



# ЗАПИТАННЯ І ВІДПОВІДІ ЩОДО КЕРІВНИХ ПРИНЦИПІВ ООН З ПИТАНЬ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ



UNITED NATIONS



UNITED NATIONS  
**HUMAN RIGHTS**  
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

# ЗАПИТАННЯ І ВІДПОВІДІ ЩОДО КЕРІВНИХ ПРИНЦИПІВ ООН З ПИТАНЬ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ



UNITED NATIONS

New York and Geneva, 2014



UNITED NATIONS  
**HUMAN RIGHTS**  
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

## Примітка

Використання позначень та подання матеріалу в цьому звіті не має на меті висловлення будь-якої думки з боку Секретаріату ООН стосовно правового статусу тієї чи іншої країни, території, міста або району, або їхніх органів влади, або щодо розмежування їхніх кордонів.

\*

\*\*

Символи документів Організації Об'єднаних Націй складаються з великих літер у поєднанні з цифрами.

Згадка такої цифри означає посилання на документ ООН

Неофіційний переклад українською мовою підготовлено ПРООН в рамках Проекту «Належна обачність щодо прав людини в глобальних ланцюгах постачання: впровадження Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини для справедливого відновлення», що реалізується за фінансової підтримки Уряду Японії в Україні.

HR/PUB/14/3

ПУБЛІКАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБ'ЄДНАНИХ НАЦІЙ

Sales No. E.14.XIV.6

ISBN 978-92-1-154207-3

e-ISBN 978-92-1-056839-5

© 2014 Організація Об'єднаних Націй

Усі права захищено по всьому світові

# ЗМІСТ

<b>ВСТУПНІ ГЛАВИ .....</b>	<b>1</b>
<b>I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ .....</b>	<b>3</b>
<i>Запитання 1. Що таке права людини? .....</i>	<i>3</i>
<i>Запитання 2. Як права людини стосуються бізнесу? .....</i>	<i>4</i>
<i>Запитання 3. Що таке Керівні принципи ООН і як їх було розроблено? .....</i>	<i>5</i>
<i>Запитання 4. Чому Керівні принципи ООН важливі? .....</i>	<i>6</i>
<i>Запитання 5. Що кажуть Керівні принципи? .....</i>	<i>6</i>
<i>Запитання 6. Яким є правовий статус Керівних принципів? .....</i>	<i>8</i>
<i>Запитання 7. Якщо Керівні принципи ООН не є юридичним документом, вони просто факультативні? .....</i>	<i>8</i>
<i>Запитання 8. Як у Керівних принципах розглядається взаємозв'язок між обов'язками держав і компаній? .....</i>	<i>9</i>
<i>Запитання 9. Яке відношення Керівні принципи ООН мають до корпоративної соціальної відповідальності? .....</i>	<i>9</i>
<i>Запитання 10. Чи перешкоджають Керівні принципи ООН майбутнім правовим змінам? .....</i>	<i>10</i>
<i>Запитання 11. Що означають Керівні принципи для постраждалих від зловживань у сфері прав людини підприємствами? .....</i>	<i>10</i>
<i>Запитання 12. Як Керівні принципи ООН стосуються груп, які можуть бути особливо уразливими до несприятливого впливу? .....</i>	<i>12</i>
<i>Запитання 13. Керівні принципи зосереджені на бізнесі та державах. Якою є роль інших учасників? .....</i>	<i>13</i>
<i>Запитання 14. Як допомогли Керівні принципи ООН у формуванні інших всесвітніх стандартів у сфері бізнесу та прав людини? .....</i>	<i>13</i>
<i>Запитання 15. Що таке Робоча група з питань прав людини, транснаціональних корпорацій та інших підприємств? .....</i>	<i>15</i>
<i>Запитання 16. Що таке Форум з питань бізнесу та прав людини? .....</i>	<i>16</i>
<i>Запитання 17. Де можна знайти вказівки щодо впровадження Керівних принципів ООН? .....</i>	<i>16</i>
<b>II. ОБОВ'ЯЗОК ДЕРЖАВИ ЗАХИЩАТИ ПРАВА ЛЮДИНИ .....</b>	<b>17</b>
<i>Запитання 18. Що означає «обов'язок держави захищати права людини»? ..</i>	<i>17</i>
<i>Запитання 19. Чи обов'язок держави захищати права людини здебільшого просто вимагає посилення регулювання? .....</i>	<i>18</i>
<i>Запитання 20. Чи повинні держави накладати вимоги щодо прав людини на компанії, що працюють за кордоном? .....</i>	<i>19</i>
<i>Запитання 21. Що мається на увазі під «політичною узгодженістю» і які наслідки вона має для держав? .....</i>	<i>20</i>

