить соблюдение прав затрагиваемых заинтересованных сторон. (См. также Блок 5 «Конструктивное взаимодействие заинтересованных сторон».)

Следующие показатели актуальны для оценки всех трех сценариев:

- Компания провела консультации с затрагиваемыми правообладателями с целью разработать конкретные и приемлемые действия по устранению воздействия (РП18b и РП20b).
- Затронутые правообладатели считают консультации конструктивными в том смысле, что компания демонстрирует понимание их вопросов/озабоченности (РП18b).
- Затронутые правообладатели считают, что их взгляды и достоинство, благополучие и права человека были приняты всерьез и интегрированы в план действий (РП18b).

Интеграция

В случае с крупными транснациональными корпорациями, вполне вероятно, что люди, ответственные за оценку воздействия на права человека отделены от персонала, непосредственно осуществляющего деятельность или контролирующего отношения, которые обычно вызывают данное воздействие. Поэтому те, кто проводят оценку воздействия, не контролируют решения и действия, которые могут предотвратить, смягчить или устранить воздействие. Следовательно, отделы, которые контролируют эти решения и действия должны принимать участие в определении и осуществлении путей решения проблем. Интеграция позволяет этому произойти.^{ix}

Следующий показатель актуален для оценки всех трех сценариев:

- Все соответствующие департаменты внутри компании, которые связаны с воздействием на права человека проинформированы о и участвуют в процессе реагирования на негативное воздействие на права человека (РП19).

План действий

Согласно Руководящим принципам, после выявления неблагоприятного воздействия на права человека компании обязаны составить план действий по эффективному устранению данного воздействия, то есть разработать стратегию для прекращения или смягчения негативного воздействия, с четкими показателями ее осуществления.

Действия, которые должны быть включены в план действий отличаются в трех сценариях:

- Если компания совершила воздействие, она должна разработать план действий для прекращения неблагоприятного воздействия (РП13, 19).
- Если компания способствовала совершению воздействия, она должна разработать план действий, чтобы прекратить способствование неблагоприятному воздействию и смягчить любое остаточное воздействие (РП13, 19).
- Если компания не совершала и не способствовала воздействию, но, тем не менее, непосредственно связана с воздействием, она должна разработать план действий для смягчения воздействий, совершенных третьей стороной (РП13, 19).

Следующие показатели актуальны только в тех сценариях, в которых компании способствуют или напрямую связаны с нарушениями прав человека:

- Компания задействовала свои рычаги влияния на третью сторону, которая совершает нарушение прав человека для: требования к третьей стороне прекратить воздействие (РП 19b ii) совместного участия в устранении воздействия после взаимодействия со стороной, которая совершает неблагоприятное воздействие (РП 13, РП 17 и РП 19).
- В случае, если данные действия были неудачными, компания должна принять меры для усиления своего влияния (например, путем объединения усилий с другими вовлеченными сторонами, РП19).
- Если компании не удается усилить рычаги влияния и отношения не имеют ключевого значения для компании, компания должна прекратить такие отношения или детально рассмотреть последствия от продолжения подобных отношений (РП19).
- В случаях, когда воздействие на права человека совершено поставщиком, компания: предложила укрепление потенциала в области прав человека конкретному поставщику сотрудничала с другими компаниями, получающими товары от поставщика с целью требовать и обеспечивать, например, посредством мониторинга и независимой проверки, что поставщик соблюдает права человека если нарушение продолжается или если нет реакции или желания со стороны поставщика устранить воздействия, компания должна прекратить такие деловые отношения или детально рассмотреть последствия от продолжения таковых (РП19).

Блок 15:

Рычаги влияния*

«Рычаги влияния» на субъект (коммерческой деятельности, правительственный или неправительственный) в этом контексте может означать один или несколько факторов, таких как:

- a Существует ли определенная степень прямого контроля над субъектом со стороны предприятия;
- b Условия договора между предприятием и субъектом;
- c Доля бизнеса, которую предприятие представляет для субъекта;
- d Возможность стимулирования субъекта со стороны предприятия для улучшения соблюдения прав человека с точки зрения будущих деловых отношений, репутационного преимущества, помощи в укреплении потенциала и т.д.;
- e Преимущества работы с предприятием для репутации субъекта и вред его репутации, если эти отношения будут прекращены;
- f Способность предприятия к стимулированию других предприятий или организаций для улучшения соблюдения ими прав человека, включая путем бизнес-ассоциаций и **многосторонних инициатив**;
- g Способность предприятия к привлечению органов местной или центральной власти к требованию улучшения соблюдения прав человека субъектом.

Следующие показатели актуальны для всех трех сценариев:

- Компания приняла ответственность за осуществление своего плана действий и периодически пересматривает его результаты (РП19).
- Если неблагоприятное воздействие на права человека затрагивает лица, принадлежащие к определенным группам или народам, требующим особого внимания, компания соблюдает дополнительные соответствующие нормы ООН и инструменты (например, Декларация Организации Объединенных Наций о правах коренных народов, в случае, если компания негативно воздействовала на права коренных народов, РП12).

Отслеживание

Руководящие принципы требуют, чтобы компании отслеживали эффективность своего реагирования на воздействия на права человека, которые они выявили. Это означает, что компании должны измерять то, как они реагируют на неблагоприятные воздействия на права человека, чтобы быть в состоянии рассчитывать на успех в соблюдении прав человека.

