



ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КОРПОРАЦИЙ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА



Пособие по толкованию



ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЪЕДИНЕННЫХ
НАЦИЙ



ОБЪЕДИНЕННЫЕ НАЦИИ
ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

УПРАВЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО КОМИССАРА

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КОРПОРАЦИЙ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Пособие по толкованию



ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЪЕДИНЕННЫХ
НАЦИЙ

Нью-Йорк и Женева, 2012 год



ОБЪЕДИНЕННЫЕ НАЦИИ
ПРАВА ЧЕЛОВЕКА
УПРАВЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО КОМИССАРА

Примечание

Употребляемые обозначения и изложение материалов в настоящем издании не означают выражения со стороны Секретариата Организации Объединенных Наций какого бы то ни было мнения относительно правового статуса той или иной страны, территории, города, района или их властей или относительно делимитации их границ.

Условные обозначения документов Организации Объединенных Наций состоят из прописных букв и цифр. Когда такое обозначение встречается в тексте, оно служит указанием на соответствующий документ Организации Объединенных Наций.

HR/PUB/12/02

© 2012 Организация Объединенных Наций

Все права глобально защищены

СОДЕРЖАНИЕ

| | Стр. |
|--|------------|
| Введение | 1 |
| <i>Главы</i> | |
| I. ОСНОВНЫЕ КОНЦЕПЦИИ | 7 |
| II. БАЗОВЫЕ ПРИНЦИПЫ | 13 |
| Руководящие принципы 11 и 12 | 13 |
| Руководящий принцип 13 | 21 |
| Руководящий принцип 14 | 26 |
| Руководящий принцип 15 | 32 |
| III. ПРИНЦИПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ | 37 |
| A. ПРОГРАММНОЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВО | 37 |
| Руководящий принцип 16 | 37 |
| B. ДОЛЖНАЯ ЗАБОТА О ПРАВАХ ЧЕЛОВЕКА | 44 |
| Руководящий принцип 17 | 44 |
| Руководящий принцип 18 | 51 |
| Руководящий принцип 19 | 65 |
| Руководящий принцип 20 | 74 |
| Руководящий принцип 21 | 80 |
| C. ВОЗМЕЩЕНИЕ УЩЕРБА | 88 |
| Руководящий принцип 22 | 88 |
| Руководящий принцип 29 | 94 |
| Руководящий принцип 31 | 102 |
| D. ВОПРОСЫ, КАСАЮЩИЕСЯ УСЛОВИЙ | 106 |
| Руководящий принцип 23 | 106 |
| Руководящий принцип 24 | 114 |
| <i>Приложения</i> | 119 |
| I. Права, предусмотренные в Международном билле о правах человека и основных конвенциях Международной организации труда | 119 |
| II. Примеры внешних экспертных ресурсов | 123 |

Шесть лет исследовательской работы, консультаций и размышлений невозможно полностью отразить в документе такого объема, как Руководящие принципы. Данное Пособие по толкованию содержит изложение некоторых дальнейших пояснений принципов, связанных с ответственностью корпораций за соблюдение прав человека. Поскольку работа по изучению последствий такой ответственности в различных отраслях, по различным проблемам и в различных ситуациях продолжается, я надеюсь, что настоящее Пособие поможет обеспечить прочную рациональную основу для такой работы в соответствии с изначальным значением и намерением самих Руководящих принципов.

Профессор Джон Ругги

ВВЕДЕНИЕ

В июне 2011 года Совет Организации Объединенных Наций по правам человека утвердил Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, представленные ему Специальным представителем Генерального секретаря Организации Объединенных Наций профессором Джоном Ругги.

Таким решением Руководящие принципы были приняты в качестве общемировой нормы практики, которая в настоящее время ожидается от всех государств и предприятий в аспекте предпринимательской деятельности и прав человека. Хотя сами по себе Руководящие принципы не являются юридически обязательным документом, в них подробно разъясняется значение существующих норм и видов практики для государств и предприятий, а также отмечаются моменты, которые тем или иным образом освещены в международном и внутреннем праве.

РАМКИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ, КАСАЮЩИЕСЯ "ЗАЩИТЫ, СОБЛЮДЕНИЯ И СРЕДСТВ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ"

Руководящие принципы представляют собой результат шести лет работы бывшего Специального представителя, включая углубленное изучение, обширные консультации с предприятиями, правительствами, гражданским обществом, затрагиваемыми данной проблемой лицами, юристами, инвесторами и другими заинтересованными сторонами, а также практическую отработку предложений. Они были разработаны для приведения в действие Рамок, касающихся "защиты, соблюдения и средств правовой защиты", представленных Специальным представителем Организации Объединенных Наций в 2008 году. Рамки основаны на трех компонентах:

- Долг государства по защите прав человека
- Ответственность корпораций за соблюдение прав человека
- Необходимость улучшения доступа к средствам правовой защиты для жертв нарушений, связанных с предпринимательской деятельностью.

Верховный комиссар Организации Объединенных Наций по правам человека приветствовал Рамки, касающиеся "защиты, соблюдения и средств правовой защиты", которые стали:

"одновременно новой и четкой вехой и знаменуют важный этап в развитии понимания прав человека в нашем обществе... Ясность по поводу исходных ожиданий в отношении предприятий в области прав человека представляет собой первый важный шаг к разработке надлежащей и эффективной реакции на проблемы в этой области"¹.

РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В АСПЕКТЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Руководящие принципы отражают и развивают тройственную структуру Рамок, касающихся "защиты, соблюдения и средств правовой защиты". Они состоят из 31 принципа, каждый из которых сопровождается кратким комментарием. В своей совокупности Руководящие принципы содержат краткое изложение мер, которые государства должны принимать для стимулирования соблюдения прав человека при предпринимательской деятельности; представляют собой план, позволяющий компаниям управлять рисками неблагоприятного воздействия на права человека; и представляют собой набор критериев, позволяющих заинтересованным сторонам оценивать соблюдение предприятиями прав человека.

Руководящие принципы пользуются широкой поддержкой предприятий, организаций гражданского общества и государств. Ряд других международных и региональных организаций отразили их в своих собственных стандартах, и ожидается, что в последующие месяцы и годы число таких государств будет расти. Многие предприятия по всему миру уже рассматривают вопрос о методах применения Руководящих принципов в своей деятельности.

Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ) в течение шести лет поддерживало процесс, который привел к разработке Принципов под руководством Специального

¹ Navanethem Pillay, "The corporate responsibility to respect: a human rights milestone", *International Labour and Social Policy Review* (2009).

представителя. Перед тем как они были утверждены Советом по правам человека, Верховный комиссар заявил:

"Руководящие принципы проясняют обязанности предприятий в области прав человека. Их цель – стать первым общемировым стандартом предупреждения и устранения риска неблагоприятного воздействия на права человека в связи с предпринимательской деятельностью. В случае их утверждения Руководящие принципы станут авторитетной нормативной платформой, которая одновременно обеспечит необходимые направления правовых и политических мер, которые в соответствии со своими существующими обязательствами в области прав человека государства могут предпринимать для обеспечения соблюдения корпорациями прав человека"².

Как отмечал профессор Ругги, Руководящие принципы не положат конец всем проблемам в области прав человека, однако их утверждение знаменует завершение начального этапа. Они служат прочной и практической основой, на которой можно наращивать дополнительные знания и положительные виды практики.

В настоящее время первоочередная задача заключается в обеспечении их эффективного претворения в жизнь. Настоящее Пособие по толкованию, которое было разработано при всемерном сотрудничестве с бывшим Постоянным представителем, предназначено для поддержки данного процесса³.

ЦЕЛЬ НАСТОЯЩЕГО ПОСОБИЯ ПО ТОЛКОВАНИЮ

Настоящее Пособие не изменяет положений Руководящих принципов и тех ожиданий в отношении предприятий, которые в них изложены, и не служит дополнением к ним. Его цель заключается в предоставлении дополнительных справочных разъяснений Руководящих принципов в

² Заявление в Группе работодателей на Международной конференции труда 7 июня 2011 года.

³ Авторы хотели бы выразить особую благодарность Каролине Рис из Школы государственного управления им. Кеннеди Гарвардского университета, которая выступала в качестве старшего советника Специального представителя.

целях обеспечения полного понимания их значения и направленности. Содержание Пособия было предметом многочисленных консультаций в течение шести лет действия мандата профессора Ругги, а также отражалось в многочисленных публичных докладах и выступлениях, но до настоящего времени не сводилось воедино.

Пособие не является "Руководством по эксплуатации", в котором бы подробно разъяснялись методы воплощения Руководящих принципов в жизнь. Для разработки такого оперативного руководства понадобится дополнительная работа, причем в нем должны учитываться различия в зависимости от отрасли, условий деятельности и других факторов. Рабочая группа Организации Объединенных Наций по предпринимательской деятельности и правам человека будет играть центральную роль в данной работе. Кроме того, другие организации, работающие в различных отраслях и над различными проблемами, уже готовят свои собственные концепции претворения в жизнь. Можно надеяться, что настоящее пособие окажет им помощь в такой работе, дополнительно разъяснив направленность Руководящих принципов, посвященных ответственности корпораций за соблюдение прав человека. В таком качестве данное Руководство служит ресурсом не только для предприятий, но и для правительств, гражданского общества, юристов и других сторон, которые работают с предприятиями в данной области.

Хотя настоящее Руководство посвящено ответственности корпораций за соблюдение прав человека, оно никоим образом не умаляет не менее важного долга государств по защите прав человека от их нарушения любыми третьими сторонами, включая предприятия.

СТРУКТУРА ПОСОБИЯ ПО ТОЛКОВАНИЮ

В главе I дано краткое определение некоторых ключевых концепций, которые используются в Руководящих принципах.

Главы II и III посвящены существу Руководящих принципов, которые обращены к ответственности корпорации за соблюдение прав человека, включая ряд основополагающих вопросов и ответов, которые помогают толковать каждый из принципов, его цель и последствия его осуществления. В главе II изложены пять "базовых принципов" ответственности корпораций за соблюдение прав человека, которые

лежат в основе всех "принципов деятельности", которым посвящена глава III. Эти принципы деятельности представляют собой результат подробной разработки стратегий и процессов, которые предприятиям необходимо ввести в действие для обеспечения соблюдения ими прав человека. Они следуют той же структуре, что и Руководящие принципы:

- A. Программное обязательство
- B. Процедура должной осмотрительности в области прав человека
- C. Возмещение ущерба
- D. Вопросы условий деятельности

В Руководящих принципах вопрос возмещения рассматривается как в рамках второго компонента (ответственность корпорации за соблюдение), так и в рамках третьего компонента (доступ к средствам правовой защиты). В целях обеспечения полноты рассмотрения Руководящие принципы доступа к средствам правовой защиты, имеющие отношение к предприятиям, рассматриваются здесь под заголовком "Возмещение ущерба". Раздел D посвящен дилеммам, с которыми сталкиваются предприятия, когда представляется, что условия их деятельности не позволяют им соблюдать все права человека на практике или ограничивают соблюдение ими таких прав.

В приложениях приводится перечень полезных справочных материалов.

СТАТУС НАСТОЯЩЕГО ПОСОБИЯ ПО ТОЛКОВАНИЮ

В настоящем Пособии по толкованию не воспроизводятся комментарии, которыми сопровождаются Руководящие принципы, хотя иногда их текст цитируется. Включенные в Пособие вопросы и ответы выходят за рамки таких комментариев и содержат дополнительные подробности, что полезно для понимания Руководящих принципов. Как таковые они дополняют комментарии, но не заменяют и не подменяют их.



I. ОСНОВНЫЕ КОНЦЕПЦИИ

Фактическое воздействие на права человека

"Фактическим воздействием на права человека" называются неблагоприятные последствия, которые уже возникли или находятся в процессе возникновения.

Неблагоприятное воздействие на права человека

"Неблагоприятным воздействием на права человека" называется ситуация, когда то или иное действие лишает какое-либо лицо возможности осуществлять его/ее права человека, либо ограничивает такую возможность.

Деловые отношения

Деловыми отношениями называются отношения предприятий с их партнерами, составными частями их структуры создания добавленной стоимости и другими негосударственными или государственными субъектами, непосредственно связанными с их деятельностью, продукцией или услугами. Они включают опосредованные деловые отношения в структуре создания добавленной стоимости, помимо ее первого яруса, а также как миноритарные, так и мажоритарные позиции в акционерном капитале совместных предприятий.

Причастность

Причастность может носить как юридический, так и неюридический характер. С правовой точки зрения законодательство большинства стран запрещает соучастие в совершении преступлений, а в некоторых из них в таких случаях предусматривается уголовная ответственность предприятий. Вся международная уголовная судебная практика свидетельствует о том, что суть соответствующей нормы в отношении соучастия или подстрекательства заключается в "сознательном предоставлении практической помощи или подстрекательстве, которые имели существенное значение для совершения преступления".

Примерами неправового значения "соучастия" могут быть ситуации, когда считается, что предприятие извлекает выгоду из нарушений, совершаемых другими сторонами, например когда оно сокращает свои издержки благодаря сходным с рабовладельческими видам практики в своей системе поставок или не выступает против нарушений, связанных с его собственной деятельностью, продукцией или услугами, несмотря на существование принципиальных причин для таких выступлений. Даже если предприятия еще не признаны соучастниками или сопричастными к такого рода нарушениям в суде, планка суда общественного мнения ниже официальной, и это может порождать значительные издержки для предприятий.

Процесс должной осмотрительности в области прав человека направлен на выявление рисков неправоовой (или осознаваемой), а также правовой причастности и на выработку надлежащих реакций.

Должная осмотрительность

Должная осмотрительность определяется как "такая мера осмотрительности, деятельности или старания, которую можно надлежащим образом ожидать от разумного и осмотрительного [лица] и которую такое лицо обычно проявляет при конкретных обстоятельствах; она не измеряется абсолютными нормами, но зависит от относительных фактов конкретного дела"⁴. В контексте Руководящих принципов должная осмотрительность в области прав человека включает непрерывный процесс управления, который должно осуществлять разумное и осмотрительное предприятие в свете обстоятельств (включая отрасль, условия деятельности, размер предприятия и другие аналогичные факторы) с целью осуществления своей ответственности за соблюдение прав человека.

Грубые нарушения прав человека

В международном праве не существует единого определения грубых нарушений прав человека, однако в данную концепцию обычно входят следующие виды практики: геноцид, рабство и практика, сходная с рабством, казни без надлежащего судебного разбирательства

⁴ *Black's Law Dictionary*, 6th ed. (St. Paul, Minnesota, West, 1990).

и произвольные казни, пытки, насильственные исчезновения, произвольное и продолжительное содержание под стражей и систематическая дискриминация. Другие разновидности нарушений прав человека, включая нарушения экономических, социальных и культурных прав, могут также считаться грубыми нарушениями, если они носят серьезный характер и осуществляются систематически, например в случае широкомасштабных нарушений, объектом которых являются конкретные группы населения.

Права человека и международные преступления

Некоторые наиболее серьезные нарушения прав человека могут представлять собой международные преступления. Определение международных преступлений дано государствами в Римском статуте Международного уголовного суда. Это – геноцид ("деяния, совершаемые с намерением уничтожить, полностью или частично, какую-либо национальную, этническую, расовую или религиозную группу как таковую"), преступления против человечности (широкомасштабные или систематические нападения на гражданских лиц, включающие убийство, порабощение, пытки, изнасилования, дискриминационные преследования и т.п.), военные преступления (определение которых дано в международном гуманитарном праве) и преступление агрессии.

Риски в области прав человека

Рисками предприятия в области прав человека называются любые риски, которые его деятельность может создавать в плане одного или более видов неблагоприятного воздействия на права человека. Таким образом они связаны с *потенциальным* воздействием на права человека. При традиционной оценке риска учитываются как последствия того или иного явления (его серьезность), так и вероятность возникновения таких последствий. В контексте риска в области прав человека преобладающим фактором является серьезность. Вероятность возникновения может иметь значение для облегчения определения первоочередности рассмотрения потенциальных видов воздействия в некоторых обстоятельствах (см. ниже "Серьезное воздействие на права человека"). Важно отметить, что рисками предприятия в области прав человека являются риски, которые его деятельность создает для прав человека. Это никак не связано с

рисками, которые причастность к воздействию на права человека может создать для самого предприятия, хотя эти два вида рисков становятся все более взаимосвязанными.

Рычаги влияния

Рычагами влияния называются преимущества, создающие возможность для оказания влияния. В контексте Руководящих принципов рычагами влияния называется способность предприятия добиваться изменения неправомерной практики другой стороны, оказывающей неблагоприятное воздействие в области прав человека, либо способствующей его оказанию.

Смягчение

Смягчением неблагоприятного воздействия на права человека называются меры, предпринимаемые для ограничения его масштабов: любое остаточное воздействие после принятия таких мер требует возмещения. Смягчением рисков в области прав человека называются меры, предпринимаемые для снижения вероятности возникновения некоторых видов неблагоприятного воздействия.

Потенциальное воздействие на права человека

"Потенциальным воздействием на права человека" называется неблагоприятное воздействие, которое может быть оказано, но пока не оказано.

Предупреждение

Предупреждением неблагоприятного воздействия на права человека называются меры, принимаемые для того, чтобы такое воздействие не оказывалось.

Возмещение ущерба/средства правовой защиты

Возмещением ущерба и средствами правовой защиты называются одновременно *процессы* предоставления возмещения и правовой защиты от неблагоприятного воздействия на права человека и материальные *результаты*, которые могут противодействовать такому неблагоприятному воздействию или служить в качестве его компенсации. Такие результаты могут принимать разнообразные формы, включая принесение извинений, реституцию, реабилитацию, финансовую или нефинансовую компенсацию

и применение санкций (уголовных или административных, например в форме штрафов), а также предотвращение нового ущерба, например с помощью судебных запретов или гарантий неповторения.

Насущные права человека

Наиболее насущными правами человека для предприятия являются те права, которые подвергаются наибольшему риску. Они, как правило, варьируются в зависимости от отрасли и условий деятельности. В Руководящих принципах ясно говорится, что предприятие не должно сосредоточивать свое внимание исключительно на наиболее насущных проблемах прав человека, игнорируя другие проблемы, которые могут возникнуть. В то же время по логике вещей предприятия сосредоточивают свое внимание на наиболее насущных правах.

Серьезное воздействие на права человека

В комментарии, содержащемся в Руководящих принципах, дается определение серьезного воздействия на права человека с упоминанием его масштабов, объема и непоправимости. Это означает, что к числу важных соображений относятся степень тяжести воздействия и число лиц, которые окажутся или оказались под таким воздействием (например, в силу отсроченных последствий нанесения ущерба окружающей среде). "Непоправимость" является третьим важным фактором, который означает в данном контексте любые ограничения способности восстановить для тех, кто затронут таким воздействием, положение, как минимум равное или эквивалентное тому положению, которое существовало до оказания неблагоприятного воздействия. В этих целях финансовая компенсация важна лишь в той мере, в которой она способна обеспечить такое восстановление.

Заинтересованная сторона/затрагиваемая сторона

Заинтересованной стороной называется любое лицо, которое может оказать воздействие на деятельность какой-либо организации или оказаться под таким воздействием. В данном контексте затрагиваемой стороной называется какое-либо лицо, чьи права человека затрагиваются деятельностью, продукцией или услугами предприятия.

Взаимодействие/консультации с заинтересованными сторонами

Взаимодействием или консультациями с заинтересованными сторонами называется текущий процесс взаимодействия и диалога между предприятием и потенциально затрагиваемыми сторонами, который позволяет предприятию выслушать, понять и отреагировать на их интересы и заботы, в том числе на основе подходов, построенных на сотрудничестве.

Структура создания добавленной стоимости

Структура создания добавленной стоимости предприятия включает виды деятельности, которыми входные материалы преобразуются в продукцию посредством добавления стоимости. Она включает организации, с которыми предприятие имеет прямые или опосредованные деловые отношения и которые либо а) являются поставщиками товаров или услуг, которые представляют собой вклад в товары или услуги самого предприятия, или б) получают от предприятия товары или услуги.

II. БАЗОВЫЕ ПРИНЦИПЫ

РУКОВОДЯЩИЙ ПРИНЦИП 11

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.

РУКОВОДЯЩИЙ ПРИНЦИП 12

Ответственность предприятий за соблюдение прав человека распространяется на международно признанные права человека, под которыми понимаются, как минимум, права, закрепленные в Международном билле о правах человека и принципах, касающихся основополагающих прав, которые изложены в Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

Вопрос 1. Что такое права человека?

Идея прав человека одновременно проста и всеильна: у каждого человека есть право на достойное с ним обращение. Права человека присущи всем людям, независимо от национальности, места проживания, пола, национального или этнического происхождения, цвета кожи, религии, языка или какого-либо иного статуса. Любой человек имеет право на осуществление прав человека без дискриминации. Эти права взаимосвязаны, взаимозависимы и неделимы.

Часто права человека закреплены в законе и гарантируются им в форме договоров, обычного международного права, общих принципов и иных источников международного права. Международное правозащитное право закрепляет обязательства государств действовать определенным образом или воздерживаться от некоторых деяний с целью поощрения и защиты прав человека и основных свобод отдельных лиц или групп.

ВСТАВКА 1

Правозащитные документы Организации Объединенных Наций, в которых подробно излагаются права лиц, принадлежащих к особым группам населения

Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации

Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин

Конвенция о правах ребенка

Международная конвенция о защите прав всех трудящихся мигрантов и членов их семей

Конвенция о правах инвалидов

Декларация Организации Объединенных Наций о правах коренных народов

Декларация о правах лиц, принадлежащих к национальным или этническим, религиозным и языковым меньшинствам

В большинстве случаев права, закрепленные в этих документах, касаются *отдельных лиц*, принадлежащих к тем группам, к которым они обращены. Декларация Организации Объединенных Наций о правах коренных народов охватывает права человека как отдельных лиц, принадлежащих к коренным народам, так и коллективные права коренных народов

Всеобщая декларация прав человека 1948 года была разработана представителями многих стран для предотвращения повторения ужасов Второй мировой войны и является краеугольным камнем современного правозащитного права. На Всемирной конференции по правам человека в Вене в 1993 году все участвующие страны (171 государство) подтвердили свою приверженность чаяниям, выраженным в Декларации.

Всеобщая декларация кодифицирована в международном праве Международным пактом о гражданских и политических правах и Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах от 1996 года. Оба Пакта ратифицированы более чем 150 государствами. В своей совокупности эти три документа известны как Международный билль о правах человека.

В сфере прав человека трудящихся Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда обязует все свои государства-члены придерживаться четырех категорий принципов и прав: свобода ассоциации и право на ведение коллективных переговоров; ликвидация принудительного труда; упразднение детского труда; и ликвидация дискриминации в связи с работой и занятостью. Эти четыре категории закреплены в восьми основных конвенциях Международной организации труда (МОТ).

В своей совокупности данные документы представляют собой минимальную отправную точку для тех прав человека, которые в Руководящих принципах называются международно признанными.

Вопрос 2. Какое отношение права человека имеют к государствам?

Государства несут правовые обязательства по соблюдению, защите и осуществлению прав человека, изложенных в международных правозащитных конвенциях, которые они ратифицируют. Аналогичные обязательства, хотя, как правило, не носящие юридически обязательного характера, вытекают из деклараций в сфере прав человека и других подобных политических обязательств государств.

Обязанность государств соблюдать права человека означает, что они должны воздерживаться от препятствования осуществлению прав человека и от их ограничения. Их обязательства по защите прав человека требуют от них защиты отдельных лиц и групп от нарушений прав человека, в том числе предприятиями. Их обязательство по осуществлению прав человека означает, что государства должны принимать активные меры для содействия осуществлению основных прав человека.

Вопрос 3. Какое отношение права человека имеют к предприятиям?

Как правило, международные правозащитные договоры не налагают прямых правовых обязательств на предприятия, в силу чего правовая ответственность и проведение в жизнь в случае нарушения предприятиями международных норм в области прав человека в основном определяется

национальным законодательством⁵. В то же время действия предприятий, как и действия других негосударственных субъектов, могут затрагивать осуществление прав человека другими сторонами, как с положительным, так и с отрицательным эффектом. Предприятия могут влиять на права человека своих сотрудников, своих клиентов, трудящихся их предприятий-поставщиков или общин, проживающих вокруг мест их деятельности. В самом деле опыт показывает, что предприятия могут нарушать и нарушают права человека, когда они не уделяют достаточного внимания подобным рискам и методам их сокращения.

Международный билль о правах человека и основные конвенции МОТ представляют собой базовые отправные точки для предприятий, позволяя им начать понимать, что представляют собой права человека, как их собственная деятельность может их затрагивать и как обеспечить предупреждение или смягчение риска неблагоприятного воздействия. Публикация "Права человека в переводе на язык предпринимательства: справочное пособие для предприятий" (Human Rights Translated: A Business Reference Guide) содержит ряд примеров по каждому из прав человека⁶. (См. также вставку 2, в которой приводятся примеры различных видов причастности предприятий к неблагоприятному воздействию на права человека.)