Запитання 22. Чим відрізняються зони, які уражені конфліктом? .....	21
Запитання 23. Чи зобов'язані держави розробляти національні плани дій для впровадження Керівних принципів ООН? .....	22

### **III. КОРПОРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЩОДО ПОВАГИ ПРАВ ЛЮДИНИ .....**

Запитання 24. Що таке корпоративна відповідальність щодо дотримання прав людини? .....	23
Запитання 25. Звідки взялася така відповідальність? .....	24
Запитання 26. Що мають робити компанії для дотримання прав людини? ...	24
Запитання 27. Чи Керівні принципи ООН фактично накладають на компанії зобов'язання держав у сфері міжнародного права прав людини? .....	26
Запитання 28. Які права людини є актуальними і чому? .....	26
Запитання 29. Чи повинні компанії також просувати та права людини і забезпечувати їхню реалізацію? .....	26
Запитання 30. Як відповідальність щодо дотримання прав людини пов'язана зі сферою впливу компанії? .....	27
Запитання 31. Чи слід вимагати від компаній виключно дотримання внутрішнього законодавства? .....	28
Запитання 32. Яка різниця між несприятливим впливом, який компанія може спричинити або якому вона може сприяти через свою діяльність або який може бути «прямо пов'язаний» із її діяльністю, продуктами або послугами через ділові відносини? .....	28
Запитання 33. Чи відрізняються обов'язки малих і середніх підприємств від обов'язків великих транснаціональних компаній? .....	30

### **IV. ДОСТУП ДО ЗАСОБІВ ЗАХИСТУ .....**

Запитання 34. Що зазначено в Керівних принципах ООН щодо доступу до засобів захисту? .....	32
Запитання 35. Чи є обов'язком держави виправлення наслідків зловживань у сфері прав людини? .....	33
Запитання 36. Що таке позасудовий механізм розгляду скарг? .....	34
Запитання 37. Який взаємозв'язок між судовими та позасудовими засобами захисту? .....	34
Запитання 38. В яких випадках компанії повинні забезпечувати відшкодування шкоди? .....	35
Запитання 39. Яку роль відіграють оперативні механізми розгляду скарг? ....	36
Запитання 40. Які характеристики повинен мати позасудовий механізм розгляду скарг, щоб бути ефективним? .....	37

### **ДОДАТОК I .....**

38

КЛЮЧОВІ ПОНЯТТЯ У КЕРІВНИХ ПРИНЦИПАХ ООН .....	38
ДОДАТОК II.....	43
КЕРІВНІ ПРИНЦИПИ ТА ІНШІ МІЖНАРОДНІ РАМКИ .....	43
ДОДАТОК III.....	44
СИСТЕМА ОРГАНІЗАЦІЇ ОБ'ЄДНАНИХ НАЦІЙ СИСТЕМИ — ДЖЕРЕЛА ІНШИХ НАСТАНОВ .....	44
ДОДАТОК IV.....	46
ЗОВНІШНІ ДЖЕРЕЛА НАСТАНОВ .....	46

## ВСТУПНІ ГЛАВИ

У червні 2011 року Рада ООН з прав людини, головний міжурядовий орган Організації Об'єднаних Націй, відповідальний за просування і захист прав людини ухвалила Керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини. Керівні принципи були розроблені тодішнім Спеціальним представником Генерального секретаря ООН з питань прав людини і транснаціональних корпорацій та інших бізнес-структур Джоном Раггі.<sup>1</sup>

Схвалення ознаменувало віху в багаторічній дискусії про те, як повинні застосовуватися до бізнесу права людини. Цим рішенням встановлювалися Керівні принципи ООН як перша авторитетна глобальна структура, що займалася впливом бізнесу на всі права людини, застосовна як до держав, так і до підприємств, і роз'яснювала їхні відповідні обов'язки та відповідальність щодо подолання пов'язаних з підприємницькою діяльністю ризиків для прав людини.

Керівні принципи також були схвалені багатьма компаніями, бізнес-організаціями, організаціями громадянського суспільства, профспілками, національними та регіональними інституціями та іншими групами зацікавлених сторін. Це ще більше зміцнило їхній статус основної глобальної нормативно-правової бази у сфері бізнесу та прав людини.