Следующие показатели актуальны для оценки всех трех сценариев:

- Компания отслеживает эффективность своего реагирования, используя как качественные, так и количественные показатели и проводит различия между различными группами, на которые совершается воздействие, например, женщин, детей и коренных общин (РП20).
- Компания взаимодействует с затрагиваемыми правообладателями в отслеживании своего реагирования и интегрирует и действует на основании выводов для обеспечения эффективного устранения воздействий на права человека (РП19 и 20).
- Правообладатели, являющиеся жертвами неблагоприятного воздействия, указывают, что компания с ними регулярно консультировалась в целях обеспечения эффективности своего реагирования по устранению негативных воздействий на права человека (РП18b).

Возмещение ущерба

Требования к компаниям, которые совершают или способствуют совершению нарушений прав человека, по возмещению ущерба относится к предоставлению средств правовой защиты для жертв(ы) неблагоприятного воздействия на права человека. Средства могут принимать различные формы (например, извинения, возмещение убытков, гарантии неповторения).

Следующие показатели актуальны только для сценариев, где компании совершают или способствуют совершению нарушений прав человека:

- Компания возмещает причиненный ущерб от неблагоприятного воздействия на права человека или сотрудничает с целью его возмещения (РП15с и 22).
- Компания сотрудничает с властями, которые стремятся обеспечить средства правовой защиты для правообладателей, которые являются жертвами неблагоприятного воздействия (РП 22).
- Компания задействует процессы для обеспечения возмещения ущерба (РП 15).
- Компания создала или участвует в эффективных механизмах на оперативном уровне, в соответствии с критериями эффективности в РП31 (РП15, РП29, РП31, см. Блок 7).
- Затронутые правообладатели оценивают процесс возмещения ущерба как эффективный согласно критериям эффективности в РП31 (см. Блок 7).

Блок 16: Руководящий принцип 22

Руководящий принцип 22 гласит:
В тех случаях, когда предприятия устанавливают, что они оказали неблагоприятное воздействие или способствовали ему, им следует в рамках законных процессов возмещать причиненный ущерб или сотрудничать с целью его возмещения.

Отзывчивость

Отзывчивость компании относится к ее готовности предоставлять информацию о том, как она стремится предотвращать и устранять неблагоприятные воздействия на права человека.

Следующие показатели актуальны для оценки всех трех сценариев:

- Компания отвечает на запросы о предоставлении информации, сделанные затрагиваемыми правообладателями и их законными представителями, которые хотят оценить адекватность реагирования компании на неблагоприятные воздействия на права человека (РП21).
- Компания готова распространить информацию о выполнении и результатах ее оценки воздействия на права человека таким образом, что адекватность реагирования может быть оценена извне (РП21).
- В случаях тяжелых негативных воздействий на права человека, компания составляет официальный внешний отчет о том, как она реагирует на данные воздействия (РП21).

Наводящие вопросы для проверки

Оценка

Следующий вопрос актуален во всех трех сценариях:

- Установила ли компания характер неблагоприятного воздействия на права человека по результатам конструктивной консультации с затрагиваемыми правообладателями (например, рабочими, общинами и/или лицами на которых было совершено неблагоприятное воздействие)?

Конструктивная консультация

Следующие вопросы актуальны во всех трех сценариях:

- Может ли компания непосредственно взаимодействовать с группами, которые подвергаются воздействию?
- Если она не может, то на какие другие надежные источники полагается компания, чтобы понять перспективы и вопросы общины?
- Если она может, то взаимодействует ли компания с затрагиваемыми правообладателями, чтобы понять их вопросы?
- Признают ли правообладатели консультацию конструктивной? Как именно?

Интеграция

Следующий вопрос актуален во всех трех сценариях:

- Проинформированы ли все соответствующие департаменты в компании, которые связаны с воздействиями на права человека, и участвуют ли они в устранении негативного воздействия на права человека?

План действий

Следующий вопрос актуален во всех трех сценариях:

- Устраняет ли план действий весь ряд причин неблагоприятного воздействия на права человека, предотвращая продолжение воздействия?

Вопросы относительно плана действий отличаются в трех сценариях:

- Если компания совершает неблагоприятное воздействие на права человека, разработала ли она конкретный план действий по прекращению неблагоприятных воздействий на права человека и предотвращению будущих воздействий?
- Если компания способствует совершению неблагоприятного воздействия на права человека, разработала ли она конкретный план действий по прекращению способствования неблагоприятным воздействиям на права человека, смягчению любого остаточного воздействия, а также предотвращения подобных воздействий в будущем?
- Если компания непосредственно связана с неблагоприятным воздействием на права человека, разработала ли она конкретный план действий по смягчению воздействия на права человека и предотвращению подобных воздействий в будущем?

Следующие вопросы могут быть использованы, если компания способствует или непосредственно связана с воздействием:

- Как только компания определила сторону, которая совершила нарушение, предложила ли она необходимую помощь этой стороне? Помощь может включать в себя обучение по соблюдению прав человека, а также как следовать кодексу поведения компании или искать альтернативные пути ведения бизнеса, не нарушая права человека.
- Взаимодействует ли компания со стороной, чтобы предупредить ее и прекратить неблагоприятное воздействие на права человека?
- Использовала ли компания свои рычаги влияния на сторону с целью прекращения воздействия?
- Если у компании не было достаточно рычагов влияния, чтобы смягчить воздействие, предприняла ли она меры для усиления рычагов влияния?
- Продолжила ли компания отношения с субъектом, который нарушил права человека, даже если ее усилия по смягчению нарушений не увенчались успехом, а прекращение отношений не приводило бы к неблагоприятным воздействиям на права человека?