Вопрос 4. Какие другие правозащитные нормы могут быть важны?

В зависимости от обстоятельств своей деятельности предприятиям может понадобиться учитывать дополнительные нормы, помимо Международного билля о правах человека и основных конвенций МОТ, с целью соблюдения прав человека в их деятельности, например если их деятельность может создавать риск для прав человека лиц, принадлежащих к конкретным группам населения, которые нуждаются в

⁵ Важно отметить, что положения национального законодательства и некоторые требования в области прав человека, содержащиеся в контрактах, могут являться производными от международных правозащитных договоров или находиться под их серьезным влиянием.

⁶ *Human Rights Translated: A Business Reference Guide* (Monash University, the International Business Leaders Forum, OHCHR and the United Nations Global Compact, 2008). Размещено по адресу www.ohchr.org.

особом внимании. В некоторых правозащитных документах Организации Объединенных Наций подробно излагаются права человека лиц, принадлежащих к таким группам населения, и признается, что они могут нуждаться в особых условиях или защите, с тем чтобы они могли в полной мере осуществлять свои права человека без какой-либо дискриминации (см. вставку 1).

Уязвимыми называются отдельные лица, группы и общины, которые сталкиваются с особым риском подверженности дискриминации и другим видам неблагоприятного воздействия на права человека. Люди, находящиеся в неблагоприятном положении, маргинализированные или исключенные из жизни общества, часто особенно уязвимы. Примерами таких групп служат дети, женщины, коренные народы, лица, принадлежащие к этническим или иным меньшинствам, и инвалиды. Их уязвимость может зависеть от контекста. Так, например, если женщины в некоторых контекстах более уязвимы для злоупотреблений, чем мужчины, то они необязательно уязвимы во всех контекстах. Соответственно, в некоторых ситуациях женщины, принадлежащие к маргинализированным группам, могут быть вдвойне уязвимы: в силу того, что они маргинализированы и в силу того, что они женщины.

В условиях вооруженного конфликта как к предприятиям, так и к другим сторонам применяются нормы международного гуманитарного права. С одной стороны, международное гуманитарное право обеспечивает защиту сотрудников предприятий – при условии, что они не принимают прямого участия в боевых действиях – а также активов и капиталовложений предприятий. С другой стороны, оно налагает на руководство и сотрудников предприятий обязанность не нарушать международное гуманитарное право и не подвергать себя – и свои предприятия – риску уголовной или гражданской ответственности, в случае если они допускают такие нарушения. Международный комитет Красного Креста разработал Руководящие принципы в отношении прав и обязанностей предприятий в соответствии с международным гуманитарным правом⁷.

⁷ *Business and International Humanitarian Law: An Introduction to the Rights and Obligations of Business Enterprises under International Humanitarian Law* (International Committee of the Red Cross, 2006).

Вопрос 5. Какое отношение все международно признанные права человека могут иметь к предприятиям?

Ответственность корпораций за соблюдение прав человека применяется ко всем международно признанным правам человека, поскольку предприятия могут оказывать прямое или косвенное воздействие практически на весь круг этих прав. Даже такие права, как право на справедливый суд, которое явно находится в ведении государств, могут оказаться под неблагоприятным воздействием, если, например, предприятия препятствуют сбору доказательств или вмешиваются в показания свидетелей. На практике некоторые права имеют большее значение или более насущны, чем другие в конкретных отраслях и обстоятельствах, и компании уделяют им больше внимания. Например, риски в области прав человека, которые наиболее насущны для предприятий по производству одежды, связаны с товарами, которые производятся рабочими на фабриках, расположенных на территории нескольких стран, и отличаются от тех рисков, с которыми сталкиваются предприятия добывающей отрасли, которым приходится переселять общины коренных народов. Однако *в принципе* не существует ничего, что исключает неблагоприятное воздействие какого бы то ни было предприятия или содействие такому неблагоприятному воздействию на какое бы то ни было международно признанное право человека. В силу этого для конкретных отраслей невозможно ограничить применение ответственности за соблюдение прав человека тем или иным подкомплексом прав.

Вопрос 6. Что означает "избегать посягательств" на права человека?

Это означает, что предприятия могут осуществлять свою деятельность в пределах закона, коль скоро они в процессе не наносят ущерб правам человека. Например, если фабрика или шахта загрязняет источник воды окружающих общин таким образом, что люди лишаются того уровня доступа к безопасной питьевой воде, который у них был раньше, то она посягает на осуществление права на безопасную питьевую воду. Либо, если предприятие выселяет какую-либо общину без надлежащего процесса, консультаций и компенсации, оно ущемляет право на достаточное жилище.

Вопрос 7. Осуществляется ли ответственность за соблюдение прав человека по усмотрению предприятий?

Нет. Во многих случаях ответственность предприятий за соблюдение прав человека отражена – по крайней мере отчасти – во внутреннем законодательстве или в нормах, соответствующих международным стандартам прав человека. К примеру, законы, защищающие людей от загрязненных продуктов питания или воды, либо регулирующие условия труда в соответствии с конвенциями и гарантиями от дискриминации МОТ, либо требующие осознанного согласия людей для их участия в испытаниях лекарственных препаратов, представляют собой примеры различных методов, которыми внутреннее законодательство может регулировать поведение предприятий, с тем чтобы помочь обеспечить соблюдение ими права человека.

В то же время ответственность за соблюдение прав человека не ограничивается соблюдением подобных положений внутреннего законодательства. Она существует за пределами и выше требований соблюдения законов и норм, представляя собой всемирную норму ожидаемого поведения, применимую ко всем предприятиям при любых обстоятельствах. В силу этого она также существует независимо от собственных обязательств предприятия в области прав человека. Она отражена в таких документах "мягкого права", как Руководящие принципы для многонациональных предприятий Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Если предприятия не выполняют свою обязанность по соблюдению прав человека, для них могут возникать последствия правового, финансового и репутационного характера. Такое несоблюдение может также препятствовать способности предприятия нанимать и удерживать сотрудников, получать разрешения, инвестиции, новые возможности для проектов или аналогичные льготы, необходимые для успеха и устойчивости предприятий. В результате там, где предприятие создает риски для прав человека, оно создает все больше рисков для своих собственных долгосрочных интересов.

Вопрос 8. Несут ли предприятия какие-либо дополнительные обязанности в области прав человека?

В Руководящих принципах излагается базовая ответственность всех предприятий за *соблюдение* прав человека, где бы они ни действовали. Помимо этого, предприятия могут добровольно брать на себя дополнительные обязательства в области прав человека, например *содействие* некоторым правам человека по соображениям филантропии, с целью защиты и укрепления своей репутации, либо для освоения новых возможностей для деловой активности. В некоторых обстоятельствах дополнительных мер от предприятий в области прав человека могут требовать национальные законы и нормы, равно как и контракты с государственными органами на те или иные проекты. Например, заключение контракта с государством о водоснабжении может требовать от предприятия оказания помощи в осуществлении права на воду. Условия деятельности могут также побуждать предприятия брать на себя дополнительную ответственность в конкретных обстоятельствах. Например, предприятия могут усмотреть необходимость идти на социальные капиталовложения, например в местную систему здравоохранения или образования, с целью достижения или сохранения поддержки его деятельности окружающими общинами (так называемая социальная лицензия на деятельность). Поддержка прав человека уже представляет собой часть обязательства, взятого на себя сторонами, подписавшими Глобальный договор Организации Объединенных Наций.

В настоящее время продолжается дискуссия о том, может ли в определенных обстоятельствах для некоторых предприятий возникать *ответственность*, выходящая за рамки соблюдения прав человека и связанная уже с поощрением таких прав. Данный вопрос выходит за рамки Руководящих принципов, которые представляют собой комплекс мировых норм ответственности *всех* предприятий *во* *всех* ситуациях и в силу этого посвящены обязанностям по соблюдению прав человека. Соблюдение прав человека связано с основной работой предприятия, т.е. с тем, как оно осуществляет свою повседневную деятельность. Оно не относится к добровольной деятельности, выходящей за сферу его основной деятельности, какой бы похвальной такая деятельность ни была.

В данном контексте также важно отметить, что четкой матрицы компенсации за ущерб, наносимый правам человека, не существует: несоблюдение прав человека в одной области не может быть устранено положительными изменениями в другой области.

РУКОВОДЯЩИЙ ПРИНЦИП 13

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.

Вопрос 9. Каким образом предприятия могут быть причастны к неблагоприятному воздействию на права человека?

Предприятие может быть причастно к неблагоприятному воздействию на права человека тремя основными способами:

- a) оно может оказывать такое воздействие своей собственной деятельностью;
- b) оно может содействовать оказанию такого воздействия своей собственной деятельностью – либо непосредственно, либо через какую-либо внешнюю организацию (правительство, предприятие и т.п.);
- c) оно может не оказывать и не содействовать оказанию неблагоприятного воздействия, но все равно быть причастным, поскольку такое воздействие вызывается какой-либо организацией, с которой она поддерживает деловые отношения, и которое связано с его собственными операциями, продукцией или услугами.

Каждый из этих сценариев связан с различными последствиями для природы ответственности предприятия, как показано в ответе на вопрос 11 ниже и более подробно рассматривается в рамках Руководящего принципа 19.

Вопрос 10. Что означает выражение "неблагоприятное воздействие на права человека"?

"Неблагоприятное воздействие на права человека" оказывается, когда то или иное действие лишает какое-либо лицо возможности осуществлять свои права человека либо ограничивает такие возможности.

В Руководящих принципах отмечается различие между "фактическим" и "потенциальным" воздействием на права человека. Фактическое воздействие – это такое воздействие, которое уже оказано или оказывается. Потенциальное воздействие – это такое воздействие, которое может быть оказано, но пока не оказано.

Фактическое воздействие требует возмещения ущерба (см. Руководящий принцип 22). Потенциальное воздействие – или риск в области прав человека – требует мер его предупреждения или по крайней мере смягчения (сокращения), насколько это возможно для предприятия (см. руководящие принципы 17–21, касающиеся процедур должной осмотрительности в области прав человека). В случаях, когда некое остаточное воздействие на права человека неизбежно, в свою очередь требуется возмещение.

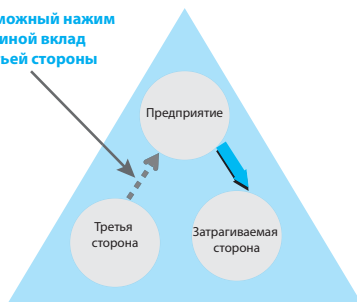
Вопрос 11. Что делать предприятиям, если для них возникает риск оказаться причастными к неблагоприятному воздействию на права человека?

Варианты надлежащей реакции в различных ситуациях довольно подробно рассматриваются в рамках Руководящего принципа 19. Вкратце можно сказать следующее:

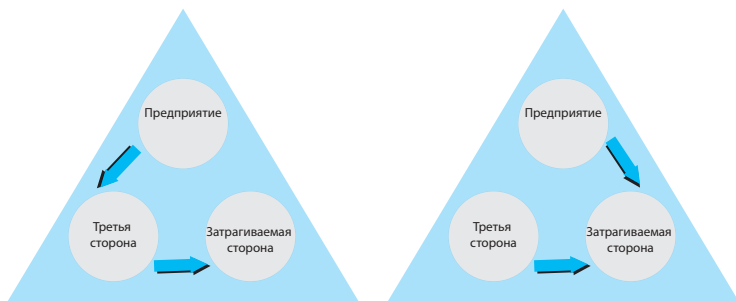
- a) если для предприятия возникает риск того, что оно окажет или будет содействовать оказанию неблагоприятного воздействия на права человека в результате своей деятельности, оно должно прекратить или изменить соответствующий вид деятельности с целью предупреждения или смягчения нового воздействия или его повторения. Если же воздействие все-таки оказывается, предприятию следует активно заняться возмещением ущерба либо самостоятельно, либо в сотрудничестве с другими сторонами (будь то суды, правительственные органы, другие причастные предприятия или иные третьи стороны);

I. Предприятие оказывает воздействие

Возможный нажим
или иной вклад
третьей стороны



II. Предприятие содействует оказанию воздействия



III. Предприятие не содействует воздействию, но существует связь



Связь через операции,
продукцию или услуги

ВСТАВКА 2

Примеры воздействия предприятий на права человека

Ниже приводятся примеры ситуаций, когда может считаться, что предприятия оказывают неблагоприятное воздействие на права человека:

- ресторан ежедневно осуществляет расовую дискриминацию в обслуживании посетителей;
- для рабочих фабрики не обеспечена безопасность условий труда, и они не имеют надлежащего оборудования для обеспечения безопасности;
- предприятие является единственным или основным источником загрязнения питьевой воды какой-либо общины в силу выбросов химических веществ в результате его производственных процессов.

Примеры ситуаций, когда предприятия обвиняются в том, что они содействовали оказанию неблагоприятного воздействия на права человека:

- предприятие предоставило данные о пользователях Интернета правительственным органам, которые используют эти данные для отслеживания и преследования политических инакомыслящих в нарушение прав человека;
- предприятие осуществляет строительство и обслуживание лагеря для содержания под стражей, заключенные в котором, как утверждают, подвергаются бесчеловечному обращению;
- предприятие ориентируется на продукты питания и напитки с высоким содержанием сахара, предназначенные для детей, тем самым способствуя ожирению детей;
- предприятие в последний момент меняет требования к поставщикам, при этом не корректируя сроки поставок и цены, тем самым подталкивая поставщиков к нарушению трудовых норм ради выполнения его требований.

Примеры ситуаций, когда неблагоприятное воздействие непосредственно связано с деятельностью, продукцией или услугами предприятия в силу его деловых отношений, при том что само предприятие такому воздействию может и не способствовать:

- предоставление финансовых займов предприятию на деятельность, которая в нарушение согласованных норм приводит к выселению местных общин;
- субподряд на вышивку на одежде марки предприятия розничной торговли заключается поставщиком с детьми, работающими на дому, вопреки договорным обязательствам;
- медицинские учреждения используют сканирование для выявления зародышей женского пола, тем самым способствуя искусственному прерыванию беременности в пользу мальчиков.

В публикации "Права человека в переводе на язык предпринимательства" ("Human Rights Translated") содержатся дополнительные примеры ситуаций, когда предприятия могут быть причастны к оказанию неблагоприятного воздействия на права человека.

- b) если для предприятия возникает риск причастности к неблагоприятному воздействию исключительно потому, что такое воздействие связано с его деятельностью, продукцией или услугами в рамках деловых отношений, то оно не несет ответственности за само воздействие: такая ответственность возлагается на организацию, которая оказала такое воздействие или способствовала ему. В силу этого предприятию нет необходимости предоставлять возмещение (хотя оно может решить это сделать для защиты своей репутации или по иным причинам). В то же время оно обязано использовать свои рычаги влияния, с тем чтобы добиться от организации, оказавшей такое воздействие или способствовавшей ему, предупреждения повторения такого воздействия или смягчения его влияния. Это может быть осуществлено при содействии организации и/или других сторон, способных оказать помощь в данной ситуации.

РУКОВОДЯЩИЙ ПРИНЦИП 14

Обязанность предприятий по соблюдению прав человека касается всех предприятий независимо от их размера, сектора, условий деятельности, форм собственности и структуры. Тем не менее масштабы и степень сложности методов, с помощью которых предприятия выполняют эту обязанность, могут меняться в зависимости от этих факторов и тяжести последствий неблагоприятного воздействия предприятия на права человека.

Вопрос 12. Как "тяжесть последствий" воздействия, оказываемого предприятием на права человека, соотносится с другими факторами, перечисленными здесь?

Тяжесть последствий потенциального неблагоприятного воздействия на права человека является наиболее важным фактором при определении масштабов и степени сложности процессов, которые предприятию необходимо наладить, для того чтобы быть в курсе положения с соблюдением им прав человека и демонстрировать такое соблюдение. Именно поэтому такие процессы должны прежде всего быть пропорциональны рискам, создаваемым его операциями в области прав человека.

Вопрос 13. Что означает "тяжесть последствий" воздействия на права человека?

В комментарии к данному Принципу говорится, что "серьезность последствий воздействия будет оцениваться с учетом их масштабов, объема и непоправимости". Это означает, что речь здесь идет как о серьезности воздействия (его масштабах), так и о числе лиц, которые находятся или окажутся под таким воздействием (его объем). "Непоправимость" – третий имеющий к этому отношению фактор, причем данный термин используется здесь в значении ограничения способности восстановить для лиц, оказавшихся под воздействием, по меньшей мере то положение, в котором они находились до оказания неблагоприятного воздействия, или до равного ему положения.

Для того чтобы воздействие обоснованно считалось "тяжким", совсем необязательно, чтобы ему было присуще более одной из этих характеристик, хотя нередко оказывается, что чем больше масштаб и объем воздействия, тем больше его "непоправимость".

Концепция "тяжести последствий" обсуждается далее в рамках Руководящего принципа 24, в том числе в контексте оценки риска.

Вопрос 14. Как масштабы предприятия соотносятся с его ответственностью за соблюдение прав человека?

Все предприятия несут одинаковую ответственность за соблюдение прав человека при осуществлении своей деятельности. В то же время размер предприятия нередко определяет те подходы, которые они избирают к осуществлению данной ответственности.

Крупное предприятие имеет большой штат, как правило, занимается большим числом видов деятельности и имеет больше деловых отношений, чем малое предприятие. Это может повышать создаваемые им риски в области прав человека. У крупных предприятий также, как правило, существуют более сложные системы и процедуры принятия решений, связей, контроля и надзора. Они с большей вероятностью, чем малые предприятия, осуществляют операции, имеют отношения в структуре создания стоимости, клиентов и потребителей во многих странах, что затрудняет как проведение норм в жизнь, так и контроль за таким проведением. У них могут быть более крупные и более сложные структуры создания стоимости с разными формами собственности их элементов, и некоторые из элементов таких структур связаны с более высоким риском в области прав человека, чем другие.

Политические курсы и процессы, которые необходимы крупному предприятию для обеспечения соблюдения прав человека в целом, должны отражать эти факторы. Им необходимо распространять их на все элементы предприятия, которые связаны с деятельностью и отношениями в тех областях, где возникает риск для прав человека. Важность внедрения требований по соблюдению прав человека во все соответствующие функции и подразделения предприятия дополнительно обсуждается в рамках Руководящего принципа 16.

Малые и средние предприятия могут иметь меньше возможностей и обладать менее формальными процессами и структурами управления, чем крупные компании, поэтому их соответствующие политические курсы и процессы осуществляются в других формах. Они имеют меньше сотрудников, поэтому связь между ответственными за различные функции может быть более легкой и менее формальной. Их внутренние системы и функции надзора также, как правило, отличаются меньшей сложностью.

Во многих случаях подходы, необходимые для внедрения необходимости соблюдения прав человека в деятельность менее крупного предприятия, могут отражать меньшую сложность его операций. В то же время размер никогда не бывает единственным фактором при определении характера и масштаба процессов, необходимых для того, чтобы предприятие могло управлять своими рисками в области прав человека. Тяжесть последствий его фактического и потенциального воздействия на права человека представляет собой более серьезный фактор. Например, небольшая компания со штатом менее десяти человек, торгующая полезными ископаемыми или металлами в районе, для которого характерны конфликты и нарушения прав человека, связанные с горнодобывающей отраслью, отличается весьма высоким профилем риска в области прав человека. Ее политика и процессы обеспечения ее непричастности к таким нарушениям должны быть пропорциональны этому риску.

В комментарии к Руководящему принципу 17 дополнительно обсуждаются способы, позволяющие всем предприятиям и особенно малым и средним предприятиям пользоваться внешней экспертизой и объединять ресурсы в целях оказания помощи в процедурах должной осмотрительности в области прав человека, которые должны быть как эффективными, так и пропорциональными их рискам в области прав человека и их ресурсам.

Вопрос 15. Как отрасль, в которой действует предприятие, и условия его деятельности связаны с ответственностью за соблюдение прав человека?

Все предприятия несут одинаковую ответственность за соблюдение всех международно признанных прав человека (см. Руководящий принцип 12). С учетом этого, как правило, именно отрасль, в которой работает предприятие, и условия его деятельности определяют то, для каких

именно прав человека возникает наибольший риск оказания воздействия в ходе обычной работы данного предприятия. Взаимодействие с местными заинтересованными субъектами часто позволяет предприятию лучше понять условия, в которых оно работает.

Отрасль, в которой действует предприятие, определяет многие виды его деятельности, некоторые из которых могут быть связаны с конкретными рисками в области прав человека. Например, предприятия агробизнеса часто инвестируют в земельные ресурсы для новой сельскохозяйственной деятельности. Такие земельные ресурсы могут быть населены местными общинами либо могут использоваться ими в качестве источника существования независимо от того, признается за ними официальное право владения или нет. Это создает особый риск для права соответствующих лиц на достаточный жизненный уровень. Компания, работающая в сфере информационно-коммуникационной технологии, может сталкиваться с особым риском оказания воздействия на право на частную жизнь и/или информацию своих пользователей в силу требований о предоставлении данных третьим сторонам или цензуры. Предприятия в таких отраслях, которые повседневно работают с токсичной продукцией, например компании химической отрасли, многие компании обрабатывающей промышленности, а также горнодобывающие компании, могут создавать особый риск для права на безопасную воду. (Это лишь некоторые примеры. В данных отраслях может возникать риск и для других прав.)

Контекст деятельности предприятия также может иметь большое значение. Если в каком-то регионе трудовое законодательство осуществляется слабо и слабо проводится в жизнь государственными органами, то работа с поставщиками из этого региона связана с повышенным риском причастности к нарушениям трудовых прав. Если в каком-либо районе происходят конфликты или высока их вероятность, то могут возникать особые риски, связанные с безопасностью, правом на жизнь и дискриминацией по этническому признаку. Если в каком-либо регионе существует дефицит водных ресурсов, то риск неблагоприятного воздействия на право на безопасную воду будет высоким. Если в затрагиваемых общинах проживают коренные народы, то может возникать особый риск для их прав, включая их культурные права.

В силу этого такие факторы отрасли и условий деятельности имеют особую важность или даже решающее значение для определения того, для каких именно прав человека в результате той или иной деятельности предприятия возникает наибольший риск. Как подчеркивалось выше, это не означает, что предприятие должно сосредоточить свое внимание исключительно на этих областях, но именно эти области, как правило, должны стать предметом наиболее систематического и регулярного внимания.

Вопрос 16. Какое отношение форма собственности предприятия имеет к ответственности за соблюдение прав человека?

Все предприятия несут одинаковую ответственность за соблюдение прав человека независимо от их форм собственности. Такая ответственность применима независимо от того, являются ли они открытыми, закрытыми, государственными, совместными или относятся к какой-либо другой, в том числе смешанной, форме собственности.

В тех случаях, когда предприятие контролируется государством или когда его действия можно иным образом приписать к государству, нарушение прав человека таким государственным предприятием может повлечь за собой нарушение международно-правовых обязательств государства⁸. В тех случаях, когда государства владеют предприятиями или контролируют их, они располагают наиболее широкими возможностями для обеспечения осуществления соответствующей политики, законодательства и подзаконных актов, касающихся соблюдения прав человека. Как правило, руководители высшего звена таких предприятий отчитываются перед государственными ведомствами, и соответствующие государственные ведомства имеют больше полномочий по контролю и надзору, в том числе в отношении эффективного соблюдения принципа

⁸ См. долг государств по защите прав человека, в частности Руководящий принцип 4, который не освещен в настоящем издании.

должной осмотрительности в области прав человека. Правовые обязательства государства по соблюдению и защите прав человека дополняют собственную ответственность предприятия за соблюдение прав человека и никоим образом ее не умаляют.

Для совместных предприятий, деятельность которых связана со значительными рисками в области прав человека, особенно важно обеспечить, чтобы юридические и иные соглашения, лежащие в основе таких предприятий, обеспечивали необходимую базу гарантий соблюдения прав человека в их деятельности.

Вопрос 17. Какое отношение к ответственности предприятий за соблюдение прав человека имеет его структура?

Предприятия могут иметь различные структуры. Например, некоторые полностью отделены – юридически и функционально – от любых других предприятий; другие работают на основе франшизы при большей или меньшей степени договорных ограничений для цессионариев; другие входят в состав кооперативов или создают холдинговую компанию для обеспечения связи в рамках группы предприятий. Некоторые другие действуют на основе отношений материнской компании и филиалов, причем материнская компания осуществляет контроль над своими филиалами в разной степени и, соответственно, наделяет их разными уровнями полномочий.