Керівні принципи ООН ґрунтуються на шестирічній роботі колишнього Спеціального представника, зокрема на поглиблених дослідженнях; широких консультаціях з компаніями, урядами, громадянським суспільством, постраждалими особами та громадами, юристами, інвесторами та іншими зацікавленими сторонами; а також на практичному «дорожньому тестуванні».

### Відповіді на поширені запитання про Керівні принципи ООН

Ця публікація з відповідями на поширені запитання має на меті пояснити передумови та зміст Керівних принципів ООН і те, як вони стосуються ширшої системи прав людини та інших рамок.

Вона не є операційними настановами, але містить у Додатках III та IV перелік таких настанов та інших ресурсів для сприяння практичному впровадженню.

---

<sup>1</sup> «Звіт Спеціального представника Генерального секретаря ООН з питань прав людини і транснаціональних корпорацій та інших бізнес-структур Джона Раггі» (A/HRC/17/31). Див. також *Керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини: Реалізація Рамкової програми ООН «Захист, повага і засоби захисту»*, (Публікація Організації Об'єднаних Націй, Sales No. 13.XIV.5).

Окрім цього, Управлінням Верховного комісара ООН з прав людини (УВКПЛ ООН) був виданий тлумачний посібник щодо корпоративної відповідальності за дотримання прав людини, у якому пояснюються значення, мета та наслідки Керівних принципів ООН, призначених для компаній.<sup>2</sup> Ця публікація з поширеними запитаннями йде як доповнення до Керівних принципів ООН і Тлумачного посібника. Сподіваємося, що вона допоможе як практикам, так і новачкам орієнтуватися в Керівних принципах ООН і покращить їхнє розуміння Керівних принципів ООН, застосувавши їх до конкретних ситуацій.

Вона адресована широкій аудиторії — від правозахисників, урядів, громадянського суспільства, профспілок і компаній до представників широкої громадськості, які зацікавлені у розумінні цієї важливої основи управління пов'язаними з підприємницькою діяльністю ризиками для прав людини.

Ця публікація охоплює багато питань, які були предметом широких консультацій під час розробки Керівних принципів ООН, і дає відповіді на запитання, які ставили зацікавлені сторони як до, так і після їхнього ухвалення Радою ООН з прав людини. Ця публікація жодним чином не змінює та не доповнює положення Керівних принципів ООН або очікування, які вони визначають для підприємств.

Низка організацій, які займаються певною галуззю або проблемою, також пропонують інструменти та вказівки для сприяння поширення та впровадження Керівних принципів ООН. Деякі з них наведені у Додатках III та IV нижче.

---

<sup>2</sup> *Корпоративна відповідальність за дотримання прав людини: Тлумачний посібник* (Організація Об'єднаних Націй опублікування, Sales No. 13.XIV.4).

## I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

### Запитання 1. Що таке права людини?

Уявлення про права людини так само просте, як і потужне — люди мають право на гідне поводження. Права людини притаманні всім людям, незалежно від їхньої національності, місця проживання, статі, національного чи етнічного походження, кольору шкіри, релігії, мови чи будь-якого іншого статусу. Кожна людина має право користуватися правами людини без дискримінації. Усі ці права взаємопов'язані, взаємозалежні та неподільні.

Права людини часто визначені і гарантовані у законодавстві у формі договорів, звичаєвого міжнародного права, загальних принципів та інших джерел міжнародного права. Міжнародне право у сфері прав людини встановлює зобов'язання держав діяти певним чином або утримуватися від певних дій, щоб заохотити до дотримання прав людини та основних свобод окремих осіб або груп та захистити їх.

### Стандарти прав людини

Загальна декларація прав людини 1948 року була розроблена представниками багатьох країн, щоб запобігти повторенню звірств Другої світової війни, і вона є наріжним каменем сучасного права прав людини. На Всесвітній конференції з прав людини у Відні в 1993 році усі 171 країна-учасниця підтвердили свою прихильність прагненням, висловленим у зазначеній Всесвітній Декларації.

Загальну декларацію кодифіковано у міжнародне право через Міжнародний пакт про громадянські і політичні права та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, які обидва були ухвалені у 1966 році. Разом узяті, усі три документи відомі під назвою Міжнародний білль про права людини. Два міжнародні пакти доповнюються сімома іншими «основними» міжнародними договорами з прав людини.