Отслеживание

Следующие вопросы актуальны во всех трех сценариях:

- Отслеживает ли компания эффективность своего плана действий по устранению неблагоприятного воздействия?
- Отслеживает ли компания воздействия на конкретные группы (женщины/дети, коренные народы)?
- Учитывает ли оценка взгляды затрагиваемых правообладателей?
- Пересмотрела ли компания план действий по результатам оценки?

Возмещение ущерба

Следующие вопросы могут быть использованы, если компания совершает или способствует совершению воздействия:

- Принимала ли компания участие в любых процессах возмещения ущерба?
- Играла ли компания роль в обеспечении прямого и своевременного возмещения ущерба затрагиваемым правообладателям?
- Что в себя включало возмещение ущерба (извинения, компенсации (финансовые или другие), прекращение деятельности или отношений)?
- Было ли возмещение ущерба принято затрагиваемыми правообладателями?
- Располагает ли компания механизмами рассмотрения жалоб на оперативном

- уровне для удовлетворения жалоб пострадавших от деятельности компании?
- Соответствуют ли механизмы рассмотрения жалоб на оперативном уровне критериям эффективности в Руководящем принципе 31? (См. Блок 7).
- Столкнулась ли компания с критикой от затронутых правообладателей и/или других заинтересованных сторон в отношении эффективности своего реагирования? Если да, то предприняла ли компания меры для реагирования на подобную критику?
- Как затронутые правообладатели и/или другие заинтересованные стороны оценивают процесс возмещения ущерба?
- Последовали ли за процессом возмещения ущерба изменения в общей программе компании в области прав человека?

Отзывчивость

Следующие вопросы актуальны во всех трех сценариях:

- Готова ли компания предоставлять информацию о том, как она устраняет неблагоприятные воздействия на права человека?
- Отвечает ли компания на запросы о предоставлении информации от затронутых правообладателей и их законных представителей о том, как она устраняет воздействия на права человека?
- Отчитывается ли компания о том, как она устраняет тяжелые воздействия на права человека?

Стратегии последующих действий

ОГО предлагается использовать и делиться результатами своей оценки в отношении предполагаемых нарушений прав человека и неосуществления Руководящих принципов в как можно большем количестве ситуаций и соответствующих форумов. Данные стратегии последующих действий будут способствовать тому, чтобы предприятия соблюдали права человека, а также оповещению компаний, государств и ОГО во всем мире о существовании и значении Руководящих принципов и ответственности корпораций за соблюдение прав человека.

ОГО не рекомендуется использовать все упомянутые стратегии одновременно, так как некоторые шаги могут поставить под угрозу другие. Скорее, ОГО в тесном сотрудничестве с правообладателями должны принять решение, какая стратегия лучше всего отвечает их интересам. Кроме того, ОГО должно изучить, какие стратегии лучше всего соответствуют их организационной идентичности и возможностям, а также какая последовательность действий позволит оказать наибольшее влияние/создать самый сильный рычаг влияния. Одним из способов осуществить последнее является разработка стратегии эскалации, при которой ОГО будет переходить к следующей стратегии, только если первая не принесла желаемых результатов.

Взаимодействие с компанией

Сначала о результатах оценки можно оповестить компанию, которая была исследована. В большинстве случаев ОГО уже обращались в компанию с информационными запросами в ходе исследования. В зависимости от отзывчивости компании, это может привести или не привести к диалогу. Если это приводит к диалогу, то ОГО имеют возможность напомнить компании о ее корпоративной ответственности за соблюдение прав человека, предупредить компанию о (потенциальных) неблагоприятных воздействиях на права человека, и мотивировать компанию принять меры для предотвращения и/или устранения этих (потенциальных) воздействий. Использование одобренных ООН Руководящих принципов помогут ОГО оправдывать свои требования. Таким путем ОГО могут добиться успеха в улучшении поведения компании в вопросе прав человека. Не все компании неохотно идут на конструктивный диалог для улучшения своих показателей, и не все компании готовы прислушиваться к поднятым вопросам: постановка вопросов является первым шагом на пути к информированности компании. Если ОГО планирует опубликовать отчет о неблагоприятных воздействиях на права человека, будет полезно включить процедуру ознакомления, в соответствии с которой у компании была бы возможность ответить на отчет до его публикации.

Кроме очевидного интереса правообладателей, существует также бизнес-обоснование для соблюдения прав человека. С позиций бизнеса, осуществление соответствующего обеспечения должной заботы о правах человека должно: помочь предприятиям улучшить управление и смягчение операционных, правовых, репутационных и финансовых рисков для компании от причастности или связи с нарушениями прав человека; способствовать повышению устойчивости компании; повысить удовлетворенность и мотивацию сотрудников; избежать дорогостоящих перебоев в производственной деятельности, например, из-за забастовок рабочей силы; а также устранить риск судебных исков против них, показав, что они приняли все разумные меры, чтобы избежать участия в предполагаемых нарушениях прав человека. Это не значит, что обеспечение должной заботы автоматически освобождает компанию от ответственности. Могут быть такие ситуации, в которых, несмотря на осуществление процедуры обеспечения должной заботы о правах человека на постоянной основе, компании по-прежнему отвечают за нарушение и признаются виновными.