Структура корпоративной группы не имеет никакого значения для того, *должны ли* составные части этой группы соблюдать права человека. Структура влияет лишь на то, *как* они обеспечивают соблюдение прав человека на практике, например через свои договорные процедуры, внутренние системы управления, структуры управления или подчетности. Если допускаются нарушения прав человека, ответственность за них возлагается в соответствии с национальным законодательством соответствующей юрисдикции.

РУКОВОДЯЩИЙ ПРИНЦИП 15

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

- a) программное обязательство выполнять свои обязанности по соблюдению прав человека;
- b) процедуру обеспечения должной заботы о правах человека в целях выявления, предотвращения, смягчения последствий и представления отчетности о том, каким образом они устраняют оказываемое ими воздействие на права человека;
- c) процедуры, позволяющие возместить ущерб в связи с любыми видами неблагоприятного воздействия на права человека, оказанного ими самими или при их содействии.

Вопрос 18. Зачем нужна политика и процессы, если вопрос состоит лишь в том, чтобы избежать нанесения ущерба?

Соблюдение прав человека – это не пассивный вид ответственности: оно требует от предприятий *действий*. Предприятию относительно легко заявить о своем соблюдении прав человека и даже искренне считать, что оно их соблюдает. Однако для того, чтобы выступать с такими заявлениями обоснованно, предприятию необходимо знать и иметь возможность доказать, что оно действительно соблюдает права человека на практике. Это в свою очередь требует от него наличия определенной политики и процессов. В Руководящих принципах они определяются следующим образом: заявление о программном обязательстве, процесс должной осмотрительности в области прав человека и процедуры, позволяющие возместить ущерб.

В главе II подробно говорится о факторах, которые предприятию необходимо учитывать при разработке такой политики и процедур для обеспечения того, чтобы в своей совокупности они соответствовали задаче эффективного управления рисками в области прав человека. Более конкретно в разделе А подробно обсуждается программное обязательство, в разделе В – процесс должной осмотрительности в области прав человека, а в разделе С – возмещение ущерба. Наконец, в разделе D подробно обсуждаются вопросы и проблемы, возникающие в конкретных условиях.

Вопрос 19. Как определить, что политика и процессы соответствуют "размеру и условиям деятельности"?

Единого ответа на этот вопрос не существует. Все зависит от совокупности всех факторов, которые обсуждаются в рамках Руководящего принципа 14, причем наибольшее внимание уделяется тяжести неблагоприятного воздействия предприятия на права человека.

Положительная политика и процессы не обязательно ресурсоинтенсивны. Если предприятие не создает высокого риска в области прав человека, его процессы в отношении такого риска могут быть, соответственно, простыми. Более того, чтобы сдерживать ресурсы на управляемом уровне (см. вставку 3 и приложение II), любое предприятие может воспользоваться внешними ресурсами.

Вопрос 20. Как быстро предприятие должно все это обеспечить?

Предприятию относительно легко заявить, что оно соблюдает права человека или что оно привержено делу их соблюдения. Выполнение таких обязательств может быть куда более сложным, особенно в крупных компаниях, штат которых огромен, которые поддерживают многообразные и сложные деловые отношения и действуют в различных регионах. Это также трудная задача для тех предприятий, для которых такие проблемы относительно новы. Более того, обеспечение соблюдения прав человека часто требует постоянной работы для того, чтобы справляться с новыми проблемами.

Таким образом, даже если предприятие сразу же признает, что оно несет ответственность за соблюдение прав человека, для того чтобы убедиться в том, что оно на деле выполняет эту задачу и имеет возможность это доказать, может потребоваться немало времени. Предприятию не следует пытаться преодолеть это препятствие посредством создания впечатления, что его программное обязательство сродни идеалу, поскольку такой путь практически неизбежно означает, что обязательства носят неустойчивый и договорный характер, что понижает ожидания и стимулы для выполнения таких обязательств как сотрудниками, так и деловыми партнерами. Более того, ответственность за соблюдение прав человека существует независимо от обязательств самого предприятия: т.е. она создается отнюдь не обязательствами по выполнению.

Предприятию чрезвычайно полезно сохранять прозрачность всех своих усилий по управлению необходимым переходом по мере разработки или корректировки необходимой политики и процедур. Например, оно может публично объявлять о сроках, намеченных для осуществления различных этапов данного процесса. Оно может подключить группу независимых экспертов – пользующихся уважением лиц, представляющих гражданское общество, национальные правозащитные учреждения, научные круги или иные сферы – которые будут его консультировать в процессе разработки новых процедур или осуществлять надзор над его усилиями в данной области. Если предприятие пользуется услугами коллегии заинтересованных субъектов или экспертов, то независимая отчетность такой коллегии может служить важным фактором прозрачности и доверия к ведущейся работе.

Короче говоря, если предприятие способно доказать, что оно наладило серьезные процедуры для практического осуществления своего программного обязательства, то это может способствовать созданию необходимого пространства для разработки внутренней политики, процедур и видов практики с целью выполнения такого обязательства. В самом деле, если проблемы в области прав человека, с которыми предприятие сталкивается с течением времени, меняются и требуют корректировки соответствующих систем, подобного рода процессы могут приносить выгоду на постоянной основе.

ВСТАВКА 3

Многие предприятия – не только малые и средние – могут с пользой обратиться к внешним экспертным ресурсам, которые поддерживают их усилия по выполнению обязанности соблюдать права человека и оказывают им помощь. В первую очередь необходимо позаботиться о надежности таких ресурсов, будь они документальными, аудиовизуальными или людскими. Оценить это можно различными методами. Например:

- Существуют ли данные об их успешном использовании другими предприятиями?
- Были ли такие ресурсы разработаны лицом или организацией, которые пользуются доверием заинтересованных субъектов и уважением в данной области?
- Ссылаются ли на них, пользуются ли ими и доверяют ли им другие уважаемые лица или организации (в соответствующей отрасли, в научных кругах, в гражданском обществе, включая экспертов по правам человека и т.п.)?



III. ПРИНЦИПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

А. ПРОГРАММНОЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВО

РУКОВОДЯЩИЙ ПРИНЦИП 16

В качестве первого шага для закрепления своей обязанности соблюдать права человека предприятиям следует взять на себя обязательства выполнять эту обязанность в заявлении программного характера, которое:

- a) утверждается на самом высоком уровне руководящего звена предприятия;
- b) готовится на основе соответствующих выводов внутренних и/или внешних экспертов;
- c) определяет 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) придается гласности и распространяется внутри предприятия и за его пределами среди всего персонала, партнеров по предпринимательской деятельности и других соответствующих сторон;
- e) получает отражение в программах и процедурах оперативной деятельности, необходимое для его закрепления в рамках всей деятельности предприятия.

Вопрос 21. Почему это важно?

Термин "программное обязательство" означает в данном контексте публичное заявление представителя высшего руководства предприятия, содержащее обязательство предприятия выполнять свои обязанности по соблюдению прав человека. Данное обязательство играет роль четкой и всеобъемлющей политики, которая определяет действия предприятия.

Программное обязательство отличается от оперативной политики и процедур, о которых говорится в подпункте е) данного Руководящего принципа и которые обычно не предаются гласности, отличаются по своей природе большей степенью детализации и помогают претворять в жизнь обязательство высокого уровня на уровне оперативной деятельности.

Программное обязательство по осуществлению обязанностей предприятия в области соблюдения прав человека:

- a) показывает как внутри предприятия, так и за его стенами, что руководство понимает, что соблюдение прав человека есть минимальная норма для законного ведения деловых операций;
- b) четко доводит ожидания высшего руководства в том плане, как должны действовать все сотрудники, а также деловые партнеры и все остальные стороны, с которыми работает данное предприятие;
- c) активизирует разработку внутренних процедур и систем, необходимых для выполнения такого обязательства на практике;
- d) представляет собой первый необходимый шаг для интеграции прав человека в общие ценности предприятия.

Данный Принцип гласит, что в программном обязательстве должны отражаться ожидания предприятия в области прав человека по отношению к деловым партнерам и к другим сторонам, непосредственно связанным с его деятельностью, продукцией или услугами. Такое обязательство представляет собой отправную точку, на основании которой предприятие может лучше содействовать соблюдению прав человека в таких взаимоотношениях, если это окажется необходимым. Например, оно может облегчить включение положений о соблюдении прав человека в договоры с поставщиками и партнерами и может создать основу для аудита и контроля за показателями, а также для учета результатов такого контроля в решениях о деловых отношениях в будущем. Соответственно, если нет ясности в том плане, что такие ожидания в области прав человека представляют собой твердый политический курс предприятия, то права человека могут легко рассматриваться как "предмет договоренности" и могут быть отнесены на второй план в конкретных отношениях или обстоятельствах. Это ослабляет способность предприятия по обеспечению своей непричастности к нарушениям прав человека другими сторонами, что в свою очередь повышает его собственные риски.

Вопрос 22. Насколько подробным должно быть такое программное обязательство?

Программное обязательство предприятия, как правило, остается неизменным в течение продолжительного периода времени, хотя по мере накопления опыта оно может обновляться. Оно служит постоянным эталоном для сотрудников, для сторон, с которыми работает предприятие, и для более широкого круга заинтересованных лиц. В нем излагаются основополагающие ожидания, на которых строятся оперативная политика и процедуры его проведения в жизнь. По таким соображениям в нем не следует подробно излагать политику и процедуры, поскольку они могут часто меняться под воздействием обстоятельств.

Таким образом, степень детализации программного обязательства может быть различной. Такое обязательство может быть просто выражено в качестве общего обязательства по соблюдению всех международно признанных прав человека и ожидания тех же действий от всех, с кем предприятие имеет дело. Оно может также включать резюме тех прав человека, которые, по мнению предприятия, будут наиболее важными для его работы, а также информацию о том, как оно будет отчитываться о своих действиях по выполнению своей обязанности по соблюдению прав человека. В то же время политика должна отражать обязательство по соблюдению всех признанных на международном уровне прав человека, даже если некоторые из указанных прав носят более насущный характер.

Вопрос 23. Какие проблемы прав человека имеют наиболее насущное значение для вашего предприятия?

Лица, ответственные за разработку программного обязательства и процедур в области прав человека, должны знать, на какие именно права человека предприятие с наибольшей вероятностью может воздействовать – т.е. какие права человека наиболее насущны для его деятельности, – одновременно обеспечив, чтобы внимание не было сосредоточено исключительно на них. В вопросе 15 рассматривается часто существующая связь между насущными правами человека и отраслью или контекстом деятельности предприятия. Например, одним из наиболее распространенных рисков для компании, производящей

игрушки или обувь, является причастность к нарушению трудовых прав его поставщиками. Для компаний, которые производят напитки или продовольствие, наиболее типичными рисками являются как трудовые права, так и воздействие на источники воды и/или землепользование и здоровье потребителей. Для фармацевтической компании наиболее насущное значение имеет право на здоровье, а для предприятия, действующего в области информационно-коммуникационной технологии – право на частную жизнь.

Если предприятие обычно или регулярно действует в условиях, которые повышают риски для прав человека, то перечень наиболее насущных прав человека, которые следует отметить в программном обязательстве, может расти. Например, компания по лесозаготовкам или строительная компания, которая часто действует в районах, населенных коренными народами, должна особенно хорошо понимать воздействие, с которым могут столкнуться такие народы; компания по производству электронных товаров, поставщики которой находятся в государстве или регионе, известном слабостью трудового законодательства или его слабым проведением в жизнь, должна учитывать этот фактор; нефтяная компания, занятая освоением новых месторождений в регионах, страдающих от конфликтов, может подчеркнуть в своем программном обязательстве риски, связанные с безопасностью.

Вопрос 24. На какие экспертные знания может опираться предприятие?

Существуют разнообразные источники, к которым предприятие может обратиться за помощью в разработке перечня прав человека, которые ему следует подчеркнуть в своем общем программном обязательстве и каким образом. Во-первых, важным, хотя и не единственным, показателем наиболее насущных вопросов служит опыт самого предприятия. Предприятие может обладать своим собственным экспертным опытом в области прав человека, но если искать источники за стенами самого предприятия, то становится очевидным их разнообразие, причем многие из них не связаны с издержками (см. примеры, которые приводятся в приложении II).

Во многих ситуациях крупные предприятия или предприятия, имеющие дело со значительными рисками в области прав человека, в частности, найдут для себя чрезвычайно полезными консультации с лицами, представляющими те группы заинтересованных субъектов, на которых может оказать воздействие их деятельность. Такие представители могут привнести важные взгляды на то, какое именно воздействие предприятие может оказать на права человека и каково потенциальное значение такого воздействия. Они также могут сказать, как именно эти важные группы заинтересованных субъектов могут отнестись к конкретным формулировкам, содержащимся в проекте программного обязательства.

Вопрос 25. Как публичное программное обязательство соотносится с внутренней политикой и процедурами?

Последствия общего программного обязательства должны быть поняты внутри предприятия и отражены в соответствующей внутренней политике и процедурах. Именно через них данное обязательство осуществляется на практике и может быть внедрено в принципы работы предприятия.

На небольшом предприятии, имеющим дело с весьма ограниченными рисками в области прав человека, может оказаться достаточным распространить среди сотрудников записку с изложением политики, отметив ответственность за соблюдение прав человека и обратив их внимание на основные проблемы (например, на важность недискриминации) и указав, какое значение это имеет для практики сотрудников и какая подотчетность в данной области предусмотрена (включая последствия нарушений).

На крупном предприятии часто необходимо принимать дополнительную внутреннюю политику в области прав человека с подробным изложением последствий программного обязательства. Такие последствия могут быть разными для различных подразделений, например для закупок, кадровых ресурсов, производства, сбыта и т.п. Также необходимо убедиться в том, что политика и процедуры в других областях соответствуют тем, которые связаны с правами человека. Если такое соответствие отсутствует, то в случае возникновения проблем предприятию может оказаться труднее выполнять свои обязанности по соблюдению прав человека.

Например, если отдел закупок компании по производству игрушек принимает решения, не обращая внимания на то, какое воздействие они могут оказать на способность поставщиков соблюдать нормы труда, для предприятия возникает риск того, что оно будет способствовать оказанию неблагоприятного воздействия в области прав человека. Если строительная компания вознаграждает своих сотрудников исключительно исходя из скорости строительства новой инфраструктуры и без учета того, наносит ли такая инфраструктура ущерб местным общинам, то скорее всего она будет способствовать поведению, ведущему к оказанию неблагоприятного воздействия на права человека. Если сотрудники компании, работающей в Интернете, автоматически исполняют любые запросы правительства об информации о пользователях, независимо от последствий такого разглашения для прав человека, то в результате таких действий компания сталкивается с риском причастности к нарушениям прав человека.

На степень эффективности внутренней политики и процедур для внедрения принципов соблюдения прав человека по всему предприятию, как правило, влияет несколько факторов. Пригодные для использования и эффективные модели можно найти в существующих системах, например в системах обеспечения здоровья и безопасности или отсутствия дискриминации, которые можно соответствующим образом доработать. Помогает в такой работе и внимание, уделяемое высшим руководством управлению рисками в области прав человека и подотчетность такому руководству, а также обучение сотрудников. Включение показателей, связанных с политикой и процедурой в области прав человека в оценку работы сотрудников, выполняющих все имеющие отношение к этому функции, – а не только функции сотрудников, занимающихся правами человека – может оказаться особенно важным.

ВОПРОСЫ ПО ТЕМЕ

Какие элементы должно включать наше заявление с изложением программного обязательства по соблюдению прав человека для того, чтобы:

- a) установить четкие ожидания в отношении поведения сотрудников, деловых партнеров и других соответствующих сторон, связанных с нашей деятельностью?
- b) вызвать необходимое внимание, выделение ресурсов и действия по выполнению внутри компании?
- c) вызывать доверие в глазах наших основных заинтересованных групп?

Какими источниками мы можем воспользоваться для содействия выявлению наших основных рисков в области прав человека?

С кем мы можем проверить наши идеи относительно того, какие риски в области прав человека являются более насущными в нашей отрасли и в тех районах, где мы работаем?

Как нам убедиться в том, что, сосредоточив свое внимание на наиболее насущных правах человека, мы не забываем о том, что воздействие может быть оказано и на другие права?

К каким пользующимся доверием экспертам нам следует обратиться для того, чтобы они прокомментировали наш проект программного обязательства, возможно, в рамках группы внешних заинтересованных сторон?

Какие дополнительные внутренние стратегии и процедуры понадобятся нам для того, чтобы воплотить наше программное обязательство в жизнь?

Каким ведомствам необходимо понимать и заботливо относиться к такой политике и процедурам и как нам подключить их к разработке?

Кто именно из руководителей предприятия должен подписать программное обязательство, для того чтобы сотрудники осознали его первостепенный характер?

Как довести наше программное обязательство до общественности, памятуя о том, что различные заинтересованные стороны получают информацию по-разному?

В. ДОЛЖНАЯ ЗАБОТА О ПРАВАХ ЧЕЛОВЕКА

РУКОВОДЯЩИЙ ПРИНЦИП 17

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.

Вопрос 26. Почему это важно?

Именно на основе процедур должной осмотрительности в области прав человека предприятие выявляет информацию, необходимую ему для понимания конкретных рисков в области прав человека в любой конкретный момент времени и в любом конкретном контексте деятельности, а также действия, которые ему необходимо предугадать и последствия которых необходимо смягчать. "Рисками в области прав человека" называют риски оказания неблагоприятного воздействия на права человека в отличие от рисков для самого предприятия, хотя первые все чаще ведут к последним.

Процедуры должной осмотрительности в области прав человека не определяются на основе единой и непреложной формулы. Предприятия различных масштабов, действующие в различных отраслях и имеющие различные корпоративные структуры, а также работающие в различных условиях, должны адаптировать свои процедуры с учетом всех потребностей. В то же время основные элементы процедур должной осмотрительности в области прав человека – оценка, интеграция и принятие мер, отслеживание и связь – в совокупности с процедурами возмещения ущерба обеспечивают руководство любого предприятия необходимыми рамками для того, чтобы оно осознавало необходимость соблюдения прав человека на практике и демонстрировало такое понимание.

Вопрос 27. Каковы масштабы процедур должной осмотрительности?

Как говорится в Руководящих принципах, процедуры должной осмотрительности в области прав человека "должны касаться неблагоприятного воздействия на права человека, которые 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". Эти три возможные формы причастности к оказанию неблагоприятного воздействия на права человека подробно рассматриваются в рамках Руководящего принципа 13.

Упор в процедурах должной осмотрительности делается на выявлении и принятии мер в отношении соответствующих видов воздействия на права человека, т.е. тех видов, которые связаны собственно с деятельностью предприятия и с его деловыми отношениями. Соответственно, именно такая деятельность и деловые отношения определяют масштабы процедур должной осмотрительности в области прав человека.

"Деловыми отношениями" в соответствии с определением в Руководящих принципах называются отношения предприятия с "партнерами по предпринимательской деятельности, субъектами в его цепочке создания стоимости и другими негосударственными или государственными субъектами, имеющими непосредственное отношение

к его предпринимательской деятельности, продукции или услугам". При рассмотрении деловых отношений упор делается не на рисках, которые соответствующая сторона создает для прав человека *в целом*, а на рисках, которые могут наносить ущерб правам человека *в связи с деятельностью, продукцией или услугами самого предприятия*.

Вопрос 28. Каким образом масштабы и другие свойства предприятия могут влиять на его процедуры должной осмотрительности в области прав человека?

Процедуры должной осмотрительности в области прав человека необходимы для того, чтобы *любое* предприятие осознавало необходимость соблюдения прав человека на практике и демонстрировало это. Они должны включать все элементы, изложенные в рамках данного Руководящего принципа: оценку фактического и потенциального воздействия на права человека, интеграцию этой оценки и принятие соответствующих мер, отслеживание реакции и доведение до сведения заинтересованных сторон того, какие меры принимаются в отношении того или иного воздействия. В то же время масштаб и сложность этих процедур будут варьироваться в зависимости от размера предприятия, а также от отрасли, условий деятельности, формы собственности и структуры. Единым наиболее важным фактором при определении необходимых процедур является серьезность последствий воздействия на права человека. В комментарии к Руководящему принципу 14 такие различия излагаются более полно, а в рамках Руководящего принципа 24 приводится дальнейшее рассмотрение концепции "серьезности".

Вопрос 29. Почему процедуры должной осмотрительности в области прав человека "должны иметь постоянный характер"?

Процедуры должной осмотрительности в области прав человека предназначены для того, чтобы помочь предприятию осознать необходимость соблюдения прав человека во всех видах своей деятельности и в течение всего времени, в том числе тогда, когда в его деятельности и в контексте его работы происходят изменения,

и демонстрировать такое осознание. В силу этого за исключением тех случаев, когда в самой деятельности и контекстах ее осуществления не происходит значительных перемен, необходимы постоянные или циклические процедуры, а не разовые мероприятия.

Вопрос 30. Какова роль участия заинтересованных сторон?

Все процедуры должной осмотрительности в области прав человека связаны с людьми. Они отражают право каждого человека на достойное обращение. Именно поэтому они связаны со взаимоотношениями между предприятием и теми, на кого оно может оказать воздействие.

В силу этого ключом к процедурам должной осмотрительности в области прав человека является необходимость понять точку зрения потенциально затрагиваемых лиц и групп населения. Там, где это возможно и где это соответствует размерам предприятия или его профилю риска в области прав человека, это должно предполагать проведение прямых консультаций с теми, на кого может быть оказано воздействие, или с их законными представителями, как более подробно излагается ниже в рамках обсуждения Руководящего принципа 18.

Вопрос 31. Какой потенциал необходим предприятию для проведения в жизнь процедур должной осмотрительности в области прав человека?

Единого ответа на этот вопрос не существует. Если предприятие не выполняет свои обязанности по соблюдению прав человека, то это создает риск как для людей, так и для самого предприятия. Как и в случае любого другого риска, для эффективного управления им требуется выделение необходимых внутренних ресурсов. Такие ресурсы должны быть соразмерными профилю риска предприятия в области прав человека. Для небольшого предприятия, которое имеет дело лишь с ограниченным риском в области прав человека, такую задачу можно скорее всего поручить одному из сотрудников, и решение этой задачи не займет у него или у нее много времени. Для предприятия, имеющего дело со значительными рисками в области прав человека, потребуются соответственно более значительные временные затраты и более существенные бюджетные ресурсы.

На многих предприятиях уже внедряются другие виды процедур должной осмотрительности (в области окружающей среды, охраны здоровья, техники безопасности и т.п.), которыми можно воспользоваться или которые можно дополнить для обеспечения процедур должной осмотрительности в области прав человека. Здесь необходимо обеспечить, чтобы такие системы были адаптированы к конкретной задаче эффективного управления рисками в области прав человека. Всем предприятиям важно, чтобы сотрудники, ответственные за процедуры должной осмотрительности в области прав человека, обладали необходимой квалификацией и имели возможности для соответствующего обучения. Они также должны пользоваться достаточным влиянием в своей организации.

В первую очередь для разработки программного обязательства и любых поддерживающих его осуществление программ и процедур необходимо оценить общий профиль риска предприятия в области прав человека. В то же время предприятие должно следить за любыми изменениями, которые могут произойти в общем профиле. Подобные изменения могут вызываться рядом факторов, например если предприятие начинает деятельность в новом географическом районе, где существуют проблемы с верховенством права или ведутся конфликты, либо если оно начинает поставлять на рынок новую линию продукции, которая требует использования услуг поставщиков в регионах, где, как известно, существуют проблемы с соблюдением трудовых прав. Они могут происходить в связи с разработкой новых услуг для клиентов, связанных с нарушениями прав человека, либо с новыми видами применения проверенных товаров и услуг.

Наблюдения за такими и другими сходными явлениями будут способствовать привлечению внимания к возникающим проблемам, которые меняют общий риск профиля предприятия и могут потребовать выделения дополнительных ресурсов для компенсации роста риска.

Вопрос 32. Как процедуры должной осмотрительности в области прав человека соотносятся с возмещением ущерба?

Процедуры должной осмотрительности в области прав человека направлены на предупреждение и смягчение *потенциального* воздействия на права человека, к которому может быть причастно предприятие. Возмещение направлено на устранение последствий любого фактического воздействия на права человека, которое оказывает или которому способствует предприятие. Эти два процесса разделены, но взаимосвязаны. Например, эффективный механизм рассмотрения жалоб, при помощи которого непосредственно затрагиваемые лица могут сообщать о своей обеспокоенности по поводу того, как им наносится или может быть нанесен ущерб, может быть хорошим индикатором потенциального или повторяющегося воздействия в области прав человека. Отслеживание эффективности реакции предприятия на воздействие в области прав человека аналогичным образом только выиграет от обратной связи при помощи эффективного механизма рассмотрения жалоб, а также от более широкого подключения заинтересованных сторон. Кроме того, при необходимости предприятия должны иметь возможность доводить до заинтересованных субъектов информацию о том, как они решают проблемы рисков в области прав человека в целом и как они возмещают значительное воздействие на права человека.