Стаючи учасниками міжнародних договорів, держави беруть на себе зобов'язання згідно з міжнародним правом дотримуватися прав людини, захищати їх та забезпечувати їхню реалізацію. *Зобов'язання поважати* права людини означає, що держави повинні утримуватися від втручання у права людини або обмеження їхнього здійснення. *Зобов'язання захищати* вимагає від держав захисту окремих осіб і груп від зловживань у сфері прав людини. *Обов'язок забезпечувати реалізацію прав людини* означає, що держави повинні вживати позитивних заходів для сприяння реалізації основних прав людини. Усі держави ратифікували принаймні один з дев'яти основних договорів про права людини, а 80 відсотків держав ратифікували чотири або більше. Деякі фундаментальні норми прав людини також користуються універсальним захистом

міжнародного звичаєвого права, незважаючи на кордони і цивілізаційні підходи. Усі права людини — громадянські, культурні, економічні, політичні чи соціальні — неподільні, взаємопов'язані та взаємозалежні. Це означає, що покращення позицій одного права сприяє просуванню інших. Так само позбавлення одного права негативно впливає на всі інші.

Щоб дізнатися більше про права людини, розвиток міжнародного правозахисного руху та проблеми та механізми прав людини, відвідайте веб-сайт Управління Верховного комісара ООН з прав людини за посиланням: [www.ohchr.org](http://www.ohchr.org)

### **Що таке трудові права?**

Трудові права — це права працівників, закріплені в міжнародних стандартах праці, розроблених Міжнародною організацією праці (МОП). Зокрема, Декларація основних принципів та прав у світі праці зобов'язує всі її держави-члени дотримуватись чотирьох категорій принципів і прав: свободи асоціації та права на ведення колективних переговорів; ліквідації примусової праці; скасування дитячої праці; усунення дискримінації у сфері зайнятості та занять. Ці права охоплюються вісьмома основними конвенціями МОП.

Щоб дізнатися більше про трудові права та міжнародні стандарти праці, зокрема про вісім основних конвенцій МОП, відвідайте: [www.ilo.org/global/standards/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/lang-en/index.htm) (доступ надано 28 серпня 2014 р.).

### **Запитання 2. Як права людини стосуються бізнесу?**

Давно визнано, що бізнес може мати глибокий вплив на права людини. Цей вплив може бути позитивним, наприклад, завдяки інноваціям і послугам, які можуть покращити рівень життя людей у всьому світі. Він також може бути несприятливим, наприклад, коли підприємницька діяльність знищує засоби до існування людей, експлуатує працівників або переміщує громади. Компанії також можуть бути причетними до зловживань у сфері прав людини, вчиненими іншими, зокрема державами, наприклад, якщо вони вступають у змову з силами безпеки для жорстокого придушення протестів або надають інформацію про своїх клієнтів державам, які потім використовують її для відстеження та покарання дисидентів.

Проте міжнародні договори з прав людини зазвичай не накладають на приватних суб'єктів, як-то компанії, прямих юридичних зобов'язань. Натомість держави несуть відповідальність за введення у дію та виконання національного законодавства, яке може вимагати від компаній дотримання прав людини, наприклад законів, що встановлюють мінімальний вік працевлаштування. В

різних галузях права існують деякі винятки — наприклад, міжнародне гуманітарне право також накладає на приватних суб'єктів, зокрема на фізичних осіб і компанії, зобов'язання. Проте зобов'язання за договорами про права людини зазвичай покладаються лише на держави. З огляду на те, що згідно з міжнародним правом прав людини компанії не мають тих самих юридичних обов'язків, що й держави, точаться давні дебати щодо того, які обов'язки щодо прав людини несуть компанії. Керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини були розроблені, щоб роз'яснити різні ролі та обов'язки держав і компаній щодо впливу підприємств на права людини.

### **Запитання 3. Що таке Керівні принципи ООН і як їх було розроблено?**

Керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини: Реалізація Рамкової програми «Захист, повага і засоби захисту» — це набір з 31 принципу, спрямованого на держави та компанії, які роз'яснюють їхні обов'язки та відповідальність щодо захисту та дотримання прав людини в контексті підприємницької діяльності та забезпечення доступу до ефективного засобу захисту для окремих осіб і групи, які постраждали від такої діяльності.