Соблюдение мирового стандарта, такого как Руководящие принципы, может также снизить расходы, благодаря конвергенции по отношению к ним ряда других рамок, стандартов и инструментов, регламентирующих ведение бизнеса.

Суды

С момента одобрения Советом по правам человека ООН, Руководящие принципы можно считать «мягким правом», в то время как национальные законы и правила можно считать правовыми нормами обязательного характера, что означает, что случаи их нарушения могут рассматриваться в суде. Большая часть содержания Руководящих принципов находит свое отражение в национальных законах и правилах, и предполагаемое нарушение прав человека, связанное с бизнесом, может быть преступлением, правонарушением или другой формой незаконного действия в рамках национальной правовой системы, которая предполагает порядок действий в судах. Если оценка соблюдения прав человека компании выявляет предполагаемое нарушение прав человека, ОГО рекомендуется изучить, является ли это признанным преступлением, нарушением закона или нарушением юридически обязательных положений. В случаях, когда подобные нарушения национальных законов, предполагаемо, имеют место, ОГО должны в первую очередь обращаться к соответствующему действующему законодательству, ссылаясь на Руководящие принципы как дополнение к данной применимой национальной норме.

Нормы и принципы, содержащиеся в Руководящих принципах, которые (еще) не отражены в национальных законах и правилах, имеют потенциал стать правовыми нормами обязательного характера посредством судебной практики и ссылок на них в судебных делах. В судебных делах о нарушениях прав человека корпорациями, Руководящие принципы могут помочь судьям в толковании соответствия международно признанным стандартам в области прав человека. Общеизвестно среди юри-

стов, что чем больше Руководящие принципы используются и на них ссылаются в судах, других внесудебных форумах и государственной и частной политике, тем больше они становятся частью обычного международного права.

Национальные правительства

Как исполнительная, так и законодательная ветви власти в правительстве страны играют важные роли в деле стимулирования ответственности корпораций за соблюдение прав человека. Исполнительная власть играет важную роль в осуществлении политики и выполнении административных функций. Существует много административных органов контроля над бизнесом (например, инспекция труда, экологическая инспекция, или органы контроля над конкретными отраслями промышленности), которые зависят от исполнительной власти и которые могут играть активную роль в мониторинге и стимулировании ответственного поведения корпораций. Законодательная ветвь власти может помочь в исследовании и издании законов об ответственности корпораций за соблюдение прав человека, и в обеспечении баланса с ролью исполнительной власти.

Результатами оценки соблюдения прав человека компанией можно поделиться с обеими ветвями власти. Это предоставит конкретное понимание проблем реализации корпоративной ответственности за соблюдение прав человека, а также предоставит возможности для лоббирования законодательства и мониторинга, необходимого для стимулирования ответственного поведения корпораций. Кроме того, в случаях, когда подозреваемая компания получает финансовую поддержку от правительства, результаты оценки имеют важное значение для повышения информированности о возможном содействии или непосредственной связи с нарушением прав человека через получателей поддерживающих кредитов или инвестиционных гарантий, и сами по себе могут быть использованы для мотивации правительства принять меры в отношении компании.

Национальные координационные бюро ОЭСР

Руководящие принципы для многонациональных предприятий ОЭСР являются рекомендациями правительств многонациональным предприятиям, действующим в или из стран членов организации. Они предоставляют международно признанные принципы и стандарты «мягкого права» для ответственного ведения бизнеса в таких сферах, как трудоустройство и производственные отношения, права человека, окружающая среда, раскрытие информации, борьба со взяточничеством, интересы потребителей, наука и технологии, конкуренция и налогообложение. Руководящие принципы можно загрузить с веб-сайта ОЭСР.^{xi}

Поскольку Руководящие принципы ОЭСР, обновленные в 2011 году, включают главу

о правах человека в соответствии с Рамками ООН в отношении «защиты, соблюдения и средств правовой защиты» и Руководящими принципами, информация, собранная с помощью данного руководства может помочь в сборе доказательной базы для подачи жалобы согласно механизму рассмотрения жалоб Руководящих принципов ОЭСР. Если оценка приводит к выводу, что рассматриваемая компания нарушает Руководящие принципы, то компания, вероятно, также нарушает Руководящие принципы ОЭСР.

Механизм разрешения споров, связанный с Руководящими принципами ОЭСР является уникальным инструментом для влияния на поведение корпораций, с помощью которого НГО, профсоюзы и другие заинтересованные стороны могут подавать жалобы на многонациональные предприятия за предполагаемые нарушения Руководящих принципов ОЭСР. Правительства, являющиеся членами ОЭСР и придерживающиеся ее Руководящих принципов должны создать Национальное координационное бюро (НКБ) для продвижения Руководящих принципов и рассмотрения жалобы о «конкретных случаях» предполагаемого невыполнения своих обязанностей компанией.

Процедура рассмотрения жалоб в «конкретных случаях» нацелена на поиск разрешения спора между сторонами путем опосредованного диалога. Если посредничество успешно, НКБ может сделать заявление в поддержку достигнутых договоренностей. Если посредничество не удалось, НКБ может также выступить с заявлениями, определяя, были ли нарушены Руководящие принципы и составить рекомендации для обеспечения того, чтобы Руководящие принципы соблюдались. Кроме того, в комментарии относительно осуществления процедур говорится, что заявления и отчеты по результатам разбирательства, которые были обнародованы НКБ, могут быть важны для руководства государственными программами и политикой. В целях содействия последовательности политики, НКБ рекомендуется уведомить соответствующие государственные органы.^{xii} Это может иметь серьезные последствия для компании.