Вопрос 33. Могут ли внешние эксперты проводить процедуры должной осмотрительности в области прав человека или какую-либо их часть?

Для выполнения некоторых процедур должной осмотрительности в области прав человека, разумеется, можно прибегать к услугам внешних экспертов, и иногда это может быть как обосновано, так и необходимо. Однако при этом необходимо проявлять должную осторожность. Соблюдение прав человека связано с основной деятельностью предприятия, и наилучший способ обеспечить такое соблюдение на

непрерывной основе состоит в том, чтобы внедрить его в основные принципы работы предприятия. Чем больше предприятие подключает третьи стороны для проведения важнейших процедур должной осмотрительности, тем в меньшей степени такие процедуры становятся неотъемлемой частью самого предприятия. Особенно важно, чтобы любые выводы относительно воздействия предприятия на права человека, которые делаются на основании работы внешних экспертов, были надлежащим образом учтены во внутренних процедурах и становились частью внутренних принципов работы по всему предприятию, с тем чтобы обеспечить эффективность принимаемых мер (см. Руководящий принцип 19).

Кроме того, предприятиям не рекомендуется полностью поручать работу с теми заинтересованными сторонами, на которых может потенциально оказываться воздействие, внешним экспертам, поскольку это подрывает его возможности по реальному пониманию мнения тех, на кого оно может оказывать воздействие, и укреплять взаимное доверие и конструктивные взаимоотношения с ними. В то же время привлечение местных третьих сторон к работе предприятия по взаимодействию может способствовать преодолению культурных расхождений. В частности, когда в отношениях с затрагиваемыми сторонами исторически существует недоверие, может быть весьма важным найти нейтральную третью сторону, которая может поддерживать взаимодействие с заинтересованными сторонами и оказывать в нем помощь, по крайней мере на начальных этапах.

ВОПРОСЫ ПО ТЕМЕ

Существуют ли у нас системы, на которые мы можем опираться при разработке наших процедур должной осмотрительности в области прав человека?

Эффективны ли эти системы и подходят ли они для целей управления рисками в области прав человека? Какие изменения в них могут понадобиться для того, чтобы обеспечить их пригодность в такой работе?

Существуют ли обстоятельства, при которых нам понадобятся отдельные процедуры в области прав человека?

Кто должен проводить в жизнь процедуры должной осмотрительности в области прав человека? Кто должен осуществлять надзор?

Какие подразделения с наибольшей вероятностью необходимо подключить к различным аспектам процедур должной осмотрительности в области прав человека? Как нам подключить их к разработке таких процедур? Как нам выстраивать и мотивировать сотрудничество?

Какой внешний опыт нам может понадобиться? Если мы используем услуги внешних экспертов, то как нам обеспечить внедрение соблюдения прав человека в наши внутренние принципы и виды практики, а не отстранение от него?

Как и в какой момент в процедурах должной осмотрительности в области прав человека нам следует добиваться подключения непосредственно затрагиваемых сторон или их представителей? Если мы не можем этого сделать, то каким иным способом мы можем понять их вероятные заботы и взгляды?

Как нам обеспечить непрерывное обновление наших процедур должной осмотрительности в области прав человека, с тем чтобы мы понимали, когда происходят перемены, которые могут потребовать новых оценок и новой реакции на оказываемое нами воздействие?

РУКОВОДЯЩИЙ ПРИНЦИП 18

С целью оценки рисков для прав человека предприятиям следует выявлять и оценивать любое фактическое или потенциально неблагоприятное воздействие на права человека, к которому они могут быть причастны либо в результате своей деятельности, либо в результате своих деловых отношений. Этот процесс должен:

- а) опираться на имеющиеся у предприятия экспертные знания и/или знания независимых внешних экспертов в области прав человека;
- б) 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.

Вопрос 34. Почему это важно?

Для любого предприятия отправной точкой для понимания того, как выполнить свое программное заявление в области прав человека – а следовательно, и свои обязанности в области прав человека, – на практике является оценка создаваемых им рисков для прав человека. Такая оценка является непреложным требованием для понимания того, как предупреждать или смягчать потенциальное неблагоприятное воздействие или исправлять последствия любого фактического воздействия, которое предприятие оказало или которому оно способствовало. Именно в этом заключается необходимый первый шаг в управлении рисками в области прав человека.

Вопрос 35. Что означает выражение "риски для прав человека" и к чьим правам человека оно имеет отношение?

Значительная часть процедур должной осмотрительности в области прав человека посвящена рискам для прав человека – или *потенциальному* воздействию на права человека, к которому может быть причастно предприятие. *Фактическое* воздействие на права человека представляет собой в первую очередь вопрос возмещения ущерба, хотя одновременно такое возмещение служит важным показателем потенциального воздействия. Следует еще раз подчеркнуть, что риски, создаваемые предприятием в области прав человека, – это те риски, которые его деятельность создает для прав человека. Они отделены от любых рисков, которые причастность к воздействию на права человека может создавать для самого предприятия, хотя эти две категории рисков становятся все более взаимосвязанными.

Деятельность предприятия может создавать риски для прав человека различных групп населения. Одной из таких групп всегда являются собственно сотрудники предприятия. Однако заинтересованные стороны, на которые в потенциале оказывается воздействие, могут также включать общины, проживающие вблизи от объектов предприятия, работники других предприятий в его системе создания стоимости (в той мере, в какой на них могут влиять действия или решения предприятия), потребители его товаров и услуг, другие участники разработки продукции (например, в ходе испытания продукции) и т.д. Предприятиям важно

смотреть дальше наиболее очевидных групп и не исходить из того, что, к примеру, трудности сводятся к оценке воздействия на внешние стороны, забывая о своих собственных сотрудниках, либо исходить из того, что к затрагиваемым сторонам относятся исключительно сотрудники, не обращая внимания на других затрагиваемых субъектов за стенами предприятия. Лица, принадлежащие к группам населения, которые наиболее уязвимы для воздействия в области прав человека, требуют особого внимания. (См. вопрос 4, где более подробно рассматриваются уязвимые группы населения.)

Вопрос 36. Когда следует оценивать воздействие?

Процедура должной осмотрительности в области прав человека требует постоянных процессов оценки воздействия на права человека, с тем чтобы предприятие могло иметь верное представление о создаваемых им рисках в области прав человека с течением времени с учетом изменения обстоятельств. Этого невозможно добиться при помощи одной разовой оценки воздействия на права человека, за исключением тех случаев, когда деятельность и условия работы предприятия остаются в значительной мере неизменными. В комментарии к Руководящему принципу 18 ясно говорится, что в различные критически важные моменты, как правило, требуются повторные оценки: перед тем как приступить к новому виду деятельности или налаживать новые отношения; перед принятием крупных решений или перед осуществлением серьезных изменений в своей деятельности (например, перед выходом на рынок, перед началом сбыта продукции, при изменении стратегии или более широких изменениях, затрагивающих предприятие); в ответ на изменение условий деятельности или в процессе их ожидания (например, в связи с усилением социальной напряженности); а также периодически в течение цикла определенного вида деятельности или деловых отношений.

Наиболее эффективно начать оценку воздействия как можно скорее, т.е. в самом начале какого-либо вида деятельности или каких-либо отношений. Условия договоров в начале новых капиталовложений или деловых отношений также часто диктуют, насколько легко или трудно обеспечить соблюдение прав человека на всем протяжении срока их действия. Оценка рисков для прав человека на раннем этапе может помочь включить в договор надлежащие условия, обеспечивающие соблюдение прав человека.

Аналогичным образом, если предприятие участвует в слиянии или приобретении, которое влечет за собой появление в его портфеле новых проектов, видов деятельности и взаимоотношений, то его процедуры должной осмотрительности должны включать процедуры должной осмотрительности в области прав человека, начиная с оценки любых рисков для прав человека, которые создаются в результате новых процессов. Кроме того, если предприятие приобретает другое предприятие, которое, как оно выясняет, было причастно в прошлом или причастно в настоящее время к нарушениям прав человека, то оно приобретает и ответственность этого предприятия за предотвращение или смягчение последствий продолжения или повторения таких нарушений. Если предприятие, которое оно приобретает, фактически нарушало или способствовало нарушениям прав человека, но не предусмотрело возмещение ущерба и никакого другого средства эффективного возмещения ущерба не существует, ответственность за соблюдение прав человека требует от приобретающего предприятия самостоятельно создать возможности для эффективного возмещения ущерба соразмерно его вкладу. Для выявления таких ситуаций важно как можно скорее провести оценку.

Вопрос 37. Как следует оценивать воздействие на права человека?

Стандартные подходы к оценке рисков могут наводить на мысль о том, что *вероятность* неблагоприятного воздействия на права человека не менее важна, чем его *тяжесть*. В то же время, если потенциальное воздействие на права человека отличается низкой вероятностью, но высокой потенциальной тяжестью, первое не компенсирует последнего. Тяжесть воздействия, понимаемая как "масштабы, объем и непоправимость", имеет первоочередное значение (см. Руководящий принцип 14). Аналогичным образом, риски для прав человека не могут быть предметом простого анализа издержек и выгод, в рамках которого издержки для предприятия на предупреждение или смягчение неблагоприятного воздействия на права человека сопоставляются с издержками в случае, когда предприятие привлекается к ответственности за нанесение такого ущерба.

ВСТАВКА 4

Принципы ответственного заключения контрактов: включение управления рисками в области прав человека в качестве неотъемлемой части переговоров по договорам между государством и инвесторами – руководство для участников переговоров

Принципы ответственного заключения контрактов включают 10 принципов, которые помогают государствам и инвесторам-предпринимателям включать управление рисками в области прав человека в качестве неотъемлемой части переговоров по договорам об инвестиционных проектах. Каждый из этих принципов кратко поясняется и сопровождается изложением его основных последствий и рекомендованных проверочных перечней вопросов для участников переговоров. Данное руководство было разработано на основе продолжавшихся четыре года исследований и открытого для всех диалога с участием многих заинтересованных сторон, который был проведен в соответствии с мандатом Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о предпринимательской деятельности и правах человека профессора Джона Ругги. Оно отражает коллективный опыт экспертов, участвующих в крупных инвестиционных проектах правительств, коммерческих предприятий, неправительственных организаций и кредитных учреждений.

Вышеупомянутые 10 принципов заключаются в следующем:

1. Подготовка и планирование переговоров по проекту: стороны должны быть надлежащим образом подготовлены и обладать потенциалом для рассмотрения связанных с правами человека последствий проектов в ходе переговоров.
2. Регулирование потенциальных и неблагоприятных воздействий на права человека: до завершения составления контракта должны быть пояснены и согласованы обязанности по предупреждению и смягчению рисков для прав человека, сопряженных с проектом и предусматриваемыми им видами деятельности.
3. Операционные стандарты проекта: законы, подзаконные акты и стандарты, регулирующие порядок исполнения проекта, должны содействовать предупреждению, сглаживанию и исправлению любых негативных последствий для прав человека на протяжении жизненного цикла проекта.

4. Стабилизационные оговорки: включенные в контракт стабилизационные оговорки, если они используются, должны быть тщательно проработаны, для того чтобы любые меры защиты инвесторов от будущих изменений в законодательстве не препятствовали добросовестным усилиям государства по осуществлению законов, подзаконных актов или политики на недискриминационной основе в целях выполнения его обязательств в области прав человека.
5. "Предоставление дополнительных товаров и услуг": когда контракт предусматривает, что инвесторы будут предоставлять дополнительные услуги, выходящие за сферу охвата проекта, это должно осуществляться на основе, совместимой с правозащитными обязательствами государства и правозащитными обязанностями инвестора.
6. Физическая безопасность для проекта: физическая безопасность для оборудования, сооружений или персонала проекта должна обеспечиваться на основе, соответствующей принципам и стандартам в области прав человека.
7. Участие общин: для проекта должен быть установлен эффективный план участия общин на протяжении его жизненного цикла, начиная с самых ранних этапов.
8. Мониторинг и соблюдение установленных требований по линии проекта: государство должно иметь возможность проводить мониторинг на предмет согласованности проекта с соответствующими стандартами в целях защиты прав человека при одновременном обеспечении коммерческим инвестором необходимых гарантий от произвольного вмешательства в ход осуществления проекта.
9. Механизмы обжалования на случай нанесения неконтрактного ущерба для третьих сторон: лица и общины, которые затрагиваются деятельностью по проекту, но не являются стороной контракта, должны иметь доступ к эффективному несудебному механизму обжалования.
10. Транспарентность/гласность в отношении условий контракта: условия контракта должны быть гласными, а сфера охвата и срок действия изъятий из такой гласности должны определяться убедительными основаниями.

Источник: A/HRC/17/31/Add.3.

Как разъясняется в комментарии к Руководящему принципу 18, процесс оценки фактического и потенциального неблагоприятного воздействия на права человека, как правило, включает "оценку положения с правами человека, по возможности, до начала реализации предлагаемого вида деятельности; выявление тех, кто может быть им затронут; подготовку перечня соответствующих норм и вопросов в области прав человека; и прогнозирование того, каким образом предлагаемый вид деятельности и связанные с ним деловые отношения могли бы оказать неблагоприятное воздействие на права человека выявленных лиц".

Предприятие может принять решение о проведении самостоятельных оценок своего воздействия на права человека, либо включить соображения прав человека в проводимые им более широкие оценки социального и экологического воздействия. Проведение самостоятельной оценки воздействия на права человека может оказаться необходимым, если деятельность предприятия или контекст такой деятельности создают повышенный риск в области прав человека. Ряд инструментов и методологий для оценки воздействия на права человека уже разработаны и продолжают разрабатываться. В то же время, как отмечается, данный Принцип не нацелен на проведение одной такой оценки, а подразумевает текущий процесс оценки воздействия с подключением различных источников.

Помимо официальных оценок по инициативе самого предприятия другие источники также могут вносить свой вклад. Например, механизм рассмотрения жалоб, который позволяет затрагиваемым сторонам заявлять о своей обеспокоенности, может обозначить фактические или потенциальные виды воздействия на права человека. Новости или доклады экспертов о том или ином конкретном контексте деятельности или о тенденциях в данной отрасли представляют собой еще один такой вероятный источник. Кампании, проводимые неправительственными организациями (НПО) или третьими сторонами, – еще один такой источник. Все эти источники могут использоваться для подачи информации в непрерывный процесс оценки воздействия.

При оценке фактического или потенциального воздействия на права человека компаниям следует уделять особое внимание маргинализированным или уязвимым группам. В некоторых обществах

могут наблюдаться присущие им долговременные модели дискриминации (которые не обязательно очевидны при наблюдении извне). Хотя компании не несут ответственности за такие широко распространенные дискриминационные виды практики, им следует уделять особое внимание правам и нуждам таких уязвимых и маргинализированных групп, а также проблемам, с которыми эти группы сталкиваются, с тем чтобы убедиться в том, что они не способствуют подобной дискриминации и не усугубляют ее.

Короче говоря, процессы оценки воздействия на права человека должны быть систематическими, с тем чтобы различные элементы складывались в единую картину фактических и потенциальных воздействий на права человека, связанных с деятельностью и отношениями предприятия, которая позволяет принять верные решения о последующих шагах в рамках процедур должной осмотрительности.

Вопрос 38. Насколько широкой должна быть сфера оценки воздействия на права человека предприятиями?

Цель оценки воздействия заключается в выявлении любого неблагоприятного воздействия, к которому может быть причастно предприятие. Как отмечается в Руководящем принципе 13, это включает оценку воздействия, которое может быть вызвано собственной деятельностью предприятия или которому она может способствовать, а также оценку воздействия, которому предприятие не способствует, но которое связано с его деятельностью, продукцией или услугами в результате деловых отношений. В силу этого при оценке фактического и потенциального воздействия на права человека предприятию необходимо рассматривать как свою собственную деятельность, так и свои деловые отношения.

Вопрос 39. Что означает оценка воздействия, оказываемого в результате деятельности самого предприятия?

Предприятие может либо оказывать, либо способствовать оказанию неблагоприятного воздействия на права человека в результате своей собственной деятельности. Например, оно может способствовать оказанию воздействия, если держит своих сотрудников на работе

допоздна в районе, где женщинам небезопасно возвращаться домой пешком после наступления темноты, вследствие чего на некоторых женщин по пути домой совершаются нападения, либо если оно предоставляет дорожно-транспортные средства в распоряжение сил безопасности, которые используют эти средства для того, чтобы добраться до деревень, где они чинят зверства.

Вопрос 40. Что означает оценка воздействия, к которому предприятие причастно в силу своих деловых отношений?

Руководящий принцип 18 не требует от предприятий оценки репутации в области прав человека всех лиц, с которыми они поддерживают отношения. Речь идет об оценке риска нанесения этими лицами ущерба в области прав человека, когда они действуют в связи с деятельностью самого предприятия, его продукцией или услугами.

Например, если объекты предприятия охраняются государственными силами безопасности, от предприятия не требуется проводить общую оценку репутации таких сил безопасности или государства в области прав человека, однако необходимо оценить риски нарушений прав человека в результате присутствия таких сил безопасности на объектах предприятия. Хотя их прошлая репутация в области прав человека присутствует в качестве одного из соображений, другие факторы включают общую стабильность и положение в области правопорядка в данном районе; местные обстоятельства, включая любую существующую или вероятную напряженность между общинами, с одной стороны, и местными органами власти, с другой стороны, либо между общинами и предприятием; отношение местного населения к правительству и вооруженным силам; и, разумеется, обучение и привитие военнослужащим вооруженных сил навыков по выполнению порученных им задач в соответствии с требованиями прав человека.

В многоярусных и сложных структурах создания стоимости, а также в случае компаний, имеющих тысячи поставщиков даже на первом ярусе такой структуры, оценивать деловые отношения с каждым из них еще менее целесообразно. То же соображение может быть верным для малых или средних предприятий, которые поддерживают слишком много

деловых отношений по сравнению со своими собственными ресурсами. В то же время это не умаляет их ответственности за соблюдение прав человека: если они не в курсе нарушений прав человека, связанных с их деятельностью, то это вряд ли само по себе послужит оправданием основных заинтересованных сторон и может оспариваться в правовом контексте, если предприятие обоснованно могло знать о риске и принимать меры в его отношении благодаря процедурам должной осмотрительности, но не сделало этого.

Как разъясняется в комментарии к Руководящему принципу 17, если применять процедуры должной осмотрительности в отношении каждого из субъектов, с которым поддерживаются деловые отношения, то "предприятиям следует определить общие области, где риски неблагоприятного воздействия на права человека являются наиболее значительными, независимо от того, создаются ли они условиями деятельности некоторых поставщиков или клиентов, отдельными производственными операциями, продукцией или услугами или другими соответствующими условиями, и определить приоритетность этих рисков с точки зрения проявления должной заботы о правах человека". Это включает, например, сельскохозяйственную продукцию поставщиков в районе, где, как известно, распространен детский труд; услуги по обеспечению безопасности, оказываемые подрядчиками или силами безопасности в районах конфликтов или слабой государственной власти и правопорядка; испытания лекарственных препаратов, проводимые силами партнеров, которые действуют в районах с низким уровнем образования, грамотности и правовых гарантий населения. Если нарушения происходят там, где их невозможно было предвидеть на основе разумных предположений, то заинтересованные субъекты предприятий проводят оценку своей реакции: насколько обстоятельно и быстро можно принять меры для предупреждения или смягчения повторения таких явлений или оказания поддержки в деле возмещения ущерба (см. Руководящие принципы 22 и 29).

Вопрос 41. Какова роль внутренних и внешних экспертов в оценке воздействия на права человека?

Руководящий принцип 18 гласит, что процесс оценки неблагоприятного воздействия на права человека должен "опираться на имеющиеся у предприятия экспертные знания и/или знания независимых внешних экспертов в области прав человека". Даже когда предприятие обладает своим собственным экспертным опытом в области прав человека, его экспертам необходимо обращаться к внешним источникам, с тем чтобы учесть эволюцию понимания потенциального воздействия предприятий в данной отрасли на права человека, наилучшие виды практики при оценке воздействия, а также для получения информации об изменении среды, в которой осуществляется деятельность предприятия, и о последствиях таких изменений для прав человека. Многие такие источники будут письменными и публичными. Кроме того, нередко имеются и доступные мнения и советы отдельных экспертов из правительственных органов, научных кругов, из числа практиков в данной области и из кругов гражданского общества.

Такие ресурсы могут иметь особую важность для оказания помощи малым и средним предприятиям, которые редко имеют внутренние экспертные ресурсы в области прав человека, в понимании ресурсов, необходимых для выполнения обязанностей по соблюдению прав человека соразмерно тому риску в области прав человека, с которым связана их деятельность. Если прямые консультации с затрагиваемыми сторонами невозможны (см. вопрос 42), то экспертные ресурсы такого рода приобретают дополнительную важность, равно как и советы организаций или лиц, которые могут законно довести до предприятия взгляды – или предположительные взгляды – тех, кого могут затрагивать деловые отношения или деятельность предприятия.

Вопрос 42. Какова роль консультаций с непосредственно затрагиваемыми группами и другими заинтересованными субъектами в оценке воздействия на права человека?

Руководящий принцип 18 также гласит, что процесс оценки неблагоприятного воздействия на права человека должен "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". Как явствует из данного комментария, предприятиям необходимо как можно лучше понимать заботы тех, на кого их деятельность может оказать непосредственное воздействие. Это особенно важно для предприятий, чья деятельность или условия, в которых они действуют, связаны со значительной вероятностью рисков для прав человека.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами важно в нескольких отношениях. Оно позволяет предприятию выяснить, придерживаются ли заинтересованные стороны того же или иного мнения (нежели само предприятие и другие заинтересованные стороны) о том, что именно является воздействием на их права человека и насколько значительным может быть такое воздействие. Например, нанесение ущерба земельным ресурсам, принадлежащим общине коренного народа, но не возделываемым и не используемым иным образом в хозяйственных целях, может представляться предприятию незначительным воздействием на право собственности, которое легко возместить путем финансовой компенсации или выделения других земельных ресурсов, тогда как община коренного народа может считать такое воздействие гораздо более серьезным с учетом той роли, которую данная земля играет в ее культуре, традициях и верованиях. Изменения расписания рабочей смены на фабрике, которые кажутся целесообразными руководству предприятия, могут иметь особое воздействие на женщин, которые одновременно ухаживают за детьми, либо на лиц, часы религиозных обрядов которых затрагиваются таким изменением в расписании. Часто подобные проблемы можно выявить и принять меры по их решению лишь на основании бесед с теми, кого они могут затрагивать.

В данном Руководящем принципе также признается, что для малых и средних предприятий консультации с непосредственно затрагиваемыми сторонами могут оказаться непосильными в силу законных финансовых, географических или иных ограничений. В Руководящих принципах предусмотрены другие пути получения компаниями максимальной информации о воздействии их деятельности на права человека и о том, как такое воздействие воспринимается затрагиваемыми сторонами, в том числе с использованием внешнего опыта, о чем подробно говорится в обсуждении вопроса 41.

ВСТАВКА 5

Взаимодействие с потенциально затрагиваемыми группами и другими соответствующими сторонами

Взаимодействие с потенциально затрагиваемыми группами и другими соответствующими сторонами позволяет составить важное представление об их взглядах и озабоченностях в связи с деятельностью предприятия и последствиями такой деятельности для прав человека. Эффективное взаимодействие может также способствовать демонстрации того, что предприятие серьезно относится к мнениям, достоинству, благосостоянию и правам человека заинтересованных сторон, а это может способствовать наращиванию доверия и облегчению поиска путей решения вопроса о воздействии на основе согласия и долгосрочного подхода, что позволит избежать ненужных жалоб и споров.

Консультации с потенциально затрагиваемыми сторонами могут требовать особой чуткости. Здесь необходимо уделять внимание любым барьерам – языковым, культурным, гендерными и иным, – с которыми затрагиваемые стороны могут сталкиваться, в открытом обсуждении проблем с представителями предприятия. Здесь необходимо чутко относиться к культурным различиям и мнениям о неравенстве сил, где таковые существуют. Некоторые лица или группы рискуют быть исключенными из процесса консультаций, если не предпринимаются целенаправленные усилия по их привлечению. Между группами заинтересованных сторон и внутри таких групп могут существовать различные взгляды на относительное значение некоторых видов воздействия. Когда между предприятием и затрагиваемыми сторонами существует история недоверия, для облегчения взаимодействия, возможно, понадобится привлечь нейтральную сторону, пользующуюся доверием.

Существует ряд инструментов, которые позволяют более подробно понять, как осуществлять взаимодействие с заинтересованными сторонами таким образом, чтобы с наибольшей вероятностью выполнить задачу полного понимания потенциального неблагоприятного воздействия предприятия на права человека и восприятия такого воздействия всеми соответствующими сторонами. Многие такие инструменты размещены на вебсайте Глобального компакта Организации Объединенных Наций по адресу: www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.html#stakeholder (в доступе с 5 марта 2012 года).