Керівні принципи ООН були розроблені Джоном Раггі, професором Гарвардського університету та Спеціальним представником Генерального секретаря ООН з питань прав людини і транснаціональних корпорацій та інших бізнес-структур у період з 2005 до 2011 року. Повноваження Спеціального представника були визначені Комітетом ООН з прав людини у 2005 році у відповідь на зростання стурбованості щодо впливу підприємницької діяльності на права людини та відсутність ясності щодо обов'язків компаній у сфері прав людини.

Комітет звернувся до Генерального секретаря з проханням призначити спеціального представника для роз'яснення стандартів відповідальності та підзвітності як для бізнесу, так і для держав у сфері бізнесу та прав людини.

Згодом Спеціальний представник ініціював амбітну дослідницьку та консультаційну програму, приділяючи особливу увагу проведенню консультацій із багатьма зацікавленими сторонами в усіх регіонах світу, щоб переконатися, що його погляди та рекомендації ґрунтуються на широкому спектрі точок зору та досвіду. Загалом протягом шести років було скликано 47 консультацій та зустрічей експертів з усіма групами зацікавлених сторін, зокрема з представниками урядів, ділових кіл, громадянського суспільства та громад, чиї права людини постраждали від підприємницької діяльності. Крім того, у 2010 році було проведено всевітню онлайн-консультацію щодо проєкту Керівних принципів. Ця онлайн-консультація викликала тисячі запитань від зацікавлених сторін у понад 100 країнах.

У 2008 році після спливу першого трирічного строку повноважень, Спеціальний представник представив Раді з прав людини рамкову програму «Захист, повага і засоби захисту». У рамковій програмі було роз'яснено обов'язок держави щодо захисту від пов'язаних з підприємницькою діяльністю зловживань у сфері прав людини, відповідальність компаній поважати права людини та необхідність посилення доступу до належних та ефективних засобів захисту для постраждалих від пов'язаних з підприємницькою діяльністю зловживань у сфері прав людини. Рада привітала цю рамкову програму, а потім продовжила повноваження Спеціального представника ще на три роки та попросила його «ввести в дію» рамкову програму.

У червні 2011 року Спеціальним представником було представлено Керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини, які були затверджені Радою з прав людини.

#### **Запитання 4. Чому Керівні принципи ООН важливі?**

Керівні принципи надають план дій, визначаючи параметри, у межах яких держави та компанії повинні розробляти політику, правила та процеси на основі своїх відповідних ролей та конкретних обставин. Вони роз'яснюють державам наслідки їхнього обов'язку захищати права людини від несприятливого впливу, спричиненого компаніями; це також стосується забезпечення доступу постраждалих від підприємницької діяльності до ефективних засобів захисту. Вони також надають практичні вказівки компаніям щодо того, яких заходів вони повинні вжити, щоб забезпечити дотримання міжнародно визнаних прав людини та усунювати будь-який вплив. Встановлюючи глобальні рамки, вони створюють спільну платформу для заходів і підзвітності, на основі якої можна оцінювати поведінку як держав, так і компаній. Керівні принципи становлять глобальний стандарт, який дедалі все більше відображається в інших міжнародних системах управління (див. Додаток II).

#### **Запитання 5. Що кажуть Керівні принципи?**

Керівні принципи бізнесу та прав людини віддзеркалюють Рамкову програму «Захист, повага і засоби захисту» 2008 року та містять 31 принцип для її впровадження. Згідно з Рамковою програмою:

- Усі держави зобов'язані захищати кожного, хто перебуває під їхньою юрисдикцією, від зловживань у сфері прав людини, вчинених компаніями.
- Компанії зобов'язані дотримуватися прав людини — тобто уникати порушень прав інших, — де б вони не працювали, незалежно від розміру чи галузі, а також усунювати наслідки впливу, який стався. Цей обов'язок існує незалежно від того, чи виконують держави свої зобов'язання.
- Коли трапляються зловживання, постраждалі повинні мати доступ до

ефективних засобів захисту через судові та позасудові механізми розгляду скарг.

Незалежно від ситуації, держави та компанії зберігають ці різні, але додаткові обов'язки.