Список НКБ можно найти на веб-сайте ОЭСР.^{xiii} ОЭСР Watch, глобальная сеть НГО, выступающих за корпоративную подотчетность с помощью Руководящих принципов ОЭСР, разработало подробные руководства для подачи жалоб ОГО в рамках этого механизма.^{xiv}

Национальные учреждения, занимающиеся поощрением и защитой прав человека/омбудсмен

В некоторых странах омбудсмен назначается чтобы принимать обращения людей о случаях нарушений прав человека корпорациями и затем воздействовать на государства для выполнения своих обязательств по защите правообладателей от нарушений со стороны компаний. Использование данного руководства может помочь предоставить доказательства для омбудсмена.

В некоторых странах существуют национальные учреждения, занимающиеся поощрением и защитой прав человека (НУПЧ).^{xv} Мандат всех НУПЧ предполагает мониторинг, составление рекомендаций, образование и исследования по вопросам бизнеса и прав человека в соответствии с Парижскими Принципами ООН. Некоторые НУПЧ имеют правовые полномочия в соответствии с национальным законодательством для рассмотрения дел о нарушениях прав человека многонациональными корпорациями.^{xvi} Это может быть хорошей платформой для представления результатов оценки и для обеспечения эффективного ответственного поведения корпораций путем дальнейшего взаимодействия.

ООН: Рабочая группа по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях, а также другие механизмы

ОГО могут использовать информацию, собранную с помощью этого руководства, чтобы взаимодействовать с Рабочей группой ООН и решать проблемы, связанные с осуществлением Руководящих принципов. В процессе принятия Руководящих принципов ООН в 2011 году, Совет по правам человека ООН решил создать Рабочую группу по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях, состоящую из пяти независимых экспертов, сбалансированной географической репрезентативности, на срок в три года. Ее мандат заключается в содействии эффективному и всеобъемлющему распространению и осуществлению Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: Осуществление Рамок ООН в отношении «защиты, соблюдения и средств правовой защиты». Совет также постановил учредить Форум по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека под руководством Рабочей группы, для обсуждения тенденций и проблем в осуществлении Руководящих принципов, а также стимулировать диалог и сотрудничество по вопросам, связанным с бизнесом и правами человека, в том числе проблемам, возникающим в определенных отраслях, сферах деятельности или по отношению к конкретным правам или группам, равно как и выявлять передовой опыт. Этот Форум будет проходить ежегодно. ОГО могут использовать информацию, собранную с помощью данного руководства для сотрудничества с Рабочей группой ООН и устранения пробелов, недостатков или проблем в процессе осуществления и в содержании Руководящих принципов, а также поднимать эти проблемы, участвуя в Форуме.

В своем сообщении о методах работы, Рабочая группа отметила, что «она не уполномочена расследовать отдельные случаи предполагаемых нарушений прав человека, связанных с предпринимательской деятельностью». Таким образом, методы работы Рабочей группы ООН отличаются от методов, используемых в работе других специальных процедур ООН. С другой стороны, Рабочая группа заявила, что «в дополнение к официальным страновым миссиям и другим посещениям государств-участников Рабочая группа стремится выполнять свой мандат таким обра-

зом, чтобы это подразумевало осуществление значительного дополнительного объема соответствующей работы на местах, нередко подразумевающей налаживание связей, проведение консультаций и прямое взаимодействие с физическими лицами, общинами, коммерческими предприятиями и ассоциациями, государственными органами, национальными правозащитными учреждениями и другими заинтересованными сторонами во всех регионах для подкрепления своей деятельности и обеспечения соответствия любых ее выводов и рекомендаций практическим и оперативным реалиям на местах.»^{xvii} Таким образом, существует возможность для ОГО пригласить Рабочую группу ООН для визитов на места и поднимать перед ними конкретные случаи нарушений. Еще предстоит выяснить, насколько полезными будут подобные визиты Рабочей группы на практике, а ОГО рекомендуется искать способы для того, чтобы такие визиты способствовали решению их проблем/вопросов.

ООН имеет много различных специальных процедур с мандатами на конкретные права или группы, которые могут предоставить рекомендации государствам и в некоторых случаях также и компаниям. Эти процедуры включают Специальных докладчиков, комитеты по различным договорам по правам человека и т.д. Результаты оценки могут быть полезными в рамках данных специальных процедур.

Региональные правозащитные системы

Существует много различных форумов на региональном уровне, которые имеют дело со случаями нарушений прав человека. В целом, обвинения могут быть выдвинуты против государств в рамках этих региональных систем, но результаты оценки компаний могут помочь подобным региональным механизмам в понимании государственного и корпоративного поведения для дальнейших рекомендаций или осуждения государств за нарушение своих международных обязательств в отношении прав человека, подпадающих под их юрисдикцию. Форумы, такие как Европейский суд по правам человека, Межамериканские комиссия и Суд по правам человека и Африканская комиссия по правам человека и народов, подходят для обнародования результатов оценки в рамках дел или общественных слушаний в данных механизмах.