ВОПРОСЫ ПО ТЕМЕ

Какие лица или группы внутри и вне предприятия сталкиваются с риском неблагоприятного воздействия вследствие нашей деятельности? Относятся ли какие-либо из них к особенно уязвимым в какой-либо среде нашей деятельности?

Какие у нас существуют процессы, в которые мы можем включить дополнительные элементы для содействия оценке воздействия на права человека? Относятся ли они к сильным и проверенным процессам, которые можно приспособить для этой дополнительной цели?

Существуют ли обстоятельства, при которых мы должны проводить отдельные оценки воздействия на права человека, в том числе когда существует повышенный риск для прав человека?

Какие другие процедуры и источники мы можем задействовать для непрерывной оценки нашего воздействия: средства массовой информации, доклады экспертов, обратная связь с сотрудниками и заинтересованными сторонами, механизм рассмотрения жалоб?

Можем ли мы разумно рассмотреть все наши деловые отношения на предмет выявления риска нашей причастности к неблагоприятному воздействию на права человека через них? Если такой возможности не существует, то какие из наших деловых отношений подвержены наибольшему риску и каким образом мы могли бы по меньшей мере обеспечить полное осуществление процедуры должной осмотрительности в отношении таких рисков?

Можем ли мы наладить прямое взаимодействие с теми группами, на которые мы в потенциале можем оказывать воздействие? Если нет, то какие другие вызывающие доверие источники могли бы помочь нам понять их взгляды и озабоченности?

Какие письменные источники или эксперты могли бы помочь нам проверить наши предположения о том, на кого и каким образом мы можем оказать воздействие?

РУКОВОДЯЩИЙ ПРИНЦИП 19

В целях предотвращения и смягчения неблагоприятного воздействия на права человека предприятиям следует интегрировать результаты проведенных ими оценок воздействия во все соответствующие внутренние функции и процессы и принять надлежащие меры.

- а) Для эффективной интеграции требуется, чтобы:
- i) ответственность за устранение такого воздействия возлагалась на соответствующий уровень и функциональный отдел предприятия;
 - ii) внутренние процессы принятия решений, выделения финансовых средств и контроля позволяли обеспечивать принятие эффективных мер в связи с таким воздействием.
- б) 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.

Вопрос 43. Почему это важно?

Чем крупнее предприятие, тем более вероятно, что лица или группы, ответственные за оценку воздействия прав человека, работают в отрыве от сотрудников, ответственных за деятельность или надзор за отношениями, которые обычно вызывают такое воздействие. В силу этого лица, ответственные за оценку воздействия, не контролируют решения и меры, которые могут предупредить, смягчить или исправить такое воздействие. Поэтому подразделения, которые контролируют такие решения и меры, должны принимать участие в выявлении проблем и проведении в жизнь решений. Это и достигается за счет интеграции.

Оперативность и легкость, с которыми предприятие реагирует на потенциальное воздействие в области прав человека, могут оказаться решающими факторами для эффективности управления рисками для прав человека. Именно здесь особенно важно, насколько успешно предприятие внедряет свое программное обязательство в области прав человека во все элементы своей деятельности.

"Внедрение" представляет собой *макро*процесс обеспечения того, чтобы все сотрудники были знакомы с программным обязательством предприятия в области прав человека, понимали, как оно отражается на их непосредственной работе, подготовлены, обеспечены возможностями и стимулами для действий, подкрепляющих это обязательство, и рассматривали его в качестве части основных принципов своей деятельности на рабочем месте. Это – один непрерывный процесс, ведомый в компании сверху. "Интеграция", в том смысле, в каком она упоминается в Руководящем принципе 19, представляет собой *микро*процесс рассмотрения выводов о каком-либо конкретном потенциальном воздействии, определение того, кто на предприятии должен быть подключен к решению данного вопроса и обеспечению эффективных действий. Данный процесс повторяется при выявлении каждого нового воздействия и часто инициируется подразделением, ответственным за права человека. Если процесс внедрения успешен, то потенциал успешной интеграции выводов и своевременных и надежных ответных мер укрепляется, а риски для прав человека сокращаются.

Вопрос 44. Какие процессы наилучшим образом подходят для создания условий для интеграции?

Это зависит, среди прочих факторов, от размеров предприятия и регулярности либо от предсказуемости возникновения проблем в области прав человека. На малом предприятии, где связь между сотрудниками осуществляется относительно легко, а повседневное взаимодействие – явление частое, интеграция может проходить естественным образом. На предприятиях, где такая легкость взаимодействия отсутствует в силу их размеров или рассредоточения их сотрудников, скорее всего, понадобится более систематический подход. Систематический подход также, скорее всего, окажется наиболее эффективным, если предприятие постоянно сталкивается с высокой вероятностью какого-либо конкретного воздействия на права человека. Такая ситуация может потребовать упорядоченного сотрудничества между подразделениями, четких внутренних требований по отчетности, регулярного взаимодействия с внешними экспертами, коллективных мер с другими участниками отрасли, правительственными органами и т.п. Добившись с самого начала общего понимания ключевых выявленных рисков в области прав человека и путей их предотвращения или смягчения, предприятие создаст условия для наилучшей возможной реакции в конкретных случаях их возникновения.

Вопрос 45. Как интеграция соотносится с деловыми отношениями?

Если собственная деятельность предприятия может способствовать оказанию воздействия на права человека, то для решения проблемы такого риска необходима интеграция этого вывода в деятельность тех подразделений, которые отвечают именно за эту деятельность. Аналогичным образом те лица или подразделения, которые определяют условия отношений предприятия с деловыми партнерами, поставщиками и другими сторонами, также являются необходимыми участниками процесса интеграции. Положения контрактов или иных официальных соглашений могут играть важную роль в задействовании или создании стимулов для соблюдения прав человека другими сторонами. Кроме того, если такие положения существуют, то рычаги, имеющиеся в распоряжении предприятия по оказанию влияния с целью обеспечения надлежащего поведения таких других сторон, возрастают.

Действительно, если новый вид деятельности или проект будет регулироваться контрактом с внешними сторонами, заключенным на основе переговоров, установление на самых ранних этапах связи между сотрудниками, разрабатывающими контракт, подразделениями, которые будут участвовать в его выполнении, и подразделениями, которые осуществляют надзор в области прав человека, может предотвратить возникновение проблем на более поздних этапах. Если в контракт включаются условия, повышающие риски для прав человека или ограничивающие возможности предприятия по решению таких проблем, предприятие тем самым ставит под угрозу свою собственную способность выполнять свои обязанности по соблюдению прав человека.

В то же время следует помнить о том, что включение в контракт условий, требующих соблюдения прав человека или предусматривающих стимулы за такое соблюдение в ситуации, когда нет никаких обоснованных данных о том, что другая сторона готова и способна выполнить такие обязательства, ослабляет значение таких положений как в качестве механизма предупреждения, так и в качестве средства влияния и оставляет предприятие открытым для рисков в области прав человека. (См. вставку 4, где изложены дополнительные Принципы ответственных контрактов по контрактам между государственными органами и инвесторами.)

Вопрос 46. Какие меры необходимо рассматривать в ответ на выявленные риски для прав человека?

Как говорится в комментарии к Руководящему принципу 19, "в случае, когда предприятие оказывает или может оказать неблагоприятное воздействие на права человека, ему следует предпринять необходимые шаги с целью прекращения или предотвращения такого воздействия". Когда предприятие оказывает или может оказать содействие такому воздействию, оно должно аналогичным образом принять меры для прекращения или предотвращения такого содействия, а также использовать свои рычаги влияния для смягчения последствий любого остаточного воздействия (любой другой причастной стороны) в

максимально возможной степени. В данном контексте выражение "рычаги влияния" означает способность добиваться изменения неправомерной практики стороны, оказывающей воздействие или способствующей его оказанию (см. вставку б). В обоих таких случаях для возмещения, которое рассматривается в рамках руководящего принципа 22, понадобятся дополнительные меры.

Более сложная ситуация возникает тогда, когда предприятие обнаруживает риск неблагоприятного воздействия на права человека, связанные с его деятельностью, продукцией или услугами, вызываемый стороной, с которой она поддерживает деловые отношения. В такой ситуации предприятие пользуется наименьшим прямым контролем или влиянием в отношении оказания такого воздействия.

Такая ситуация создается, к примеру, если тот или иной поставщик нарушает условия контракта и использует детский либо кабальный труд для производства той или иной продукции для нужд предприятия, при том что предприятие ни преднамеренно, ни непреднамеренно не оказывало на него нажим, побуждающий это сделать; или если предприятие агробизнеса получает от правительства концессию на освоение земельных ресурсов, а затем правительство заключает контракт с другой компанией на выселение с этих земельных ресурсов лиц, которые традиционно ими пользовались, без должных консультаций или компенсации и вопреки ясному пониманию о том, что в таких действиях не будет необходимости. Как свидетельствуют все эти примеры, часто именно *фактические* нарушения прав человека демонстрируют риск их продолжения или повторения в будущем.

В комментарии к Руководящему принципу 19 излагаются проблемы, которые необходимо учитывать, с тем чтобы надлежащим образом отреагировать на подобную ситуацию. Эти проблемы могут в целом быть представлены в виде следующей схемы принятия решений:

Рычаги влияния есть

Рычагов влияния нет

Деловые отношения решающей важности

| | |
|--|---|
| <p>A.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Смягчить риск продолжения/возобновления нарушений ➤ В случае неудачи | <p>B.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Стремиться усилить рычаги влияния ➤ В случае успеха стремиться к смягчению риска продолжения/повторения нарушений ➤ В случае неудачи рассмотреть вопрос о прекращении отношений**; либо приложить заметные усилия по смягчению последствий таких нарушений, признавая возможные последствия сохранения отношений |
| <p>C.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Попытаться смягчить риск продолжения/повторения нарушений ➤ В случае неудачи принять меры для прекращения отношений* | <p>D.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Оценить разумные варианты усиления рычагов влияния с целью смягчения риска продолжения/повторения нарушений ➤ В случае невозможности или неудачи принять меры для прекращения отношений* |

* В решениях о прекращении отношений необходимо учитывать достоверные оценки последствий таких решений в плане любого потенциального неблагоприятного воздействия на права человека.

** Если отношения считаются имеющими решающую важность, то при оценке надлежащего хода действий необходимо также учитывать тяжесть воздействия.

Для целей данной модели отношения могут считаться имеющими решающую важность, если они обеспечивают продукцией или услугами, которые необходимы для деловой активности предприятия и для которых не существует разумных альтернативных источников. В такой ситуации прекращение отношений создает особые проблемы. Необходимо также учитывать тяжесть неблагоприятного воздействия на права человека: чем серьезнее нарушение, тем скорее предприятию нужно добиться изменений перед принятием решения о том, следует ли прекратить отношения. В любом случае, как говорится в комментарии, "в течение всего

того времени, когда нарушение совершается, а предприятие сохраняет деловые отношения, оно должно демонстрировать собственные усилия по смягчению воздействия и быть готово к любым последствиям, – репутационным, финансовым или правовым, – обусловленным продолжением этих отношений”.

Вышеизложенное относится к уже существующим деловым отношениям. Предприятие может также рассматривать вопрос о вступлении в *новые* отношения с третьей стороной, которая, как оно выясняет, была причастна к нарушениям прав человека в прошлом. В таком случае предприятию следует прежде всего оценить, сможет ли оно воспользоваться своими отношениями для смягчения риска совершения таких нарушений в связи со своей собственной деятельностью, продукцией и услугами, и попытаться обеспечить – при помощи условий контракта или иными средствами, – чтобы у него были соответствующие рычаги влияния. Если оценка показывает, что это возможно, то риск вступления в такие отношения может считаться приемлемым при условии, что затем предприятие принимает меры для его смягчения. Если оценка показывает, что оно не сможет смягчить риск нарушений прав человека другой стороной или что риски для прав человека попросту слишком высоки, то со стороны предприятия было бы опрометчиво вступать в такие отношения.

Вопрос 47. Как предприятию подходить к сложным ситуациям, где отсутствуют очевидные или легкие решения?

В некоторых ситуациях бывает относительно просто обеспечить предупреждение или смягчение потенциальных выявленных нарушений прав человека. В других ситуациях это может оказаться труднее. Возникновение сложных проблем часто требует более активного подключения старшего руководства к принятию решений о надлежащих мерах. Кроме этого в процессах принятия решений следует опираться на все экспертные знания в данной области, имеющиеся в распоряжении предприятия. Более того, во многих случаях предприятию полезен совет независимого и вызывающего доверие внешнего эксперта, который поможет принять правильные решения, которые рассматриваются как правильные и другими сторонами, в том числе с точки зрения прав человека. Авторитетные советники могут работать в правительстве,

национальных правозащитных учреждениях, гражданском обществе, многосторонних инициативах и т.п. Если целесообразно прямое взаимодействие с затрагиваемыми сторонами, которое не подвергает их или другие стороны риску новых нарушений прав человека, то следует избрать именно этот путь.

ВСТАВКА 6

"Очаги влияния" над каким-либо субъектом (предприятием, правительственной или неправительственной структурой) в данном контексте могут относиться к одному или более из следующих факторов:

- a) ситуация, когда предприятие осуществляет какую-то степень прямого контроля над таким субъектом;
- b) условия контракта между предприятием и таким субъектом;
- c) доля деловой активности такого субъекта, которая приходится на предприятие;
- d) способность предприятия стимулировать улучшение деятельности такого субъекта в области прав человека с учетом будущих деловых отношений, преимуществ для репутации, оказания помощи в наращивании потенциала и т.п.;
- e) выгоды от работы с предприятием для репутации такого субъекта и ущерб, который может быть нанесен его репутации при прекращении таких отношений;
- f) способность предприятия стимулировать другие предприятия или организации на улучшение их деятельности в области прав человека, в том числе через деловые ассоциации и многосторонние инициативы;
- g) способность предприятия подключить местные или центральные органы власти к требованиям об улучшении показателей в области прав человека такого субъекта путем проведения в жизнь норм, контроля, санкций и т.п.

ВОПРОСЫ ПО ТЕМЕ

Какие линии ответственности и подотчетности существуют для принятия мер в соответствии с нашими выводами о потенциальном воздействии на права человека?

Какие систематические подходы могут помочь нам интегрировать результаты наших оценок в работу всех соответствующих подразделений и во все функции, чтобы у нас была возможность принимать эффективные меры?

Следует ли нам перед принятием некоторых решений и мер создать одну или более межфункциональных групп для осуществления связи по существующим проблемам в области прав человека и следует ли наладить межфункциональную связь?

Можем ли мы подготовить сценарии или схемы принятия решений о мерах по всей структуре компании таким образом, чтобы мы были готовы реагировать на наиболее вероятные или наиболее тяжкие виды потенциального воздействия? Нужны ли учеба сотрудников и дополнительные инструкции для них по таким проблемам?

Как наилучшим образом интегрировать меры на случай потенциального воздействия на стадии заключения контрактов о новых проектах, партнерствах или видах деятельности?

Если мы обнаруживаем, что воздействие на права человека связано с нашей деятельностью, продукцией или услугами, то располагаем ли мы всеми средствами для надлежащего и оперативного решения проблемы устранения возможности продолжения или повторения такого риска? Как будут приниматься решения? К каким вызывающим доверие источникам мы можем обратиться за советом?

Как нам оценивать наши рычаги влияния в деловых отношениях, особенно в областях повышенного риска для прав человека? Как нам максимально использовать эти рычаги влияния с самого начала отношений? Какие возможности для использования или укрепления наших рычагов влияния мы видим?

Есть ли у нас "критически" важные деловые отношения? Как нам следует реагировать, если именно эти отношения ведут к оказанию неблагоприятного воздействия на права человека, связанного с нашей деятельностью, продукцией или услугами? Располагаем ли мы достаточными внутренними и внешними ресурсами для консультаций в такой ситуации?

РУКОВОДЯЩИЙ ПРИНЦИП 20

Для проверки того, устраняется ли неблагоприятное воздействие на права человека, предприятиям следует отслеживать эффективность принятых ими мер. Отслеживание должно:

- а) основываться на соответствующих качественных и количественных показателях;
- б) опираться на каналы информации из внутренних и внешних источников, включая затрагиваемые заинтересованные стороны.

Вопрос 48. Почему это важно?

Общепризнанно, что то, "что измерено, тем можно управлять". Отслеживание реакции предприятия на потенциальное и фактическое неблагоприятное воздействие на права человека необходимо для того, чтобы сотрудники предприятия могли объяснить свой успех в деле соблюдения прав человека как на внутреннем уровне – своему руководству, так и вне предприятия – акционерам и другим заинтересованным сторонам. В Руководящем принципе 21 рассматривается отдельный вопрос о том, какую часть информации, полученной благодаря отслеживанию, предприятие должно обнародовать. Независимо от этого, накапливая максимум информации о положении в области прав человека, предприятие создает возможности для жизнеспособной внутренней подотчетности и закладывает основы для любых публичных сообщений, которые требуются или целесообразны.

Отслеживание проблем в области прав человека и реакция на них также поможет выявлять тенденции и модели. Это создает для старшего руководства и других сотрудников "общую картину", обращая их внимание на повторно возникающие проблемы, которые могут потребовать системных изменений политики или процедур и, демонстрируя наилучшие виды практики, которые можно распространить по всему предприятию в целях дальнейшего сокращения риска и совершенствования работы в этой области.

Вопрос 49. Каким образом следует отслеживать эффективность реакции?

Единого ответа на этот вопрос не существует. Для того чтобы процессы отслеживания способствовали внедрению принципа соблюдения прав человека, они должны укладываться в более широкие системы и культуру предприятия. На предприятии могут существовать другие системы отслеживания, которые основаны на полезных и эффективных моделях, например в области контроля состояния здоровья, техники безопасности или охраны природы. Процедуры отслеживания реакции на воздействие в области прав человека, которые интегрированы в другие системы отслеживания, могут дать преимущество, которое заключается в том, что они "нормализуют" уделение внимания правам человека. Они также могут быть связаны с рисками, если не допускают качественной обратной связи, включая по возможности обратную связь с потенциально затрагиваемыми группами, которая необходима для решения проблем воздействия на права человека.

В случае возникновения проблем в области прав человека, связанных с воздействием на окружающую среду, например в связи с водоснабжением и здоровьем, для их решения могут существовать сложившиеся и весьма конкретные международные и национальные нормы и готовые предписания. Это не обязательно означает, что те, кто считает, что им наносится ущерб, доверяют таким нормам или доверяют самому предприятию (либо третьей стороне, услуги которой оплачиваются предприятием) в плане честной оценки. В таких ситуациях предприятию следует рассмотреть возможности для достижения согласия с затрагиваемыми сторонами по поводу какого-либо лица или организации, достоверности оценки которых доверяют все стороны. В качестве альтернативы можно организовать совместную работу по выявлению фактов с участием представителей компании и представителей затрагиваемой общины. Это нередко требует, чтобы затрагиваемые стороны имели возможность свободно назначать эксперта, представляющего их интересы в данном процессе, либо надлежащего обучения одного или более представителей самих заинтересованных сторон, с тем чтобы они сами обладали необходимыми экспертными знаниями для участия в совместном процессе.

Вопрос 50. Насколько далеко должна распространяться система отслеживания?

Система отслеживания реакции предприятия на воздействие в области прав человека может представлять собой простой обзор такой реакции на выявленное потенциальное воздействие и того, позволила ли такая реакция – и в какой степени – предупредить это воздействие. Однако в любых случаях, когда оказываемое воздействие на права человека значительно, предприятию чрезвычайно полезно предпринять анализ коренных причин или осуществить какой-либо аналогичный процесс с целью выявления того, как и почему было оказано такое воздействие. Процесс такого рода может быть важен для того, чтобы предприятие могло предупреждать или смягчать продолжение или повторение такого воздействия. Анализ коренных причин может содействовать точному определению того, какие действия каких подразделений предприятия или каких именно других сторон, связанных с предприятием, играли роль в оказании воздействия и каким образом. Если данные достаточно ясны, то увязывание такого анализа со стимулами и штрафными санкциями для сотрудников – финансовой компенсацией, продвижением по службе или другими видами вознаграждения – может сыграть важную роль в том, чтобы внедрять принцип соблюдения прав человека в практику, которой придерживается предприятие.

Вопрос 51. Какие показатели следует использовать предприятию?

При определении надлежащих показателей многое будет зависеть от того сочетания проблем в области прав человека, которые предприятию, как правило, приходится решать; от наличия сложившихся показателей для измерения этих проблем; от того, какие данные могут быть разумно получены предприятием; от того, насколько легко наладить прямую обратную связь с затрагиваемыми сторонами и т.д. Например, в вопросе трудовых прав методы и показатели аудита относительно устоялись. В таких других областях, как здоровье, техника безопасности и воздействие на окружающую среду, также существуют технические стандарты, в том числе и на международном уровне, хотя мнения о том, какие именно стандарты использовать, могут не совпадать. Что касается консультаций

с общинами и переселения общин, то со стороны международных организаций и других вызывающих доверие органов также появляется все больше руководящих указаний по оценке соответствующих показателей.

Такого рода руководящие указания могут помочь предприятию выработать надлежащие показатели для отслеживания эффективности его реакции на неблагоприятное воздействие в области прав человека. Для крупных предприятий и тех предприятий, которые имеют дело со значительными рисками в области прав человека, будет важно разработать показатели, позволяющие отслеживать, насколько эффективно решают проблему различных видов воздействия, которое они могут оказывать на женщин и мужчин и на лиц, принадлежащих к любым особенно уязвимым группам населения.

Некоторые показатели будут количественными, а другие – качественными. Количественные показатели могут иметь преимущества, учитывая их точность и легкость, с которой они могут быть интегрированы в показатели, используемые в других видах деятельности, или сопоставимы с ними. В то же время с учетом того, что при соблюдении прав человека речь идет о достоинстве людей, также неизменно важны качественные показатели, которые, насколько это возможно, должны включать мнения затрагиваемых групп. В некоторых ситуациях качественные показатели имеют важное значения для точного толкования количественных показателей: например, для выяснения того, свидетельствует ли сокращение числа сообщений о нарушениях правил техники безопасности о сокращении инцидентов, об отсутствии доверия к системе отчетности или о запугивании, препятствующем сообщению о таких инцидентах.

Вопрос 52. Какова надлежащая роль обратной связи с внутренними и внешними источниками?

Цель налаживания взаимодействия с соответствующими "внутренними и внешними источниками, включая затрагиваемые стороны" в процессе отслеживания состоит в том, чтобы составить как можно более точное представление об эффективности реакции предприятия на воздействие в области прав человека. Такое взаимодействие помогает сократить риск субъективности, который возникает, когда за измерения отвечают измеряемые.

Полезными могут быть различные источники. Это могут быть сообщения от сотрудников предприятия, которые видели или слышали какие-то отзывы на деятельность предприятия, и в этой связи может быть ценно обеспечить их каналом для того, чтобы они могли делиться такими сведениями (разумеется, не опасаясь ответных мер в случаях, если от них поступает негативная информация). Ценную информацию могут дать экспертные наблюдатели (местные органы власти, гражданское общество и т.п.), а также непосредственно затрагиваемые стороны за стенами предприятия. Для малых предприятий, оказывающих ограниченное воздействие, может быть достаточно простого способа обеспечения обратной связи, например известного и доступного адреса электронной почты или номера телефона. Для предприятий, которые имеют дело с более значительными рисками для прав человека, как правило, целесообразен более активный подход к обеспечению обратной связи.

Механизм рассмотрения жалоб на оперативном уровне также может играть важную роль в этом плане. Такой механизм может обеспечить канал обратной связи по вопросу о том, решается ли проблема воздействия на права человека эффективным образом с точки зрения затрагиваемых сторон. Аналогичные механизмы для сотрудников могут также иметь важное значение для оценки воздействия на их собственные условия труда или на другие права человека, позволяя сотрудникам высказываться, когда они усматривают проблемы с реакцией предприятия на воздействие в области прав человека за стенами предприятия. В целях обеспечения максимальной эффективности такие механизмы должны соответствовать минимальным критериям, изложенным в Руководящем принципе 31, которые обсуждаются в разделе С ниже.

Вопрос 53. Как доказать надежность системы отслеживания?

Для того чтобы системы отслеживания позволяли предприятию знать и показывать, что оно соблюдает права человека, они должны быть достоверными и жизнеспособными. Чем яснее показатели и чем более всеобъемлющий характер носят процессы сбора информации об эффективности работы предприятия, тем больше возможностей предприятие будет иметь для реакции на критику, если возникает такая необходимость или если оно само решает отреагировать. Если предприятие запрашивает мнение пользующихся уважением

независимых внешних экспертов или заинтересованных сторон, то это также может способствовать укреплению доверия к полученной в результате таких процессов информации.