### **Обов'язок держави захищати права людини**

Керівні принципи ООН стверджують, що обов'язок держави захищати осіб від вчинених компаніями зловживань у сфері прав людини вимагає від держав вжиття відповідних заходів для запобігання, розслідування, покарання та виправлення таких зловживань за допомогою ефективною політики, законодавства, нормативно-правових актів і судових рішень. Цей обов'язок впливає як з наявних обов'язків у сфері прав людини, які держави взяли на себе, ратифікувавши одну чи декілька міжнародних угод у сфері прав людини, так і з серйозних політичних міркувань. (Див. також Главу II)

### **Обов'язок підприємств поважати права людини**

Керівні принципи роз'яснюють, що стандартом відповідальності для бізнесу щодо прав людини є повага до прав людини, і вони детально описують заходи, яких компанії повинні вжити, щоб «усвідомлювати і знати те», що вони це роблять. Ця відповідальність означає, що компанії повинні усвідомлювати свій вплив, уникати порушень прав людини та усунувати будь-який потенційний чи фактичний вплив. Якщо компанії виявляють, що вони завдали шкоди чи сприяли їй, вони повинні передбачити ефективні процеси відшкодування або взяти в них участь.

Керівні принципи роз'яснюють, що обов'язок бізнесу поважати права людини існує незалежно від здатності або бажання держав виконувати свій обов'язок із захисту прав людини.<sup>3</sup> (Див. також Главу III.)

### **Доступ постраждалих до засобів захисту**

У рамках свого обов'язку щодо захисту від пов'язаних з підприємницькою діяльністю зловживань у сфері прав людини, держави повинні забезпечити постраждалим доступ до ефективного засобу захисту через судову систему чи іншу законну позасудову адміністративну процедуру.

Окрім забезпечення відшкодування за допомогою законних процесів, якщо вони виявлять, що вони спричинили шкоду чи сприяли їй, компанії мають створити ефективні оперативні механізми розгляду скарг для окремих осіб і громад, які можуть постраждати, або брати участь у таких механізмах. (Див. також Главу IV).

---

<sup>3</sup> Щоб отримати докладну інформацію про корпоративну відповідальність за дотримання прав людини, див. *Корпоративну відповідальність за дотримання прав людини*.

## **Запитання 6. Яким є правовий статус Керівних принципів?**

Керівні принципи не є міжнародним документом, який можуть ратифікувати держави, і не створюють нових юридичних зобов'язань. Натомість вони роз'яснюють і детально описують наслідки відповідних положень наявних міжнародних стандартів прав людини, деякі з яких є юридично обов'язковими для держав, а також надають вказівки щодо того, як їх застосовувати. Керівні принципи посилаються на наявні зобов'язання держав згідно з міжнародним правом і впливають з них. Національне законодавство часто впроваджується забезпечення ефективного впровадження та виконання цих зобов'язань, або від нього це може вимагатися. Це, у свою чергу, означає, що елементи Керівних принципів можуть бути відображені у національному законодавстві, яке регулює підприємницьку діяльність.

## **Запитання 7. Якщо Керівні принципи ООН не є юридичним документом, вони просто факультативні?**

Ні. Захист прав людини від пов'язаних з підприємницькою діяльністю зловживань очікується від усіх держав і в більшості випадків є юридичним зобов'язанням через ратифікацію ними юридично обов'язкових міжнародних угод у сфері прав людини, які містять відповідні положення. Обов'язок держави захищати права людини у Керівних принципах впливає з цих зобов'язань.

Обов'язок поважати права людини є мінімумом, який очікується від усіх компаній. У багатьох державах це відображено — повністю або частково — у внутрішньому законодавстві чи нормативно-правових актах, що регулюють діяльність компаній. Компанії зобов'язані дотримуватися таких положень національного законодавства.

Обов'язок поважати права людини також може бути включений в обов'язкові договірні вимоги між компаніями та їхніми корпоративними та приватними клієнтами та постачальниками. У більшості випадків такі вимоги можуть бути виконані в судовому порядку. Керівні принципи ООН зазначають, що компанії завжди повинні розглядати ризик спричинення грубих зловживань у сфері прав людини або сприяння їм як питання дотримання вимог законодавства.

Крім того, хоча належна обачність щодо прав людини та відшкодування шкоди не завжди вимагаються законом, вони необхідні, якщо компанія хоче усвідомлювати та демонтувати, що вона виконує свій обов'язок поважати права людини. Якщо цього не зробити, компанії можуть постати перед «судом громадської думки», до складу якого входять працівники, громади, споживачі, громадянське суспільство, а також інвестори. Недотримання підприємством свого обов'язку поважати наведені у Керівних принципах ООН права людини може мати правові, фінансові та репутаційні наслідки.