Повышение осведомленности общественности

Случаи невыполнения корпоративной ответственности за соблюдение прав человека могут быть использованы ОГО в качестве основы для повышения осведомленности общественности как в стране, где невыполнение произошло (страны пребывания) и страны, где компания разместила штаб-квартиру (стране базирования). Если ОГО могут продемонстрировать, что компания не придерживается Руководящих принципов, поддержка Руководящих принципов Советом по правам человека ООН поможет им составить авторитетные претензии относительно ответственности корпораций за

соблюдение прав человека. Компании, как правило, не любят, когда их публично пристыжают за нарушение норм и принципов ООН, и, возможно, будут искать способы устранить свое негативное воздействие на права человека, чтобы избежать негативных последствий для их репутации и критики со стороны заинтересованных сторон.

Финансовые учреждения и акционеры

Результаты оценки также могут помочь в тех случаях, когда вовлечены финансовые учреждения. Многие международные финансовые учреждения располагают процедурами проверки на соответствие их собственным программам во время предоставления займов для проектов. Например, существуют механизмы, в рамках Группы Всемирного банка с Советником по контролю за соблюдением уставных требований / Омбудсменом для Международной финансовой корпорации и Многостороннего агентства по инвестиционным гарантиям, а также инспекционная комиссия и группа Межамериканского банка развития с Независимым механизмом Консультации и расследования. Даже национальные банки развития могут иметь стандарты для предоставления кредитов, для которых могут быть важны результаты оценки соблюдения прав человека компаниями. Настоятельно рекомендуется провести поиск в пределах региона, в котором проводилась оценка, чтобы узнать, существуют ли такие механизмы для представления результатов оценки.

Другие деловые партнеры

Другой стратегией последующих действий оценки является информирование бизнес партнеров исследуемой компании о ее негативном воздействии на права человека. Это может создать рычаги влияния, чтобы мотивировать данную компанию изменить свои практики. Кроме того, это предоставит полезную информацию для обеспечения должной заботы о правах человека в деловых отношениях. Например, если компания занимается производством товаров для крупных брендов, желательно связаться с этими брендами и порекомендовать им задействовать свои рычаги влияния в качестве покупателя, чтобы воздействовать на поведение своего поставщика. Эта стратегия может быть особенно плодотворна в работе с брендовыми компаниями, которые открыто признали свою ответственность за производственно-бытовую цепь.

Глобальный договор ООН

Включая более чем 6000 корпоративных участников, Глобальный договор Организации Объединенных Наций является крупнейшей добровольной инициативой корпоративной подотчетности. Компании-члены обязуются осуществлять десять принципов Глобального договора в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией.^{xviii}

Глобальный договор подчеркивает, что обязательства, выраженные в его принципах прав человека, соотносятся с «ответственностью за соблюдение», определенной в Руководящих принципах ООН. Компании-участники обязаны издавать ежегодные сообщения о достигнутом прогрессе (СДП). СДП должно описывать прогресс, достигнутый в осуществлении десяти принципов. Однако содержание этих докладов не проверяется.

В 2005 году, через пять лет после запуска, Глобальный договор принял ряд Мер обеспечения добросовестности. Меры обеспечения добросовестности включают в себя процедуру инициирования диалога по поводу «жалоб на систематические или злостные нарушения общих целей и принципов Глобального договора».^{xx} Примеры таких «систематических и злостных нарушений» включают обоснованные обвинения компании в:

- убийствах, пытках, ограничении свободы, принудительном труде, худших формах детского труда и других видов эксплуатации детей;
- серьезном нарушении прав человека в войнах и конфликтах;
- причинении серьезного ущерба окружающей среде;
- больших масштабах коррупции;
- других особо серьезных нарушениях фундаментальных норм этики.^{xx}

Если проблема изложена в письменной форме и представлена в Управление по вопросам Глобального договора, Управление направит сообщение в причастную компанию-участницу с просьбой предоставить комментарии и ответы по поводу любых действий, предпринятых для решения этой проблемы. Управление по вопросам Глобального договора также может предоставить руководство и помощь компании для принятия мер по исправлению ситуации. Если компания отказывается участвовать в диалоге по этому вопросу в течение двух месяцев, будучи сначала уведомленной Управлением по вопросам Глобального договора, она может получить статус «Отчет не предоставлен». Компания будет отмечена как таковая на сайте Глобального договора. Если дальнейшее нахождение компании в списке участников на сайте Глобального договора будет признано наносящим ущерб репутации и целостности организации, Управление по вопросам Глобального договора оставляет за собой право удалить эту компанию из списка участников и указать это на своем сайте.

Другие международные и межправительственные механизмы рассмотрения жалоб

Существует множество других международных и межправительственных механизмов рассмотрения жалоб, куда предполагаемые нарушения прав человека могут быть поданы, в зависимости от характера проблем, отрасли и региона, в которых произошло нарушение. Часто эти механизмы имеют положения о правах человека ссылающиеся на Всеобщую декларацию прав человека, основные конвенции

Международной организации труда (МОТ), или других международно признанных рамок прав человека. Тот факт, что Руководящие принципы также основаны на том же наборе прав человека, и растущая конвергенция глобальных рамок поведения компаний с Руководящими принципами, означает, что ОГО, которые устанавливают предполагаемые нарушения прав человека связанные с бизнесом и/или отсутствие осуществления Руководящих принципов, могут рассматривать возможность использования других подходящих механизмов рассмотрения жалоб для устранения предполагаемых нарушений.