ВОПРОСЫ ПО ТЕМЕ

Существуют ли у нас уже системы отслеживания, в которые мы можем эффективно интегрировать некоторые или все аспекты отслеживания нашего воздействия на права человека и реакции на него? Если такие системы существуют, то подходят ли они для этой дополнительной цели?

Какие показатели нам следует использовать?

- Существуют ли устоявшиеся и общепризнанные показатели, которыми мы можем воспользоваться?
- Существуют ли количественные показатели, которые можно применять?
- Какие качественные меры нужны для обеспечения правильной интерпретации количественных данных и создания всей полноты картины?
- Какие показатели мы могли бы разумно использовать для того, чтобы увидеть, как наша реакция на воздействие отражается отдельно на женщинах и мужчинах, а также на уязвимых группах населения?

Какими средствами мы располагаем для обеспечения обратной связи с непосредственно затрагиваемыми группами или их законными представителями? Могут ли использоваться в этом процессе наши более широкие процессы взаимодействия с заинтересованными сторонами или наши механизмы рассмотрения жалоб?

В каких ситуациях нам необходимо производить углубленный анализ коренных причин воздействия и нашей реакции на него в качестве части работы по отслеживанию? Как нам обеспечить, чтобы извлеченный опыт был усвоен по всему предприятию?

РУКОВОДЯЩИЙ ПРИНЦИП 21

Подотчетность предприятий за то, каким образом они устраняют свое воздействие на права человека, предполагает их готовность распространять такую информацию за пределами предприятия, особенно в тех случаях, когда озабоченности высказываются затрагиваемыми сторонами или от их имени. Предприятиям, деятельность или условия деятельности которых создают риски тяжелых последствий для прав человека, следует официально отчитываться о том, каким образом они их устраняют. В любом случае их сообщения должны:

- а) иметь форму и представляться с периодичностью, которые соответствуют воздействию предприятия на права человека, и должны быть доступными целевым аудиториям;
- б) содержать информацию, достаточную для оценки адекватности мер реагирования предприятия конкретному воздействию на права человека;
- в) в свою очередь не создавать дополнительных рисков для затрагиваемых заинтересованных сторон, персонала или для соблюдения законных требований к конфиденциальности коммерческой информации.

Вопрос 54. Почему это важно?

Предприятиям знакома концепция подотчетности. Как правило, они признают важность внутренней подотчетности для достижения своих предпринимательских целей и – в случае открытых акционерных компаний – обеспечения отчетности о своей работе акционерам. Когда же речь идет о том, как предприятия решают вопросы своего фактического и потенциального воздействия на права человека, более широкие вопросы, вызывающие интерес у общественности, создают дополнительные требования к подотчетности.

В силу этого предприятия должны иметь возможность показать, что они выполняют свои обязанности по соблюдению прав человека на практике. Это означает как минимум наличие внутренних систем сбора информации и подотчетности, а также возможностей для отчетности вне предприятия о своих действиях, если они сталкиваются с обвинениями в нарушениях прав человека.

Вопрос 55. Каковы ожидания в области связи с общественностью, которые предъявляются к предприятию?

Руководящий принцип 21 сосредоточен на "способности" сообщать о том, как предприятие решает проблему своего неблагоприятного воздействия на права человека. Такая способность подразумевает наличие информации, которую предприятие может сообщить. Сроки, целевые аудитории и средства передачи таких сообщений являются предметом отдельных решений.

В данном Принципе предприятию не предлагается обнародовать все проблемы, выявленные в ходе текущих оценок воздействия на права человека, или все меры, которые принимаются для смягчения каждого из выявленных рисков. В первую очередь речь идет о том, чтобы обеспечить способность доводить до общественности свой общий подход к решению проблемы рисков в области прав человека, что может в некоторых случаях включать сообщения о конкретной реакции на конкретные виды воздействия в области прав человека.

Если предприятие имеет дело со значительными рисками для прав человека, то повышенный интерес общественности обуславливает необходимость более официальной и регулярной публичной отчетности о тех системах, которые существуют на предприятии для смягчения последствий таких рисков и решения проблем любого ущерба, который может наноситься.

Вопрос 56. Что именно предприятие должно быть способно сообщать?

Вышеизложенные шаги в рамках процедур должной осмотрительности в области прав человека позволяют предприятию выявлять свое фактическое и потенциальное воздействие на права человека, принимать необходимые меры и отслеживать эффективность реакции. Такие процедуры и их результаты обеспечивают совокупность информации, которая должна быть у предприятия для того, чтобы оно могло ее сообщать, если в этом возникает необходимость.

Некоторые сообщения могут быть посвящены общему подходу предприятия к решению проблем, связанных с рисками для прав человека, в частности с потенциальным воздействием на те права человека, которые наиболее насущны для его работы. Например, предприятие розничной торговли должно сообщать о том, как оно решает проблемы потенциальных или фактических нарушений прав человека его поставщиками. Предприятия, требующие потребления большого объема водных ресурсов, должны сообщать о том, как они решают проблему сопряженных с этим рисков для прав человека. Фармацевтические компании должны сообщать о том, как они обеспечивают, чтобы испытания лекарственных препаратов проводились безопасно, на условиях достаточной информированности и осознанного согласия.

Некоторые сообщения могут затрагивать конкретные виды воздействия и то, каким образом решаются или будут решаться такие проблемы. Например, шахта, в которой происходит утечка из накопителя отходов, должна сообщить о том, как была решена или как решается проблема потенциального или фактического воздействия такого инцидента на права человека. Если службы безопасности, несущие охрану объектов нефтегазовой компании, совершают нападение на жителей местных деревень, то предприятие должно сообщить о том, как оно решает проблему подобных нарушений прав человека и риска их повторения.

Вопрос 57. В каких формах должна осуществляться такая связь?

Форма связи должна соответствовать ее цели.

Если цель заключается в том, чтобы сообщить потенциально затрагиваемым сторонам о том, как предприятие решает проблему выявленного им риска для прав человека, то сообщение может быть предназначено исключительно этой группе с учетом уровня грамотности, языка и межкультурных барьеров в области общения (например, иногда сообщение в устной форме рассматривается как более подходящее, чем письменное сообщение). Наиболее уместным и успешным методом может быть организация встреч с такой группой или с ее законными представителями.

Если цель заключается также в отчетности перед акционерами и другими заинтересованными сторонами, включая гражданское общество, по вопросу о том, как предприятие решает проблему конкретного риска или рисков в целом, то наиболее уместными средствами связи могут быть документы и доклады на ежегодных общих собраниях, обновление информации на вебсайте, распространение сообщений по электронной рассылке для тех, кто сам объявляет о своей принадлежности к заинтересованным сторонам, или какие-то другие аналогичные средства.

В этой связи возникает вопрос о том, когда предприятию следует готовить официальные публичные отчеты о том, как оно решает проблемы прав человека. Как явствует из Руководящего принципа 21, предприятие, чья деятельность или контекст такой деятельности создают риски оказания серьезного воздействия на права человека, должно официально отчитываться о том, как оно решает данную проблему. Более широкий интерес общественности возникает, когда предприятие сталкивается с риском своей причастности к обширному или непоправимому воздействию на права человека (см. Руководящий принцип 14). Именно поэтому здесь уместна публичная отчетность.

Кроме того, у некоторых предприятий, отличающихся более слабым профилем риска в области прав человека, могут возникать причины, побуждающие их включать информацию о показателях в области прав человека в их регулярные и официальные публичные отчеты. Например, при помощи внутренних процессов подготовки отчетов можно внедрить в практику предприятия понимание проблем прав человека и важности соблюдения прав человека в интересах собственно предпринимательской деятельности. Дополнительная прозрачность, которую обеспечивает такая отчетность, может помочь защитить репутацию предприятия и наращивать более широкое доверие к его усилиям по соблюдению прав человека. Такое укрепление отношений с заинтересованными сторонами может быть полезно в тех случаях, когда предприятию приходится сталкиваться с непредвиденными проблемами.

Официальная отчетность может представлять собой отдельные доклады, посвященные исключительно вопросам прав человека, часть более общего доклада о таких нефинансовых показателях, как решение социальных и экологических проблем, либо часть сводного доклада как о финансовых, так и о нефинансовых показателях. Если предприятие сумеет интегрировать отчетность по правам человека в свои финансовые доклады, сопровождая такую отчетность надлежащими показателями, то это может положить начало демонстрации того, что предприятие рассматривает соблюдение прав человека как подлинно неотъемлемую часть своей предпринимательской деятельности, которая отражается на его балансе. Доклады могут готовиться в печатном или электронном виде или выпускаться и в той и в другой форме (такой выбор должен отражать понимание соображений доступности докладов для тех, кому они предназначены). Доклады могут готовиться периодически (ежегодно или более часто) либо в связи с конкретным воздействием, либо и в том и в другом случае.

Вопрос 58. В каких случаях требуется внешнее информирование?

Если предприятие выявляет фактическое или потенциальное воздействие на права человека, о котором затрагиваемым им лицам или группам населения необходимо знать по соображениям их безопасности и благосостояния, то об этом их следует проинформировать напрямую и как можно скорее. Предприятию следует принять такие меры, не дожидаясь запросов на такую информацию.

Если внешние стороны сомневаются в используемых предприятием методах решения проблемы возникающего воздействия на права человека, то предприятие должно рассмотреть вопрос о том, может ли оно сообщить что-либо и что именно оно может обоснованно сообщить для устранения таких сомнений. Если стороны, оспаривающие действия предприятия, утверждают, что на них самих оказывается непосредственное воздействие или что они являются законными представителями таких лиц или групп, то уместнее всего рассмотреть возможность прямого информирования. Уход от подобного

информирования сопряжен с риском для предприятия и очень часто будет считаться подтверждением правильности утверждений или того, что на предприятии отсутствуют процессы, позволяющие ему знать и демонстрировать свою непричастность к такому воздействию.

Иногда предприятие может приходиться к выводу о том, что внешняя сторона, поднимающая подобную проблему, не имеет для этого оснований или что в реакции нет необходимости либо она неуместна. В отсутствие каких-либо правовых требований соответствующее решение остается за предприятием. Если даже оно решает не сообщать о своей реакции на подобные утверждения, ему следует принимать подобные решения на основе внутреннего знания ситуации и четких критериев.

Вопрос 59. В каких случаях внешнее информирование может считаться "достаточным"?

Любые сообщения, включая официальную отчетность, должны быть достоверными и честными. Если сообщаемая информация связана с конкретным воздействием на заинтересованные стороны, то она должна включать все необходимые факты для затрагиваемых сторон, с тем чтобы они могли принять осознанное решение, касающееся их собственных интересов.

Сообщения, умышленно затемняющие суть дела или представляющие собой саморекламу, не принесут той выгоды, которую можно получить от прозрачности, и чреваты риском критики и недоверия к предприятию. Соответственно предприятия, доводящие пределы прозрачности до максимума, обсуждая проблемы в области прав человека, с которыми они сталкиваются, и те виды воздействия на права человека, проблему которых они пытаются решить, как правило, считаются более заслуживающими доверия в своих заявлениях о соблюдении прав человека. Это никоим образом не должно лишать предприятие возможности опровергать утверждения или обвинения в воздействии на права человека, если у предприятия есть четкие основания для таких опровержений, но при этом следует, по возможности, разъяснять такие основания.

Вопрос 60. Что имеется в виду, когда говорят, что сообщения могут создавать риск для затрагиваемых сторон, сотрудников или законных требований коммерческой конфиденциальности?

Некоторые виды информации о способах решения проблемы воздействия на права человека могут создавать риск для затрагиваемых сторон или сотрудников. Это может объясняться тем, что такие сообщения могут быть связаны с разглашением личности подавшего жалобу или лиц, ответственных за действия, которые считаются наносящими ущерб, в результате чего они становятся потенциальными объектами для возмездия. Раскрытие информации о дискуссиях с правительственными органами, полицией или силами безопасности, направленных на прекращение или предупреждение наносящих вред действий, также может поставить под угрозу данный процесс. В то же время следует следить за тем, чтобы общие соображения в связи с такими рисками не использовались в качестве повода избегать представления информации, которую можно обоснованно обнародовать.

Законные соображения коммерческой конфиденциальности, как правило, распространяются на информацию, имеющую ключевое значение для переговоров о важной деловой операции, на всем протяжении таких переговоров. Они также распространяются на информацию, законно охраняемую от раскрытия третьим сторонам.

Если рисков для таких групп или требований не существует, то решения о том, следует ли обнародовать информацию, когда и как это делать, будут обусловлены теми факторами, которые обсуждались выше.

Вопрос 61. Как информирование соотносится с общим взаимодействием с заинтересованными сторонами?

Как отмечалось, для предприятия может быть особенно важно наладить прямое взаимодействие с потенциально затрагиваемыми сторонами по вопросу о том, как оно решает проблемы своего воздействия на права человека. Такое взаимодействие может заключаться в разъяснении методов решения проблем потенциального воздействия в целом либо решения проблем уже оказанного конкретного воздействия.

Для любого предприятия, сталкивающегося со значительным риском оказания воздействия на права человека, это лишь один из путей его взаимодействия с потенциально затрагиваемыми сторонами. Взаимодействие с заинтересованными сторонами должно быть также частью работы предприятия по оценке его воздействия и обеспечения обратной связи по вопросу о степени эффективности его реакции на такое воздействие. В более общем плане это является важным способом обеспечения понимания озабоченностей и интересов затрагиваемых сторон и налаживания эффективных отношений с этими важными группами на постоянной основе.

ВОПРОСЫ ПО ТЕМЕ

Имеются ли у нас необходимые системы внутренней связи и отчетности для сбора всей необходимой информации о том, как мы решаем проблемы неблагоприятного воздействия на права человека? Если таковых нет, то какие новые системы нам нужны?

С какими различными группами, по нашему мнению, может возникнуть необходимость наладить связь и по какого рода вопросам?

Какие средства связи нужны нам для этих различных групп с учетом того, каким образом они получают доступ к информации и какие средства связи будут для них наиболее эффективными?

Следует ли осуществлять такую связь по установленному графику или в качестве реакции на конкретные события или и в том, и в другом случае?

Какие процедуры необходимы нам для того, чтобы принимать продуманные и обоснованные решения относительно того, когда нам следует выступать с публичными заявлениями?

Если наша деятельность или условия ее осуществления создают значительный риск для прав человека, то как нам обеспечить официальную отчетность о том, как мы решаем проблемы таких рисков?

Если мы не работаем в условиях повышенного риска в области прав человека и от нас не требуются публичные отчеты о наших показателях в области прав человека, то не дает ли нам система публичной отчетности какие-либо другие выгоды?

Как нам обеспечить, чтобы наши сообщения не создавали риска для кого бы то ни было внутри предприятия и за его пределами?

Как нам обеспечить обратную связь в отношении наших публичных сообщений для выяснения того, как они воспринимаются, и поиска способов их совершенствования?

С. ВОЗМЕЩЕНИЕ УЩЕРБА

РУКОВОДЯЩИЙ ПРИНЦИП 22

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.

Вопрос 62. Почему это важно?

Предприятие не может по определению выполнять свои обязанности по соблюдению прав человека, если оно оказывает неблагоприятное воздействие либо способствует его оказанию, а затем не создает возможностей для возмещения ущерба.

Наличие систем, обеспечивающих возмещение ущерба в случае такого воздействия, никоим образом не подразумевает, что предприятие не намерено соблюдать права человека. Наоборот, оно демонстрирует признание того факта, что, несмотря на все усилия, подобное воздействие может быть оказано, но предприятие намерено обеспечить как можно более быстрый и эффективный возврат к соблюдению прав человека, если такое случается.

Вопрос 63. Применимо ли это даже в тех случаях, когда обвинения являются необоснованными?

Нет. Данный Руководящий принцип относится только к тем ситуациям, где *само* предприятие признает, что оно оказывало неблагоприятное воздействие на права человека либо способствовало его оказанию.

Именно в таких ситуациях от предприятия всегда ожидается, что оно создаст возможности для исправления последствий такого воздействия. Оно может обнаружить, что оказало неблагоприятное воздействие или способствовало его оказанию благодаря своим собственным оценкам воздействия, механизму рассмотрения жалоб или другим внутренним процессам, либо на такое воздействие внимание предприятия могут обратить другие источники, после чего оно подтверждается внутренним расследованием, проводимым самим предприятием.

Вопрос 64. Когда предприятиям следует предусматривать возможности для прямого возмещения ущерба?

Если предприятие признает, что оно оказало неблагоприятное воздействие на права человека либо способствовало его оказанию, то во многих случаях оно имеет все возможности для того, чтобы играть прямую роль в предоставлении своевременного и эффективного возмещения. Средства возмещения могут быть самыми разными, и, помимо мнения на этот счет самого предприятия, важно понять, что именно затрагиваемые стороны считают эффективным возмещением. Это может быть принесенное извинение, положения, обеспечивающие неповторение ущерба, возмещение ущерба (в финансовой или иной форме), прекращение конкретной деятельности или конкретных отношений, или иная согласованная сторонами форма возмещения ущерба.

В некоторых случаях наиболее подходящим представляется возмещение ущерба не самим предприятием, а другой организацией. Например, если происходит разбирательство в суде либо осуществляется какая-то другая государственная процедура, то для предприятия может быть необходимо или уместно положиться на этот процесс, вместо того чтобы идти по пути прямого возмещения. Как ясно говорится в комментарии к Руководящему принципу 22, такая опора на государственный процесс может быть необходимой в тех случаях, когда выдвигаются обвинения в совершении преступлений. Когда это возможно, для затрагиваемых сторон следует создать возможности для принятия осознанного решения о том, как они желают поступить на основании полного понимания доступных вариантов.

Если предприятие способствует оказанию воздействия, но его первопричиной является другая организация (например, подрядчик, поставщик или вооруженные силы), и оно либо предоставляет возмещение, либо привлекается к ответственности посредством применения законного государственного механизма, то, как правило, уместно положиться исключительно на этот процесс, особенно в тех случаях, когда параллельное возмещение ущерба может его подрывать. Таким государственным механизмом может быть управление омбудсмана, ведомство по вопросам труда, Национальный координационный пункт или национальное правозащитное учреждение. В таких и подобных случаях предприятию следует сотрудничать с процессом возмещения ущерба.

Вопрос 65. Какого рода процесс возмещения ущерба должно предусмотреть предприятие?

В Руководящем принципе 22 делается упор на возмещении ущерба. В то же время выбор средств возмещения ущерба может повлиять на эффективность исхода такой работы. Например, если предприятие полностью полагается на специальные процессы для возмещения ущерба в каждом случае любого вызванного им воздействия или воздействия, которому оно способствовало, то вряд ли от такого предприятия можно ожидать общего понимания того, какая реакция является наиболее уместной. Такой подход создает риск внутренних споров о путях возмещения ущерба и ведет к затягиванию возмещения.

На некоторых предприятиях могут существовать формальные процессы на случай конкретных видов неблагоприятного воздействия, с которым связаны особые риски в их деятельности, например при выбросах загрязняющих веществ в водные пути или в случае травматизма сотрудников. Риск такого подхода планирования на случай конкретных видов неблагоприятного воздействия связан с тем, что в случае менее предсказуемого воздействия будут отсутствовать ясные процессы возмещения ущерба.

В силу этого, как правило, предпочтительнее согласовывать процедуры возмещения ущерба на случай неблагоприятного воздействия на права человека, возникающего в любой сфере деятельности, даже если для этого

необходимо предусмотреть процедуры нескольких типов (например, для непосредственных сотрудников и для внешних заинтересованных сторон).

Во многих случаях наиболее действенным и эффективным способом предусмотреть процедуры возмещения ущерба является механизм рассмотрения жалоб на оперативном уровне. *Механизм* рассмотрения жалоб представляет собой не просто внутреннюю административную процедуру оформления и рассмотрения воздействия и жалоб. Внутренняя процедура, как правило, пассивна, т.е. направлена на ожидание проблем и реакцию на них, а механизм рассмотрения жалоб носит активный характер, он нацелен на содействие выявлению жалоб и как можно более быстрое их рассмотрение. Это достигается посредством обеспечения того, чтобы такой механизм был известен тем заинтересованным сторонам, для которых он предназначен, и что бы они ему доверяли. Ключевые процедуры, предусмотренные в рамках такого механизма, носят публичный характер, равно как и общие крайние сроки, предусмотренные для рассмотрения жалоб, и способы, которыми соответствующие лица могут воспользоваться для того, чтобы сообщить о предметах своей обеспокоенности. Кроме того, должна быть обеспечена прозрачность связей с подателями жалоб и подотчетность перед ними по вопросам обеспечения справедливого процесса. Разумеется, механизм рассмотрения жалоб также требует определенных внутренних процедур, но они являются лишь частью более широкого процесса.

Механизмы рассмотрения жалоб и критерии их эффективности обсуждаются ниже в рамках Руководящих принципов 29 и 31.

Вопрос 66. Какими "законными процедурами" может быть предусмотрено возмещение ущерба помимо процедур в рамках самого предприятия?

Возможно наличие одного или нескольких государственных механизмов, которые могут использоваться для возмещения ущерба, если предприятие не может или не должно делать это самостоятельно. Совершенно очевидно, что такие процедуры включают суды, а также могут включать государственное управление омбудсмена или ведомства по рассмотрению жалоб (иногда отраслевые), ведомства по нормам труда, Национальный координационный пункт (в государствах, подписавших

Руководящие принципы для межнациональных предприятий (Организации экономического сотрудничества и развития), национальное правозащитное учреждение либо другие государственные или статутные органы, которые правомочны осуществлять такие функции. Они могут также включать местные традиционные механизмы, которыми пользуются общины коренных народов и другие общины. В некоторых случаях определенную роль могут играть механизмы в рамках многосторонних инициатив, например если жалобы затрагивают поставщика или подрядчика более чем одной корпорации.

Не во всех государствах имеются или являются достаточно эффективными все эти механизмы. Предприятию необходимо заручиться мнением экспертов относительно того, в какой степени такие механизмы в местном контексте предпринимательской деятельности будут эффективно выполнять свою практическую роль, не будут сопряжены с коррупцией и манипуляциями и будут пользоваться достаточным доверием в глазах авторов жалоб для целей благоприятного для них исхода рассмотрения.

Вопрос 67. Что будет, если предприятие соглашается с тем, что оно оказало неблагоприятное воздействие либо способствовало его оказанию, но не может прийти к согласию с затрагиваемыми сторонами о надлежащем возмещении ущерба?

Если предприятие и затрагиваемые стороны не могут прийти к соглашению о надлежащем возмещении, то может возникнуть необходимость либо подключить в качестве посредника нейтральную третью сторону, либо обратиться в официальные органы разрешения споров.

Согласие на участие любой третьей стороны в качестве посредника должно быть свободно выражено всеми сторонами. Роль посредника заключается в том, чтобы помочь сторонам в поиске согласованного решения, и ни одна из сторон, участвующих в процессе посредничества, не обязана соглашаться с тем или иным итогом. В то же время, если стороны приходят к согласию об итоге, то они вольны согласиться и с тем, что данное решение будет для них обязательным.

Решение официальных органов не требует от сторон согласия с итогом посредничества и часто носит обязательный характер. Оно может приниматься в суде, в государственном или ином официальном органе, например в управлении омбудсмана или в национальном правозащитном учреждении, либо в рамках иного механизма, который имеет соответствующую компетенцию или о котором достигается согласие между предприятием и затрагиваемыми сторонами.

Вопрос 68. Что будет, если предприятие не соглашается с тем, что оно оказало воздействие на права человека или способствовало его оказанию?

Если предприятие оспаривает утверждение о том, что оно оказало неблагоприятное воздействие либо способствовало его оказанию, от него нельзя ожидать возмещения ущерба до тех пор, пока ему не будет предписано это сделать (например, постановлением суда). В то же время, если существуют реальные возможности для поиска согласованного решения подобного спора либо на основе переговоров, либо на основе посредничества, то предприятию часто полезно идти на сотрудничество.

ВОПРОСЫ ПО ТЕМЕ

Какие процедуры у нас уже существуют для возмещения ущерба при любом неблагоприятном воздействии, которое мы оказываем или которому мы способствуем?

Насколько эффективно такие процедуры проявляли себя в прошлом? Задействованы ли в них все необходимые подразделения предприятия? Можно ли их укрепить, с тем чтобы повысить их эффективность?

Охватывают ли они все сферы, где может быть оказано неблагоприятное воздействие? Если нет, то какие пробелы нам необходимо устранить при помощи существующих или новых процедур?

Можем ли мы систематизировать эти процедуры в рамках одного или более механизмов рассмотрения жалоб на оперативном уровне?

Какие судебные и несудебные процессы возмещения ущерба существуют в государстве/государствах, где мы действуем? Насколько они эффективны и в какой мере можно и следует полагаться на них на регулярной основе? Кто может дать нам экспертную консультацию по этому вопросу?