### ***Запитання 8. Як у Керівних принципах розглядається взаємозв'язок між обов'язками держав і компаній?***

Керівні принципи ООН відображають диференційовані, але взаємодоповнювальні ролі держав і компаній щодо прав людини. Вони пояснюють, що забезпечення поваги підприємств до прав людини вимагає не лише вжиття заходів самими компаніями, але й забезпечення державами відповідної політики та нормативно-правового середовища, які сприяли би повазі бізнесом до прав людини та його відповідальності за несприятливий вплив.

У Керівних принципах чітко зазначено, що компанії дотримуються законодавства країн, у яких вони працюють; однак вони також визнають, що можуть виникати ситуації, коли державі бракує інституційної спроможності застосовувати національне законодавство та нормативно-правові акти до компаній, зокрема транснаціональних, або вона може не бажати цього робити. У деяких випадках правове середовище держави може суперечити міжнародним стандартам прав людини, зокрема зобов'язанням, взятим на себе державою. Керівні принципи забезпечують державам, компаніям та іншим особам основу для розуміння їхніх окремих, але взаємодоповнювальних ролей і заходів, необхідних для ефективного запобігання несприятливого впливу, пов'язаного з господарською діяльністю та його усунення.

### ***Запитання 9. Яке відношення Керівні принципи ООН мають до корпоративної соціальної відповідальності?***

Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) розуміється по-різному. Традиційне розуміння зосереджувалося на добровільних внесках компаній у розвиток громади, благодійність та інші соціальні та екологічні заходи. Хоча такі зусилля можуть мати стосунок до реалізації Керівних принципів ООН, відповідати їм або сприяти їм, фундаментальна відмінність між цим традиційним розумінням КСВ і Керівними принципами ООН полягає в тому, що реалізація останніх є очікуванням усіх компаній по всьому світові, а не добровільним заходом, у якому компанія може вирішити взяти участь у певних ситуаціях відповідно до своїх інших цілей і пріоритетів та/або в рамках своєї «соціальної» офіційної ліцензії.

У Керівних принципах ООН чітко визнається, що компанії можуть брати на себе зобов'язання щодо сприяння правам людини або їхнього просування, або вживати заходів з цією метою, що може сприяти реалізації цих прав. Але це не компенсує недотримання прав людини в їхній діяльності.

Останніми роками з'явилось інше розуміння КСВ, яке зосереджене на корпоративній відповідальності за розуміння та усунення впливу господарської діяльності на суспільство, щоб уникнути несприятливого впливу та максимізувати переваги. Саме таке означення КСВ використовується, зокрема, в Європейському Союзі. Таке означення може охоплювати обов'язок поважати права людини,

викладений у Керівних принципах ООН. Викладений в Керівних принципах обов'язок підприємств поважати права людини також забезпечує концептуальну ясність та розуміння завдань перших двох принципів Глобального договору ООН, які закликають компанії взяти на себе зобов'язання поважати (і підтримувати) права людини та уникати співучасті у зловживаннях у сфері прав людини.

### ***Запитання 10. Чи перешкоджають Керівні принципи ООН майбутнім правовим змінам?***

Керівні принципи не перешкоджають будь-яким майбутнім змінам у нормативно-правовому чи законодавчому середовищі. У їхній преамбулі зазначено, ніщо у цих Принципах не повинно тлумачитись як таке, що обмежує чи підриває ті чи інші юридичні зобов'язання, суб'єктом яких держава є відповідно до міжнародного права прав людини. У Керівних принципах ООН також зазначається, що «Державам не слід виходити з того, що бізнес у всіх випадках віддає перевагу бездіяльності з боку держави або користується нею; вони повинні враховувати розумне поєднання заходів — національних та міжнародних, обов'язкових і добровільних — щоб сприяти повазі бізнесом прав людини.»

Крім того, Керівні принципи ООН передбачають, що держави повинні періодично оцінювати достатність національних законів, які спрямовані на вимогу до компаній поважати права людини та «усувати будь-які прогалини» або є наслідком таких вимог (Керівний принцип 3). Це означає, що за відсутності відповідних законів або їхньої неефективності у забезпеченні поваги до прав людини суб'єктами господарювання, очікується, що держави усунуть такі нормативно-правові прогалини чи недоліки.

Отже, у Керівних принципах ООН немає нічого, що перешкоджає будь-яким подальшим відповідним нормативно-правовим або законодавчим змінам, які може впровадити міжнародна спільнота з метою посилення захисту та поваги до прав людини в контексті підприємницької діяльності.