Компания может быть частью определенной отраслевой или многосторонней инициативы, которая включает механизмы подотчетности (например, Ассоциация справедливого труда, Круглый стол по вопросам экологически устойчивого производства пальмового масла). Даже если не существует механизма подотчетности, даже само членство компании в подобной инициативе является дополнительной отправной точкой для защиты прав человека.

В заключение

С помощью данного руководства, SOMO, Cividер и CEDHA хотели бы содействовать распространению и пользе Руководящих принципов для ОГО, чтобы эти организации могли более эффективно использовать Руководящие принципы для мотивирования компаний соблюдать права человека. При напоминании компаниям о существовании Руководящих принципов и требуя активного внедрения от этих компаний, Руководящие принципы смогут положительно влиять на жизни правообладателей.

Кроме того, использование методологии, предложенной в данном руководстве, поможет ОГО выявить потенциальные проблемы или недостатки в самих Руководящих принципах и предоставить полезную информацию для того, чтобы продолжить разработку и/или укрепление норм, касающихся корпоративной ответственности за соблюдение прав человека.

При разработке руководства, стало очевидно, что использование Руководящих принципов для оценки соблюдения прав человека компанией легче в теории, чем на практике. Часто информация, необходимая для оценки, может не быть легкодоступной. Это означает зависимость от желания компании предоставить некоторую необходимую информацию, на что мы не можем полагаться (пока). Однако, обращение к компании с просьбой о предоставлении подобной информации ценно само по себе, так как это сталкивает компании с их

обязанностью соблюдать права человека и может дать искру информированности о международно признанной ответственности компании за соблюдение прав человека. В самом деле, если компании не отвечают на обоснованные запросы о предоставлении информации о том, как они устраняют риски и воздействия на права человека, это может рассматриваться как нарушение Руководящих принципов само по себе. В конце концов, в Руководящих принципах подчеркивается, что компаниям необходимо «знать и показывать», как они соблюдают права человека, а ОГО играют важную роль в привлечении компаний к ответственности.

Данное руководство является первой попыткой сделать Руководящие принципы доступными и полезными для ОГО в их усилиях по поддержке местных общин, рабочих и других правообладателей, чтобы обеспечить соблюдение их прав. После того как ОГО накопят опыт в использовании Руководящих принципов, раскроются направления совершенствования методологии и рекомендаций, содержащиеся в данном руководстве. Поэтому авторы приглашают пользователей данного руководства поделиться своими примерами, тематическими исследованиями, опытом и отзывами, используя контактную информацию, представленную в выходных данных. Мы надеемся, что это может привести к улучшенным версиям данного руководства с течением времени.

Дополнительные источники

Существует несколько организаций, центров, справочных документов, руководств и средств, которые пользователи данного руководства могут счесть полезными. Следующие источники рекомендуются (хотя этот список не является исчерпывающим).

Соответствующие центры и организации

- Amnesty International (Международная амнистия):
<http://www.amnesty.org>
- Business & Human Rights Resource Centre (Ресурсный центр по вопросам бизнеса и прав человека):
<http://www.business-humanrights.org/>
- Business & Society Exploring Solutions (Исследовательские решения для бизнеса и общества):
<http://www.baseswiki.org>
- Danish Institute for Human Rights (Датский институт по правам человека):
<http://www.humanrightsbusiness.org/>
- International Federation for Human Rights (FIDH) (Международная федерация прав человека):
<http://www.fidh.org>
- OECD Watch (ОЭСР Watch):
<http://www.oecdwatch.org>
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека):
<http://www.ohchr.org>

Публикации по теме

International Federation for Human Rights. *Corporate Accountability for Human Rights Abuses. A Guide for Victims and NGOs on recourse Mechanisms*, 2012 (Международная федерация прав человека, *Корпоративная подотчетность за нарушения прав человека. Руководство для жертв и НПО по механизмам правовой защиты*, 2012)
<<http://www.fidh.org/Updated-version-Corporate-8258>>.

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. *Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations «Protect, Respect and Remedy»*, 2011 (Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека. *Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека. Осуществление рамок Организации Объединенных Наций в отношении «защиты, соблюдения и средств правовой защиты»*, 2011)
<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf>.

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. *Interpretive Guide on the Corporate Responsibility to Respect*, 2012 (Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека. *Пояснительное руководство к ответственности корпораций за соблюдение*, 2012)
<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf>.

Oxfam America and Rights & Democracy. *Community-based human rights impact assessments: Practical lessons*, 2010 (Oxfam America и Права и демократия. *Общинная оценка воздействия на права человека: Практические занятия*, 2010)
<<http://www.oxfamamerica.org/files/community-based-human-rights-impact-assessments-practical-lessons.pdf>>.