Возникали ли ситуации, когда нам было бы полезно воспользоваться услугами нейтральной третьей стороны, с тем чтобы помочь прийти к договоренности с затрагиваемыми сторонами о решениях и средствах возмещения ущерба? Как нам предусмотреть такие ситуации в будущем? Если нам это необходимо, то где мы можем найти экспертов-посредников, которые могли бы помочь нам в этом, и кто из них будет приемлем для всех сторон?

РУКОВОДЯЩИЙ ПРИНЦИП 29

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.

Вопрос 69. Почему это важно?

Как отмечалось при рассмотрении Руководящего принципа 22, предприятие не может выполнять свои обязанности по соблюдению прав человека, если оно оказывает неблагоприятное воздействие на права человека либо способствует его оказанию и при этом не создает возможностей для возмещения ущерба. Одним из наиболее систематических способов, позволяющих предприятию предусмотреть возмещение ущерба в результате такого воздействия, является создание механизма рассмотрения жалоб на оперативном уровне.

В отличие от многих государственных механизмов (судов, службы омбудсмена и т.д.) механизм рассмотрения жалоб на оперативном уровне не должен дожидаться того, пока какая-либо проблема перерастет в обвинения в нарушении прав человека или других норм, для того чтобы ее рассмотреть. Такой механизм может получать жалобы и разрешать их задолго до достижения ими того уровня и до выражения крайнего недовольства каким-либо лицом или общиной.

Эффективные механизмы рассмотрения жалоб также помогают укрепить различные аспекты процедур должной осмотрительности в области прав человека. Они могут способствовать своевременному выявлению неблагоприятного воздействия на права человека, а также отслеживанию эффективности реакции на такое воздействие, обеспечиваемой в рамках того же механизма. Они также могут помочь выстраивать положительные отношения с заинтересованными сторонами путем демонстрации того, что предприятие серьезно относится к их озабоченностям и к воздействию на их права человека.

Вопрос 70. Что представляет собой механизм рассмотрения жалоб на оперативном уровне?

Механизм рассмотрения жалоб на оперативном уровне представляет собой формализованное средство, позволяющее отдельным лицам или группам высказывать обеспокоенность по поводу того воздействия, которое на них оказывает предприятие, включая, но не ограничиваясь этим, их права человека, и добиваться возмещения ущерба. Как поясняется в комментарии к Руководящему принципу 29, механизмы рассмотрения жалоб на оперативном уровне отличаются следующими характеристиками:

"...отдельные лица и общины, которые могут пострадать от неблагоприятного воздействия со стороны предприятия, имеют непосредственный доступ к (ним)... Как правило, они управляются предприятиями самостоятельно или в сотрудничестве с другими сторонами, включая соответствующие заинтересованные стороны. Кроме того, доступ к ним может предоставляться после обращения к взаимоприемлемому внешнему эксперту или органу. Для целей доступа к этим механизмам не требуется, чтобы лицо, обращающееся с жалобой, вначале использовало другие средства защиты. Эти механизмы могут непосредственно обращаться к предприятию для проведения оценки соответствующих вопросов и возмещения любого ущерба".

В целом же основная цель таких механизмов заключается в том, чтобы выступать в качестве первой инстанции, куда можно обратиться с целью выявления и рассмотрения проблем, поднимаемых непосредственно затрагиваемыми сторонами, до их разрастания или до того, как они приведут к нанесению ущерба, которого в данном случае можно избежать.

Такие механизмы отличаются от систем информирования руководства о нарушениях внутри предприятия, позволяющих сотрудникам заявлять о своей обеспокоенности в связи с нарушением кодексов поведения и этики компании, которые вне зависимости от того, наносят ли они или нет ущерб сотрудникам, подающим такую информацию, являются источником обеспокоенности для предприятия в целом. В более конкретном плане механизмы рассмотрения жалоб на оперативном уровне являются каналом для лиц как внутри предприятия, так и за его пределами, позволяющим им заявлять о своей обеспокоенности по поводу оказываемого на них воздействия, притом что они не требуют того, чтобы лица, поднимающие такие проблемы, доказывали факт нарушения кодекса поведения компании.

Вопрос 71. Обязательно ли называть такой механизм "механизмом рассмотрения жалоб"?

Выражение "механизм рассмотрения жалоб" используется в Руководящих принципах и комментарии к ним в качестве термина, охватывающего весьма широкий круг механизмов, которые позволяют рассматривать жалобы и разрешать споры с участием предприятий и заинтересованных сторон. Данный термин может иметь определенные отрицательные коннотации в условиях некоторых культур и контекстов, и, разумеется, совершенно необязательно называть любой механизм, выполняющий такие функции, именно так. В то же время давать механизму рассмотрения жалоб название, которое его потенциальные пользователи могут посчитать неуместным, например название, принижающее или затемняющее его реальную роль, рискованно. Уклончивое название, возможно, и будет более приемлемым для самого предприятия, но у тех, кто подает жалобы, оно может вызвать ощущение унижения и оскорбления.

Вопрос 72. Кому должен быть обеспечен доступ к механизму рассмотрения жалоб на оперативном уровне?

Большинство механизмов рассмотрения жалоб на оперативном уровне доступно только для лиц и групп, на которые деятельность предприятия оказывает непосредственное воздействие, либо для их законных представителей, а не для более широкого круга групп, которые могли бы высказать обеспокоенность или критику в связи с деятельностью предприятия. Такие механизмы не должны исключать другие средства задействования более широкого круга участников, что может соответствовать интересам самого предприятия, по крайней мере в некоторых случаях.

Как обсуждалось в контексте Руководящего принципа 22, вполне обычная практика заключается в том, чтобы иметь отдельные механизмы рассмотрения жалоб для непосредственных сотрудников и для внешних затрагиваемых сторон, хотя разделять эти два механизма не всегда необходимо. Кроме того, возможно, было бы важным иметь специальные механизмы рассмотрения жалоб для конкретных ситуаций, например в случае переселения общин, либо в целом для конкретных групп населения, например для коренных народов. В то же время чем более оптимизированы механизмы, тем легче следить за их эффективностью и тем более успешно они позволяют выявлять общие модели и тенденции решения предприятием проблем воздействия на права человека.

Вопрос 73. Какие вопросы должен иметь возможность решать механизм рассмотрения жалоб на оперативном уровне?

Для того чтобы обеспечить эффективность механизма рассмотрения жалоб в полной мере, его не следует ограничивать рассмотрением лишь тех жалоб, которые равносильны обвинениям в нарушении прав человека или иных конкретных норм. Такие ограничения могут исключить из сферы его деятельности широкий круг предметов для озабоченности, которые могут, если пренебречь их рассмотрением, нанести ущерб в области прав человека или привести к протестам либо вспышкам насилия, что в свою очередь может повысить риск нарушения прав человека. Так, например, общины, которые считают, что предприятия систематически игнорируют высказываемую ими обеспокоенность по поводу уровня шума, пыли

или возможностей занятости, могут счесть необходимым пойти на определенные меры в целях нарушения работы такого предприятия в качестве единственного способа привлечь к себе внимание, а это может быть связано с физической конфронтацией и даже с риском для жизни. Одним из сравнительных преимуществ механизмов рассмотрения жалоб на оперативном уровне по сравнению с официальными механизмами с участием третьих сторон является как раз их способность выявлять и решать проблемы на ранних этапах, не дожидаясь их обострения.

Исключить из сферы деятельности такого механизма явно сутяжнические жалобы имеет смысл, но при этом необходимо проявлять чрезвычайную осторожность, перед тем как прийти к выводу о том, что ту или иную жалобу следует отнести к этой относительно редкой категории. Жалоба, которая представляется сутяжнической, может скрывать другие подлинные предметы обеспокоенности с последствиями для прав человека или более широкими рисками для предприятия. В силу этого необходимо изначально исходить из того, что каждая жалоба заслуживает серьезного рассмотрения.

Вопрос 74. Кто должен осуществлять надзор за таким механизмом?

Механизм рассмотрения жалоб редко бывает эффективным без надлежащего надзора со стороны руководителей верхнего эшелона и подотчетности внутри предприятия. На малых предприятиях можно ограничиться каналом отчетности главе предприятия со стороны тех, кто отвечает за рассмотрение поступающих жалоб. На более крупных предприятиях, как правило, приходится задействовать более формальные средства внутреннего контроля и системы надзора. При распределении ролей в области надзора следует избегать любых конфликтов интересов, например между обеспечением эффективности механизма и защитой действий и решений тех или иных структур предприятия.

Если уровень доверия между предприятием и затрагиваемыми сторонами низок или если риск для прав человека высок, то может оказаться весьма полезным предусмотреть совместный надзор за деятельностью такого механизма с участием представителей как предприятия, так и затрагиваемых групп. Это может способствовать обеспечению доверия к

механизму со стороны тех групп, для которых он предназначен, а также его максимальную доступность и его соответствие потребностям таких групп. Если совместный надзор не считается необходимым или уместным, как минимум следует предусмотреть участие затрагиваемых сторон в его проектировании или оценке, как это предусмотрено Руководящим принципом 31.

Вопрос 75. Как соотносится механизм рассмотрения жалоб на оперативном уровне с более широкой деятельностью предприятия?

Сотрудники или подразделения предприятия, несущие ответственность за права человека и социальные вопросы, должны играть ведущую координирующую роль в любом механизме рассмотрения жалоб. Однако применение такого механизма не даст никаких результатов, если будет считаться, что за него несут ответственность исключительно эти сотрудники. Разрешение проблем и возмещение ущерба, нанесенного в результате воздействия, нередко требует участия других подразделений предприятия. В обеспечении того, чтобы реакция на жалобы была единой и пользовалась первоочередным вниманием по всему предприятию, особенно значительную роль играет высшее руководство, которое, например, может предусмотреть стимулы для соответствующих сотрудников.

Сотрудникам или подразделениям предприятия, чьи решения или действия имеют отношение к обвинениям в оказании воздействия на права человека, может быть необходимо и уместно взять на себя определенную роль на первых этапах внутренних расследований. В тех случаях, когда это неуместно, – например, в силу потенциального конфликта интересов или риска для отдельных лиц – они все равно могут играть в этом процессе определенную роль, предоставляя информацию лицам, ведущим расследование. Они могут также способствовать выработке возможных решений и возмещению ущерба – опять-таки в тех случаях, когда это уместно. Кроме того, участие таких сотрудников подразделений необходимо для обеспечения того, чтобы предприятие извлекало уроки из своего опыта и имело возможность предупреждать или смягчать любые повторные случаи такого воздействия в будущем.

Вопрос 76. Как данный механизм соотносится с более широким взаимодействием с заинтересованными сторонами?

В Руководящих принципах и в настоящем Пособии по толкованию постоянно подчеркивается роль взаимодействия с заинтересованными сторонами в рамках процедур должной осмотрительности в области прав человека любого предприятия, которое имеет дело со значительными рисками в этой области. Эффективный механизм рассмотрения жалоб не заменяет такое более широкое взаимодействие с заинтересованными сторонами, а скорее служит для него важным дополнением. Подмена механизмом рассмотрения жалоб, каким бы эффективным он ни был, более широких процессов взаимодействия с заинтересованными сторонами создает риск того, что у затрагиваемых сторон создается впечатление, что предприятие хочет слышать их мнение лишь в случае возникновения у них реальных проблем.

С учетом всего вышеизложенного в Руководящих принципах также признается, что для малых и средних предприятий может не существовать необходимости прямого взаимодействия с затрагиваемыми сторонами, если они имеют дело с ограниченными рисками в области прав человека, а взаимодействие реально затруднено географическими, финансовыми или иными причинами. Как говорится в Руководящем принципе 18, такие предприятия будут искать другие средства сбора информации и выяснения мнений относительно их потенциального воздействия на права человека. Для таких предприятий создание простого, но эффективного механизма рассмотрения жалоб может быть одним из способов возможного выявления проблем, которые поднимаются непосредственно теми, на кого может оказываться воздействие.

Вопрос 77. В каких случаях предприятие может участвовать в существующем механизме рассмотрения жалоб вместо того, чтобы создавать его своими силами?

Как правило, для крупных предприятий или предприятий, имеющих дело со значительными рисками в области прав человека, целесообразно иметь свой собственный механизм рассмотрения жалоб. Малые и средние предприятия, которые имеют дело с ограниченным риском

в области прав человека, могут также создавать простые по форме механизмы рассмотрения жалоб, которые в то же время соответствуют критериям эффективности, изложенным в Руководящем принципе 31. В то же время предприятия могут также рассмотреть вопрос о своем участии в механизмах рассмотрения жалоб, предлагаемых внешними организациями, если такие механизмы создают аналогичные возможности для скорейшего выявления случаев неблагоприятного воздействия и возмещения ущерба. Например, на местном уровне можно предусмотреть использование телефонного номера экстренной связи и средств возмещения, обеспечиваемых внешними организациями – правительственными органами, предприятиями, НПО или многосторонними органами, – либо традиционного механизма, который применяется на уровне местных общин или органов власти в рамках обычной практики местного уровня. Такие механизмы должны быть изучены на предмет их соответствия критериям эффективности и методов устранения любых недостатков.

В ином случае предприятие может создать свой собственный механизм, но в то же время пользоваться внешними или совместными ресурсами в целях сокращения издержек и/или расширения его возможностей и повышения эффективности. В качестве примера можно привести случаи, когда НПО, которому доверяют заинтересованные стороны, выступает в качестве пункта доступа и работает вместе с предприятием над поиском решений проблем, фигурирующих в обоснованных жалобах. Такая НПО может выполнять данную функцию по поручению более чем одного предприятия либо за счет отдельного финансирования, либо за счет объединения финансовых ресурсов таких предприятий при условии, что это не подрывает доверие к ней. Законные профсоюзы также должны играть подобную роль в отношении как минимум тех трудящихся, которых они представляют. Несколько предприятий могут также объединить небольшие финансовые взносы от каждого из них для финансирования местного учреждения, которое отвечает за экспертное консультирование сторон, подающих жалобы, либо, в случае необходимости, выполняет функции посредника.

ВОПРОСЫ ПО ТЕМЕ

Существует ли у нас уже механизм, который хотя бы частично занимается рассмотрением жалоб?

Если таковой механизм у нас существует, то доступен ли он для всех потенциально затрагиваемых сторон или же его охват необходимо расширить? Позволяет ли он решать проблемы, связанные с любым воздействием, или сферу его деятельности необходимо расширить?

Существует ли надзор за деятельностью механизма рассмотрения жалоб со стороны высшего руководства и подотчетен ли он в своей работе внутри предприятия?

Существует ли возможность обеспечения совместного надзора за таким механизмом с представителями заинтересованных групп и полезно ли это? Если нет, то мы могли бы, по крайней мере, обеспечить обратную связь с затрагиваемыми группами по вопросу о работе такого механизма и возможностях ее совершенствования?

Предусматривает ли такой механизм возможность участия всех подразделений и функций предприятия в расследованиях и в разрешении проблем, в связи с которыми подаются жалобы, не допуская при этом конфликтов интересов и риска для конкретных лиц?

Если в силу ограниченности ресурсов обеспечивать работу самостоятельного механизма рассмотрения жалоб трудно, то не будет ли полезно воспользоваться совместными ресурсами с целью повышения его рентабельности или воспользоваться эффективным внешним механизмом?

РУКОВОДЯЩИЙ ПРИНЦИП 31

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 процессов 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) прозрачность: 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.

Вопрос 78. Почему это важно?

Как государственные, так и оперативные механизмы рассмотрения жалоб должны быть эффективными для того, чтобы обеспечивать затрагиваемые стороны средствами защиты в случае нарушений прав человека, связанных с деятельностью корпораций. Подлинно эффективный механизм рассмотрения жалоб на оперативном уровне может приносить

выгоды, которые рассматриваются в рамках Руководящего принципа 29, включая выявление проблем на ранних этапах, скорейшее достижение согласованных решений, укрепление доверия и предотвращение публичных протестов, судебных процессов и иных форм противодействия.

Неудачно спроектированный или неудовлетворительно работающий механизм рассмотрения жалоб может приводить к искажению оценок эффективности управления рисками для прав человека. Он может порождать ожидания, что проблемы будут решаться без задействования процессов, лежащих в основе таких ожиданий. В наихудших случаях неэффективный механизм рассмотрения жалоб может только усугублять чувство неудовлетворенности затрагиваемых сторон.

В силу этого важно, чтобы механизмы рассмотрения жалоб на оперативном уровне соответствовали определенным критериям, способствующим обеспечению их эффективности.

Вопрос 79. Почему именно эти критерии?

Критерии, изложенные в данном Руководящем принципе, были разработаны на основе процесса исследований, консультаций и практической отработки. Существуют и другие способы, которые иначе отражают некоторые из этих критериев, которые позволяют назвать возникающие проблемы по-иному и сгруппировать их другим способом. В то же время основные элементы, которые нашли в них свое отражение, являются сводом стандартов, обеспечивающих эффективное функционирование механизма и позволяющих избежать потенциальных неудач, о которых говорится в ответе на вопрос 78. В то же время критерии в любом случае должны восприниматься как единое целое, поскольку они взаимосвязаны, – исключение любого из них ослабляет способность механизма соответствовать другим критериям и снижает его эффективность в целом. Отдельные критерии разъяснены более подробно в комментариях к Руководящим принципам.

Как отмечалось выше, обеспечение эффективности механизма рассмотрения жалоб требует от всех соответствующих подразделений и функций, а также от высшего руководства его поддержки как в принципе,

так и на практике. К разработке механизма рассмотрения жалоб полезно подключать соответствующих сотрудников и соответствующие подразделения, с тем чтобы они понимали цели такого механизма и стандарты, которым он должен соответствовать, и поддерживали разработанную модель. Особенно важно, чтобы сотрудники осознавали, что информация о проблемах – не угроза, а конструктивное явление, необходимое для того, чтобы предприятие могло накапливать опыт и со временем добиваться успеха.

Вопрос 80. Как оценивать эффективность механизма рассмотрения жалоб?

Для предприятия важно разработать надлежащие показатели, помогающие ему оценивать эффективность такого механизма на практике. В этой связи, возможно, было бы целесообразно узнать мнение заинтересованных сторон относительно того, какие показатели должны быть включены, чтобы обеспечить надлежащее отражение их взглядов на то, что представляет собой "успешная" работа.

Предприятию следует остерегаться бездумного отношения к определенным цифровым показателям. Сокращение числа жалоб со временем может свидетельствовать о том, что предприятие извлекает уроки из прошлых жалоб и не допускает повторения их причин; но может и означать, что заинтересованные стороны просто теряют доверие к механизму рассмотрения жалоб и, возможно, ищут иных способов решения подобных проблем. Аналогичным образом увеличение числа жалоб – по крайней мере на начальном этапе или после какого-то крупного нового события – может означать либо то, что механизм пользуется доверием и работает, либо то, что возникает все больше оснований для жалоб. Для того чтобы правильно оценивать количественные показатели, важны качественные показатели, включая обратную связь с теми, для кого предназначен такой механизм, а не только с теми, кто им уже фактически пользуется.

ВОПРОСЫ ПО ТЕМЕ

Насколько механизм рассмотрения жалоб, существующий на нашем предприятии, соответствует необходимым критериям?

Как нам узнать мнение тех, для кого предназначен данный механизм, о том, насколько хорошо он работает?

Можно ли устранить любые выявленные нами пробелы посредством корректировки существующих процессов или же необходимо разработать новые процессы? Если речь идет о втором случае, то можем ли мы подключить к их проектированию представителей тех, для кого такие процессы предназначены (затрагиваемых сторон)?

Какие долгосрочные меры нам необходимо предусмотреть для оценки эффективности механизма?

Насколько мы уверены в своем толковании количественных показателей работы механизма и как их можно дополнить качественными показателями?

D. ВОПРОСЫ, КАСАЮЩИЕСЯ УСЛОВИЙ

РУКОВОДЯЩИЙ ПРИНЦИП 23

В любых условиях предприятиям следует:

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

Вопрос 81. Почему это важно?

Ответственность за соблюдение прав человека существует в любых условиях. Это единая норма, основанная на всеобщих ожиданиях в том плане, что при осуществлении своей деятельности предприятия не должны попирают достоинство людей. Она подразумевает предсказуемость как для предприятий, так и для их заинтересованных сторон. В то же время риски для прав человека, связанные с деятельностью и деловыми отношениями предприятия, часто меняются в зависимости от конкретных условий, в которых предприятие действует. Такие условия могут создавать особые проблемы или дилеммы для предприятий в их усилиях по выполнению обязанностей, касающихся соблюдения прав человека, например, когда складывается впечатление, что местные требования вынуждают предприятия действовать образом, противоречащим международно признанным правам человека. Предприятия необходимо обеспечить элементарным "компасом" на тот случай, когда они оказываются в подобных ситуациях, поскольку легких и стандартных ответов на все вопросы по определению не существует.

Вопрос 82. Как исполнение законов и норм соотносится с соблюдением прав человека?

Предприятия признают, что их социальная ответственность начинается с исполнения законов и норм. Ответственность за соблюдение прав человека сама по себе часто отражается – по крайней мере частично – в законах и нормах. Концепция исполнения законов и норм требует от предприятий соблюдения национальных законов и норм защиты прав человека даже в тех случаях, когда возможности государства по эффективному проведению таких законов в жизнь ограничены.

В то же время ответственность за соблюдение прав человека выходит за рамки исполнения национальных законов и норм защиты прав человека и подразумевает соблюдение всех международно признанных прав человека. В силу этого она применима и там, где не существует национальных законов и норм защиты таких прав. По той же причине, когда национальные законы и нормы предусматривают уровень защиты прав человека, не соответствующий международно признанным правозащитным нормам, предприятия должны действовать, ориентируясь на более высокие требования.

В общем и целом ответственность за соблюдение прав человека в качестве глобальной нормы ожидается от всех предприятий в любых условиях и предусматривает ясность и предсказуемость позиции предприятий, сталкивающихся с различными ожиданиями и требованиями. Она также означает, что предприятиям не следует использовать в своих целях такие условия деятельности, которые достигаются за счет ослабления защиты прав человека и занижения требований к своим собственным нормам поведения.

Вопрос 83. Как предприятию следует поступать в условиях конфликтующих требований?

В некоторых контекстах деятельности национальное законодательство, нормы или обычаи могут требовать (а не просто допускать) таких действий от предприятий, которые противоречат их ответственности за соблюдение международно признанных прав человека. Такие требования, например, могут быть связаны с правами женщин, правами трудящихся или правом на личную жизнь. Подобного рода ситуации создают для предприятий дилеммы, когда, с одной стороны, они обязаны исполнять все применимые законы, а с другой стороны, должны выполнять свои обязанности по соблюдению прав человека в любых условиях.

Процедуры должной осмотрительности предприятия в области прав человека должны показать, где оно может столкнуться с подобного рода дилеммой и какие меры позволят предотвратить возникновение риска или смягчить его. В случае прямого конфликта между вышеупомянутыми требованиями задача заключается в поиске путей соблюдения принципов международно признанных прав. Как и в случае других проблем, готовых рецептов здесь не существует. В то же время, чем больше предприятию удалось внедрить соблюдение прав человека в свои ценности и чем лучше оно подготовило своих сотрудников к этическим дилеммам при помощи обучения, разбора сценариев изучения, накопленного опыта, схем принятия решений и аналогичных процессов, тем легче ему будет найти надлежащую и своевременную реакцию.

Понимание точного характера, масштаба и последствий конфликтующих требований представляет собой важный первый шаг в поиске разрешения подобных дилемм. Возможно, существующие на местном уровне требования носят более неоднозначный характер, чем может показаться на первый взгляд, или конфликт преувеличивается каким-либо иным образом. Признание этого может создать возможности для смягчения последствий такого конфликта. Кроме того, может существовать возможность получить от правительства или местных органов власти разъяснения по поводу сферы действия конфликтующих требований или даже оспорить их, и это может одновременно способствовать сокращению рисков для людей и для компаний, поскольку заинтересованным сторонам подается сигнал о приверженности предприятия делу соблюдения прав человека. Кроме того, возможно, что другие лица в той же отрасли или в стране уже разработали подходы, которые позволяют смягчить ущерб для прав человека, и такие подходы можно использовать. Так, например, некоторые предприятия, действующие в странах, где свобода ассоциаций ограничена, наладили параллельные процессы взаимодействия с работниками.

Если предприятие не может найти немедленных и очевидных решений, то ему полезно обменяться взглядами с экспертами из числа заинтересованных сторон, включая, по возможности, любые группы или лица, чьи права могут затрагиваться конфликтующими требованиями. Предприятиям необходимо в любой момент осознавать любые риски, которые тот или иной курс действий может создать для затрагиваемых сторон, и принимать такие риски во внимание.

Если предприятия сталкиваются с проблемами подобного рода, весьма повышается вероятность того, что их поведение становится предметом более пристального внимания со стороны заинтересованных сторон. Предприятиям следует обеспечить возможность отчитываться о своих усилиях по соблюдению прав человека в подобных ситуациях, и во многих случаях было бы целесообразно такие усилия обнародовать – при условии, что это не повышает риска для прав человека.

В редких случаях, когда местное законодательство или иные требования создают для предприятия риск причастности к серьезным нарушениям прав человека, в том числе к международным преступлениям, ему следует со всей тщательностью рассматривать вопрос о том, может ли оно и если да, то каким образом продолжать действовать в таких обстоятельствах, сохраняя добросовестность и одновременно отдавая себе отчет в том воздействии на права человека, которое может быть оказано в случае прекращения им своей деятельности.

Вопрос 84. Почему вопрос причастности к серьезным нарушениям прав человека считается вопросом соблюдения закона?

Если предприятия сталкиваются с риском причастности к серьезным нарушениям прав человека, то соображения осторожности подсказывают, что им следует рассматривать такой риск в том же свете, что и риск причастности к серьезному преступлению – независимо от того, существует ли ясность по поводу вероятности их привлечения к правовой ответственности. Это обусловлено как серьезностью нарушений прав человека, так и ростом правового риска для компаний в случае их причастности к таким нарушениям.

Предприятия могут вызывать серьезные нарушения прав человека в результате своей собственной деятельности, например если они используют рабский труд или обращаются со своими работниками таким образом, который равносителен жестокому, бесчеловечному или унижающему достоинство обращению. Они могут также способствовать серьезным нарушениям прав человека, совершаемым другими сторонами, например силами безопасности. Такое косвенное содействие серьезным нарушениям прав человека может породить обвинения в соучастии на правовом или на неправовом уровне.

В комментарии к Руководящему принципу 17 говорится, что "с правовой точки зрения большинство национальных юрисдикций запрещают соучастие в совершении преступлений, а некоторые из них в таких случаях предусматривают уголовную ответственность предприятий. Как правило, гражданские иски также могут быть основаны на предполагаемом участии предприятия в причинении ущерба, хотя такие иски могут и не формулироваться в терминах прав человека. Вся международная

уголовная судебная практика свидетельствует о том, что суть соответствующей нормы в отношении соучастия или подстрекательства заключается в сознательном предоставлении практической помощи или подстрекательстве, которые имели существенное значение для совершения преступления". Так, предприятия сталкиваются с юридическими обвинениями в соучастии на основе утверждений о том, что они предоставили другой стороне химические вещества, которые затем используются для совершения геноцида, или что они осуществляли логистическое обеспечение правительственных сил, совершающих военные преступления.

Недавняя история судебных исков – главным образом исков о гражданской ответственности – в отношении многонациональных корпораций в связи с их причастностью к серьезным нарушениям прав человека представляет собой неровную, но нарастающую волну потенциальной юридической ответственности корпораций. В силу характера соответствующих рисков для прав человека, а также в силу расширения границ права, включая в некоторых случаях территориальные границы, предприятиям следует относиться ко всем случаям риска причастности к серьезным нарушениям прав человека как к вопросу соблюдения законности независимо от состояния законодательства в том месте, где предприятия осуществляют свою деятельность⁹.

Вопрос 85. Какие обстоятельства создают особый риск причастности предприятий к серьезным нарушениям прав человека?

Риски причастности к серьезным нарушениям прав человека, как правило, наиболее распространены в условиях отсутствия эффективных государственных институтов и систем правовой защиты либо там, где существуют укоренившиеся модели серьезной дискриминации. Пожалуй, наибольшие риски возникают в районах конфликтов, хотя они не ограничены такими районами. Подобные условия должны служить для предприятий сигналом о необходимости автоматического возбуждения

⁹ Информационный центр по вопросам предпринимательства и прав человека ведет информационный портал о судебных исках в связи с обвинениями предприятий в причастности к нарушениям прав человека: www.business-humanrights.org.

процедур должной осмотрительности в области прав человека, которые максимально отработаны и настроены на повышенный уровень риска. Такие усиленные процедуры должной осмотрительности в области прав человека следует также считать необходимыми, если предприятия осуществляют свою деятельность в странах, в отношении которых введены санкции Организации Объединенных Наций или региональных межправительственных организаций, или рассматривают вопрос о начале такой деятельности.

Вопрос 86. Где предприятие может получить помощь в оценке и решении проблем, возникающих в трудных условиях?

При планировании или осуществлении деятельности в условиях, создающих особые проблемы для способности предприятий соблюдать права человека, например, в районах конфликтов, многим предприятиям трудно надлежащим образом оценить риски. В таком случае им следует обращаться за консультативной помощью к заслуживающим доверие внешним источникам, включая организации гражданского общества, действующие в данном районе или представляющие информацию о положении в нем. В соответствующих случаях можно также обращаться за консультативной помощью к правительственным органам, включая правительство своего собственного государства. Ценным консультативным источником могут быть и национальные правозащитные учреждения. Работа, уже выполненная партнерами, отраслевыми организациями или объединенными инициативами, может также помочь предприятиям выработать подходы, более точно соответствующие рискам для прав человека, создаваемым в сложных обстоятельствах (см. приложение II, где приводится дополнительный перечень внешних ресурсов).

ВОПРОСЫ ПО ТЕМЕ

Работаем ли мы в условиях, когда внутреннее законодательство в области прав человека является слабым, не проводится в жизнь или вообще отсутствует? Позволяют ли наши процедуры должной осмотрительности оценивать такие факторы и их последствия для рисков в области прав человека?

Все ли наши сотрудники и все ли стороны, с которыми мы ведем деловые отношения в таких условиях, ясно себе представляют, что мы работаем по принципу соблюдения всех международно признанных прав человека? Понимают ли они, с чем это связано?

Действуем ли мы в условиях, когда между внутренним законодательством и международно признанными правами человека существуют конфликтующие требования?

Если да, то насколько мы уверены в том, что законодательство и международные нормы непримиримы? Существует ли возможность обратиться к властям для поиска решения, не повышая при этом рисков для прав человека?

Существуют ли сложившиеся методы решения проблемы такого конфликта требований или какие-либо успешные примеры подобных решений на других предприятиях?

Когда мы сталкиваемся с реальными дилеммами, к кому нам следует обращаться за помощью для определения наилучшей возможной реакции? Можно ли подключить к этому процессу представителей затрагиваемых сторон?

Какие процессы существуют у нас для того, чтобы отчитываться за наши решения и действия в таких ситуациях?

Когда местные требования создают для нас риск причастности к серьезным нарушениям прав человека, включая международные преступления, на основании каких процессов и при участии руководителей какого уровня мы принимаем решение о том, можно ли нам продолжать деятельность, и если да, то на каких условиях?

Подходим ли мы к потенциальной причастности к серьезным нарушениям прав человека на нашем предприятии так же, как к вопросу соблюдения законности? Кого необходимо подключать и на каком этапе для обеспечения того, чтобы дело обстояло именно так?

Если мы или стороны, с которыми мы поддерживаем деловые отношения, осуществляют деятельность в районах конфликтов, обуславливают ли такие ситуации автоматически более строгий процесс должной осмотрительности на предприятии?

Как нам оценивать положение в области прав человека и его последствия для нас в таких районах конфликтов? Какими ресурсами мы можем воспользоваться?

РУКОВОДЯЩИЙ ПРИНЦИП 24

В случаях, когда необходимо определить приоритетность действий по устранению фактического и потенциального неблагоприятного воздействия на права человека, предприятиям следует в первую очередь стремиться к предотвращению и смягчению наиболее серьезных последствий или принимать меры с учетом того, что запоздалое реагирование сделает такое воздействие непоправимым.

Вопрос 87. Почему это важно?

Иерархии в международном правозащитном праве не существует. Права человека рассматриваются, скорее, как неделимые, взаимозависимые и взаимосвязанные. В то же время предприятие не всегда может оказаться способным незамедлительно решать проблемы всех неблагоприятных воздействий на права человека. Многие предприятия действуют в различных условиях и имеют сложные системы поставок и множество партнеров. Для них может возникать риск причастности к разнообразным видам неблагоприятного воздействия на права человека, а способность предприятия незамедлительно решать все подобные проблемы может быть ограничена реальными причинами, связанными с ресурсами и логистическим обеспечением.

Процедуры должной осмотрительности в области прав человека и процессы возмещения ущерба направлены на то, чтобы помочь предприятиям свести к минимуму воздействие на права человека, связанное с их деятельностью, продукцией и услугами. Если ситуация не позволяет заниматься одновременно всеми видами такого воздействия, то необходимо сделать акцент на те виды воздействия, которые связаны с наибольшим риском нанесения ущерба людям, а это подразумевает определение первоочередности тех видов воздействия, которые уже являются или будут наиболее серьезными по объему или масштабу или в случаях, когда запоздалое реагирование может сделать их непоправимыми. Как только решается проблема наиболее серьезного воздействия, предприятие должно переходить к решению проблемы следующего по своей серьезности воздействия, и так до тех пор, пока оно не решит все проблемы фактического и потенциального воздействия на

права человека (памятуя о том, что, скорее всего, данный процесс будет представлять собой непрерывную работу, в которую приходится вносить коррективы в связи с изменением обстоятельств).

Вопрос 88. Какое воздействие считается "серьезным"?

В комментарии к Руководящему принципу 14 говорится, что серьезность различных воздействий на права человека "будет оцениваться с учетом их масштабов, объема и непоправимости". Это означает, что важными факторами являются как серьезность воздействия, так и число людей, на которых оно сказывается или будет сказываться (например, в силу отсроченных последствий нанесения ущерба окружающей среде). Третьим важным фактором является "непоправимость", которая в данном контексте означает любые ограничения способности затрагиваемых сторон восстановить по меньшей мере то положение, которое существовало до оказания воздействия, или положение, эквивалентное ему. В данных целях финансовая компенсация важна лишь в той мере, в какой она может обеспечить такое восстановление.

Для того чтобы воздействие можно было обоснованно считать "серьезным", оно необязательно должно иметь более чем один из вышеупомянутых признаков. В то же время нередко приходится убеждаться в том, что чем больше масштаб или объем воздействия, тем тяжелее его можно исправить. Кроме того, в Руководящем принципе 24 отмечается тот факт, что задержка с решением проблемы некоторых видов воздействия может сама по себе ограничивать возможности для исправления ситуации, и этот фактор необходимо учитывать при определении первоочередности. Например, если работников несправедливо увольняют, то отсрочка с исправлением ситуации может вынудить их уехать в поисках работы, что затруднит их восстановление на рабочем месте.

Если неблагоприятное воздействие является, скорее, потенциальным, чем фактическим, то стандартные подходы к управлению рисками подсказывают, что, помимо серьезности, одним из главных факторов становится *вероятность* его оказания. В то же время низкая вероятность оказания серьезного воздействия на права человека сама по себе не может оправдать понижения приоритетности усилий, направленных на ослабление такого риска. Вместо этого одним из ключевых факторов при

определении оправданности переноса такой работы на более поздний срок должна служить поправимость потенциального воздействия. В общем и целом в контексте риска для прав человека господствующим фактором должна быть серьезность как фактических, так и потенциальных рисков.

Во многих случаях может быть самоочевидно, какое воздействие является "серьезным" или "непоправимым", например в случае воздействия на право на жизнь и здоровье лиц или воздействия, коренным образом затрагивающего благосостояние целых групп или общин. В случаях, когда предприятие определило, что для него возникает риск причастности к серьезным нарушениям прав человека, решение проблемы такого риска должно во всех случаях носить приоритетный характер.

В других ситуациях может быть не так ясно, какие виды воздействия на права человека должны считаться наиболее серьезными и какие факторы могут повлиять на степень поправимости. Кроме того, как отмечается в комментарии к Руководящему принципу 24, "серьезность" не должна рассматриваться в качестве абсолютной концепции, поскольку она относительна применительно к другим видам воздействия на права человека, выявленным предприятием. По возможности, предприятиям рекомендуется подключать те стороны, для прав которых возникает риск, в целях обеспечения понимания ими того, с каким воздействием они могут столкнуться.

В зависимости от условий деятельности с наиболее серьезным воздействием на права человека могут сталкиваться лица, принадлежащие к группам повышенного риска уязвимости или маргинализации, включая детей, женщин, коренные народы или лиц, принадлежащих к этническим или иным меньшинствам. Если предприятие решает, что ему необходимо уделять первоочередное внимание своей реакции на воздействия в области прав человека, то ему следует принимать во внимание уязвимость таких групп и риск того, что запоздалая реакция на некоторые виды воздействия может привести к чрезмерно сильному воздействию именно на эти группы.

Вопрос 89. Что это означает для воздействия, которое не считается серьезным?

Решение проблем, которые считаются наиболее серьезными, никоим образом не подразумевает, что не должны решаться проблемы, связанные с другими видами воздействия на права человека, выявленные благодаря процедурам должной осмотрительности предприятия. В контексте данного принципа речь идет, скорее, об упорядочении процесса последовательности реакций в тех случаях, когда невозможно найти и незамедлительно осуществить все связанные с воздействием на права человека решения. Несмотря ни на что предприятие отвечает за решение проблем, связанных со *всеми* видами своего фактического и потенциального воздействия на права человека. Кроме того, имеет смысл помнить, что даже воздействие, которое на начальном этапе не считается серьезным, может перерасти в более серьезное нарушение (или будет восприниматься как таковое), если данную проблему не решить надлежащим образом.

ВОПРОСЫ ПО ТЕМЕ

Нужно ли нам выстраивать последовательность нашей реакции на любые неблагоприятные воздействия на права человека, выявленные нами, или же они таковы, что мы можем решать создаваемые ими проблемы одновременно?

Если нам необходимо определить приоритеты с целью определения последовательности нашей реакции, то существуют ли у нас средства для оценки степени серьезности нашего воздействия?

Учитываются ли в наших оценках серьезности воздействия такие факторы, как масштабы, объем и непоправимость?

Отражают ли они тот факт, что если потенциальное воздействие считается серьезным, то оно должно предусматривать принятие мер в приоритетном порядке независимо от вероятности его возникновения?

Уделяется ли особое внимание лицам, принадлежащим к уязвимым группам, которые могут пострадать больше других в результате серьезного воздействия на права человека?

Позволяют ли наши оценки выявлять ситуации, когда задержка реакции на фактическое воздействие может затруднять процесс устранения его последствий?

После решения проблем, связанных с наиболее серьезным воздействием на права человека, переключаются ли наши системы автоматически на следующий по серьезности вид воздействия – и так до тех пор, пока не будут решены все проблемы?

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Права, предусмотренные в Международном билле о правах человека и основных конвенциях Международной организации труда

А. Международный билль о правах человека

В состав Международного билля о правах человека входят Всеобщая декларация прав человека и основные документы, посредством которых она была кодифицирована: Международный пакт о гражданских и политических правах и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. В этих двух Пактах содержатся аналогичные положения о недискриминации и гендерном равенстве в качестве общих принципов, которые применяются в связи с конкретными правами. В обоих Пактах признаются и более подробно определяются следующие права, предусмотренные во Всеобщей декларации:

Международный пакт о гражданских и политических правах

- Статья 1: Право на самоопределение
- Статьи 2–5: Общие принципы
- Статья 6: Право на жизнь
- Статья 7: Право не подвергаться пыткам, жестоким, бесчеловечным и/или унижающим достоинство обращению или наказанию
- Статья 8: Право не содержаться в рабстве и подневольном состоянии и не принуждаться к принудительному труду
- Статья 9: Права на свободу и личную неприкосновенность
- Статья 10: Право лиц, лишенных свободы, на гуманное обращение
- Статья 11: Право не быть лишенным свободы на основании неспособности выполнить какое-либо договорное обязательство
- Статья 12: Право на свободу передвижения
- Статья 13: Право иностранцев на надлежащий процесс при их высылке

- Статья 14: Право на справедливый суд
- Статья 15: Право на свободу от обратного действия уголовного права
- Статья 16: Право на признание правосубъектности
- Статья 17: Право на частную жизнь
- Статья 18: Право на свободу мысли, совести и религии
- Статья 19: Права на свободу мнений и их выражение
- Статья 20: Права на свободу от пропаганды войны и свободу от подстрекательства к расовой, религиозной или национальной ненависти
- Статья 21: Право на свободу собраний
- Статья 22: Право на свободу ассоциации
- Статья 23: Права на защиту семьи и право на вступление в брак
- Статья 24: Права ребенка на защиту
- Статья 25: Право на участие в ведении государственных дел
- Статья 26: Право на равенство перед законом, равную защиту закона и права недискриминации
- Статья 27: Права меньшинств

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах

- Статья 1: Право на самоопределение
- Статьи 2–5: Общие принципы
- Статья 6: Право на труд
- Статья 7: Право на справедливые и благоприятные условия труда

- Статья 8: Право создавать профессиональные союзы и вступать в таковые, а также право на забастовки
- Статья 9: Право на социальное обеспечение, включая социальное страхование
- Статья 10: Право на семейную жизнь
- Статья 11: Право на достаточный жизненный уровень (включая право на достаточное питание, право на достаточное жилище и запрет принудительного выселения. Данное право также толкуется как включающее право на безопасную питьевую воду и услуги санитарии)
- Статья 12: Право на здоровье
- Статьи 13-14: Право на образование
- Статья 15: Права на участие в культурной жизни, на пользование результатами научного прогресса и материальные и моральные права авторов и изобретателей

В. Основные конвенции МОТ

В 1998 году МОТ приняла Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Данная Декларация обязывает страны-члены соблюдать четыре основополагающих принципа и права в сфере труда: свободу ассоциации и коллективное заключение договоров; ликвидацию принудительного и обязательного труда; ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости; и отмену детского труда. Каждый из этих принципов подкрепляется двумя конвенциями МОТ, которые в совокупности образуют восемь основных норм МОТ в сфере трудовой деятельности.

1. Конвенция о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы 1949 года (№ 87)
2. Конвенция о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров 1949 года (№ 98)
3. Конвенция 1930 года о принудительном или обязательном труде (№ 29)

4. Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105)
5. Конвенция 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (№ 100)
6. Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111)
7. Конвенция 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (№ 138)
8. Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182)

ПРИЛОЖЕНИЕ II

Примеры внешних экспертных ресурсов

- Некоторые правительственные ведомства и учреждения обеспечивают все более широкое информирование и консультирование по вопросам рисков для прав человека; соответствующая информация касается как общих проблем, так и конкретных отраслей, конкретных географических условий или таких конкретных проблем, как права на труд и права коренных народов.
- Существуют авторитетные онлайн-источники информации, включая вебсайты Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (www.ohchr.org) и Международной организации труда (www.ilo.org).
- Имеются и другие вызывающие доверие консультативные источники, включая многочисленные национальные правозащитные учреждения, Стол помощи МОТ для предприятий по международным трудовым нормам, а также авторитетные НПО и научные учреждения, которые работают в сфере предпринимательской деятельности и прав человека.
- Глобальный договор представляет собой глобальную инициативу Организации Объединенных Наций в области ответственности корпораций. О связи между Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека и Глобальным договором подробно говорится в документе, размещенном по следующему адресу: www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf (доступен с 8 марта 2012 года). Речь идет о целом ряде инструментов и материалов с руководящими указаниями, многие из которых также важны для малых и средних предприятий, могут быть получены непосредственно на вебсайте Глобального договора Организации Объединенных Наций (ГДООН) (www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights_Guidance_Material), например:

- **Учебное пособие по предпринимательской деятельности и правам человека** (ГДООН/УВКПЧ, 2011 год): Интернет-модули с упражнениями и предметными исследованиями по существующим тенденциям и ожиданиям, которые предъявляются к предприятиям в области осуществления принципов прав человека, воплощенных в рамках Организации Объединенных Наций, касающихся "защиты, соблюдения и средств правовой защиты". Успешно сдав экзамен, пользователи получают соответствующий сертификат.
- **Матрица по правам человека** (Инициатива лидеров бизнеса в области прав человека/Инициатива Глобального договора по правам человека/"Кредит-360", последнее обновление в 2010 году): Матрица по правам человека представляет собой средство начальной самооценки и учебное пособие, которое позволяет компании начать процесс изучения показателей в области прав человека и работать в этой области, определяя свою политику в отношении прав человека и подходы, которые она избрала в данной области. Матрица помогает компаниям визуально представлять, оценивать и воплощать в жизнь свои программы и показатели в области защиты прав человека.
- **Как вести предпринимательскую деятельность, соблюдая права человека** (Сеть Глобального договора – Нидерланды, 2010 год): Данное издание опирается на Рамки Специального представителя Генерального секретаря Организации Объединенных Наций по вопросу о предпринимательской деятельности и правах человека, касающиеся "защиты, соблюдения и средств правовой защиты". Приводимые в данном документе сведения, учебные материалы и руководящие указания базируются на опыте 10 многонациональных компаний Сети Глобального договора – Нидерланды и предназначены для того, чтобы помочь компаниям выполнять обязательства по соблюдению прав человека в соответствии с этими рамками.

- **Права человека в переводе на язык предпринимательства: Справочное пособие для предприятий** (ГДООН/УВКПЧ/ Центр по международному праву прав человека им. Кастана/Международный форум лидеров бизнеса, 2008 год): Цель данного издания заключается в том, чтобы разъяснить общепризнанные права человека таким образом, чтобы это было понятно предприятиям. С использованием конкретных примеров и предлагаемых практических действий авторы данного издания показывают, насколько важны права человека в контексте корпораций.
 - **Пособие по оценке воздействия на права человека и управлению им** (ГДООН/Международная финансовая корпорация/Международный форум лидеров бизнеса, последнее обновление в 2010 году): Данное интерактивное онлайн-пособие предназначено для того, чтобы помочь компаниям проводить оценку рисков для прав человека и воздействия их предпринимательской деятельности и управлять ими. Хотя данное Пособие может быть полезно для различных организаций, в основном оно предназначено для компаний. Доступ к Пособию предоставляется бесплатно после регистрации.
 - **Пособие по разработке политики в области прав человека** (ГДООН/УВКПЧ, 2011 год): В данном Пособии разъясняется, каким образом компаниям следует разрабатывать и проводить в жизнь политику в области прав человека.
- ОЭСР также располагает рядом популярных инструментов и руководящих пособий, включая Инструмент для оценки риска для многонациональных предприятий, действующих в зонах слабого государственного управления (2006 год). Размещено по адресу www.oecd.org/dataoecd/26/21/36885821.pdf (доступно с 8 марта 2012 года).

- Информация о воздействии на права человека, за которые компании, действующие в той же отрасли, подвергались критике или даже привлекались к суду, служит хорошим ориентиром в контексте некоторых проблем, над решением которых должно работать предприятие. Сообщения в печати также могут указывать на актуальные проблемы прав человека, с которыми сталкивается та или иная отрасль. Одним из авторитетных источников такой информации является Центр ресурсов по предпринимательской деятельности и правам человека (www.business-humanrights.org).
- Вебстраницы различных НПО, содержащие критические оценки деятельности предприятий, также позволяют получить представление о соответствующих проблемах.
- Во многих случаях можно опираться на соответствующий опыт и консультативную помощь в рамках отрасли, в которой действует предприятие. Примеры инициатив на уровне отраслей можно найти на вебсайте Центра ресурсов по предпринимательской деятельности и правам человека. Кроме того, некоторые деловые ассоциации могут консультировать своих членов. Некоторые Сети в рамках Глобального договора также учитывают права человека в своей деятельности и могут располагать информацией, которая может оказаться полезной для предприятий, желающих получить консультативную помощь применительно к конкретному географическому району. См. www.unglobalcompact.org/networksaroundtheworld/index.html (доступно с 8 марта 2012 года).
- Авторитетные многосторонние или отраслевые инициативы могут оказаться особенно ценным консультативным и экспертным источником в плане содействия решению проблем, связанных с предпринимательской деятельностью и правами человека.
- Могут существовать возможности для решения общих проблем в области прав человека на основе сотрудничества. Так, торговые марки и их поставщики могут иметь общую заинтересованность в сокращении рисков для прав человека в рамках своей системы поставок, что позволяет объединить ресурсы для достижения общих целей.

- Справочную информацию по вопросам, касающимся деятельности предприятий в районах конфликтов, можно найти в документе "Красные флажки: Риски ответственности для компаний, действующих в зонах высокого риска" ("Red Flags: Liability risks for companies operating in high-risk zones"), подготовленном организациями "Интернешнл алерт" и "Фафо". Размещен по адресу: www.redflags.info/index.php?page_id=14&style_id=0 (доступно с 8 марта 2012 года).



Photos: © shutterstock.com
Designed and printed by the Publishing Service, United Nations,
Geneva — 95E.12-42257 — May 2013 — 1, 2 — HR/PUB/12/2