OECD Watch. *Calling for Corporate Accountability: A guide to the OECD Guidelines for Multinational Enterprises* (expected end 2012/beginning 2013). (ОЭСР Watch. *Призывая к корпоративной подотчетности: Пособие по Руководящим принципам для многонациональных предприятий* (ожидается в конце 2012/начале 2013 года)
<www.oecdwatch.org>

Примечания

- i Определения и описания понятий в данном глоссарии состоят из сочетания текстов Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН, Пояснительного руководства к ответственности корпораций за соблюдение, опубликованных Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека, а также собственных объяснений и интерпретации авторов.
- ii Источник: ISO 26000:2010 Guidance on Social Responsibility (Руководство по социальной ответственности).
- iii Источник: J. Kirkemann Boesen & Tomas Martin, *Applying a Rights-Based Approach. An Inspirational Guide for Civil Society*. Copenhagen: the Danish Institute for Human Rights, 2007. (J. Kirkemann Boesen & Tomas Martin, *Применение правозащитного подхода. Вдохновляющее пособие для представителей гражданского общества*. Копенгаген: Датский институт по правам человека, 2007)
- iv Смотрите: <http://www2.ohchr.org/english/law/index.htm>
- v Пожалуйста, примите к сведению, что хотя Руководящие принципы можно применить к любым компаниям – мировым, большим и малым – данное руководство концентрируется на многонациональных корпорациях
- vi Источник: World Resources Institute. *Breaking Ground: Engaging Communities in Extractive and Infrastructure Projects*. Washington: 2009, p. 2. (Институт мировых ресурсов. *Закладывая основу: Привлечение общин в добывающие и инфраструктурные проекты*. Вашингтон: 2009, с. 2.)
- vii UN OHCHR. *Interpretive Guide for the Corporate Responsibility to Respect Human Rights*. 2012, p. 4 (УВКПЧ ООН. *Пояснительное руководство к ответственности корпораций за соблюдение прав человека*. 2012, с.4) <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RTIRInterpretativeGuide.pdf>
- viii UN OHCHR. *Interpretive Guide for the Corporate Responsibility to Respect Human Rights*. 2012, p. 16 (УВКПЧ ООН. *Пояснительное руководство к ответственности корпораций за соблюдение прав человека*. 2012, с.16) <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RTIRInterpretativeGuide.pdf>
- ix UN OHCHR. *Interpretive Guide for the Corporate Responsibility to Respect Human Rights*. 2012, p. 4 (УВКПЧ ООН. *Пояснительное руководство к ответственности корпораций за соблюдение прав человека*. 2012, с.4) <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RTIRInterpretativeGuide.pdf>
- x UN OHCHR. *Interpretive Guide for the Corporate Responsibility to Respect Human Rights*. 2012, p. 4 (УВКПЧ ООН. *Пояснительное руководство к ответственности корпораций за соблюдение прав человека*. 2012, с.4) <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RTIRInterpretativeGuide.pdf>
- xi OECD. *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*. 2011 (ОЭСР. *Руководящие принципы для многонациональных предприятий ОЭСР*. 2011) <http://www.oecd.org/dataoecd/43/29/48004323.pdf>
- xii OECD. *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*. 2011, p.87 (ОЭСР. *Руководящие принципы для многонациональных предприятий ОЭСР*. 2011, с.87) <http://www.oecd.org/dataoecd/43/29/48004323.pdf>
- xiii OECD. *National Contact Points / Points de contact nationaux*, September 2012 (ОЭСР. *Национальные координационные бюро*, Сентябрь 2012) <http://www.oecd.org/dataoecd/17/44/1900962.pdf>
- xiv Пройдите по ссылке www.oecdwatch.org для получения более детальной информации и Руководство ОЭСР Watch для рекомендаций
- xv Смотрите мировую карту НУПЧ: http://nhri.ohchr.org/EN/Contact/NHRIs/Documents/NHRI_May2012_map_web2%20rev2.pdf
- xvi Международный координационный комитет национальных учреждений, занимающихся поощрением и защитой прав человека (МКК) создал Рабочую группу по вопросу о правах человека и транснациональных корпораций и других предприятий, которая описывает какие действия определенные учреждения принимают в данной области:
<http://nhri.ohchr.org/EN/Themes/BusinessHR/Pages/Home.aspx>. Другие похожие страницы:
<http://nhri.ohchr.org/EN/Pages/default.aspx>. Следующая ссылка предоставляет список НУПЧ:
<http://nhri.ohchr.org/EN/Contact/NHRIs/Pages/default.aspx>. Страницы о предпринимательской деятельности:
<http://nhri.ohchr.org/EN/Themes/BusinessHR/Pages/Home.aspx>
- xvii Источник: вебсайт Рабочей группы Организации Объединенных Наций по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WorkingMethods.aspx> [дата доступа: 22 Октября 2012].
- xviii United Nations Global Compact, *Human Rights Supplement to Communication on Progress Guidance*, no date. (Глобальный договор ООН, *Дополнение в области прав человека к руководству по сообщению о достигнутом прогрессе*, без даты)
- xix Website UN Global Compact. *Integrity Measures – Frequently Asked Questions*. http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/IntegrityMeasures/Integrity_Measures_FAQs.html [accessed on 11 October 2012]. (Вебсайт Глобального договора ООН. *Меры по интеграции- Часто задаваемые вопросы*, дата доступа: 11 Октября 2012)
- xx Там же.

Заметки

Целью данного руководства является предоставление конкретной поддержки, рекомендаций и единой базы для организаций гражданского общества (ОГО) по применению Руководящих принципов ООН в вопросах соблюдения прав человека представителями бизнеса и, таким образом, являются поддержкой местным сообществам, наемным работникам и другим правообладателям для осуществления прав человека. Руководство предлагает метод применения Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН для ОГО в исследовании компаний и правозащитной деятельности, помогая им возлагать на компании ответственность за соблюдение признанных во всем мире прав человека.

SOMO



Cividep India
Workers' Rights & Corporate Accountability

CEDHA