### ***Запитання 11. Що означають Керівні принципи для постраждалих від зловживань у сфері прав людини підприємствами?***

Керівні принципи передбачають, що держави вживатимуть відповідних заходів відповідно до своїх зобов'язань щодо прав людини, щоб гарантувати особам, які постраждали від пов'язаних з підприємницькою діяльністю зловживань у сфері прав людини, доступ до ефективних засобів захисту за допомогою судових або відповідних позасудових засобів. Вони також передбачають, що якщо компанії виявляють, що вони спричинили несприятливий вплив на права людини або сприяли йому, вони повинні забезпечити відшкодування або співпрацювати з цією метою через законні процедури. Крім того, Керівні принципи встановлюють критерії того, що є ефективним механізмом розгляду скарг, і надають вказівки

щодо того, як подолати перешкоди для доступу до такого засобу захисту.

Ці положення становлять основу, за якою громадянське суспільство, постраждалі та їхні представники можуть оцінити, чи вжили як держави, так і компанії необхідних заходів для забезпечення поваги до прав людини та чи надали вони постраждалим доступ до ефективних засобів захисту. Починаючи з 2008 року, саме так організації громадянського суспільства та інші використовували від імені постраждалих Рамкову програму «Захист, повага і засоби захисту», а пізніше — Керівні принципи. Наприклад, організації громадянського суспільства використовували Керівні принципи ООН як основу для аналізу ризиків у сфері прав людини та обов'язків у конкретних галузях, а потім виступала за певні заходи та кращі стандарти. Вони також використовували Керівні принципи ООН, щоб виступати за створення або вдосконалення механізмів розгляду скарг або аналізувати ефективність наявних механізмів захисту. Інші організації використовували Керівні принципи ООН, щоб проаналізувати, чи вживають держави належних заходів через законодавство, політичні заходи та регулювання для захисту від пов'язаних з підприємницькою діяльністю зловживань.

Деякі організації підготували посібники для постраждалих від пов'язаних з підприємницькою діяльністю зловживань прав людини та для організацій громадянського суспільства, зокрема про те, як використовувати Керівні принципи ООН в дослідженнях та адвокації. (Докладнішу інформацію див. у Додатку IV)

Керівні принципи ООН самі по собі не надають механізму розгляду скарг чи засоби захисту для постраждалих від пов'язаних з підприємницькою діяльністю зловживань. Такі механізми повинні бути запроваджені відповідно державами та компаніями, щоб дати постраждалим гарантований доступ до ефективних засобів захисту.

Проте варто зазначити, що, хоча Керівні принципи ООН не містять спеціального механізму підзвітності, наявні інші міжнародні механізми, які можуть бути залучені до розгляду скарг на вплив підприємств на права людини. Наприклад, Керівні принципи для транснаціональних підприємств Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) передбачають створення в кожній державі, що приєдналася, національних контактних пунктів, які можуть розглядати скарги на зловживання підприємств у сфері прав людини за процедурою «конкретного випадку». Ці Керівні принципи застосовні до всіх членів ОЕСР та до усіх, хто приєднався до Декларації ОЕСР про міжнародні інвестиції та багатонаціональні підприємства. (Див. також Запитання 14).

Організації громадянського суспільства, постраждалі та інші зацікавлені сторони також можуть використовувати Керівні принципи ООН у своїх зверненнях до

органів ООН. Наприклад, деякі організації громадянського суспільства звернулися в рамках універсального періодичного огляду до Ради з прав людини щодо ролі держав у забезпеченні поваги бізнесом прав людини в певних країнах.<sup>4</sup>

### ***Запитання 12. Як Керівні принципи ООН стосуються груп, які можуть бути особливо уразливими до несприятливого впливу?***

Деякі групи можуть зіткнутися з підвищеним ризиком несприятливого впливу підприємницької діяльності. Зокрема, ті, хто вже є маргіналізованими або виключеними з суспільства, як це часто буває з жінками, меншинами, мігрантами, особами з інвалідністю або корінними народами, можуть бути більш уразливими до несприятливого впливу або можуть по-різному відчувати вплив. Інші групи, як-то діти, також можуть за певних обставин бути уразливими і потребувати інших видів захисту. У Керівних принципах ООН чітко зазначено, що принципи мають впроваджуватися в недискримінаційний спосіб, а особливу увагу слід приділяти правам і потребам осіб з таких груп.

Обов'язок держави захищати від несприятливого впливу підприємницької діяльності на права людини поширюється на весь спектр зобов'язань держави у сфері прав людини, зокрема щодо прав жінок і гендеру, а також щодо принципу недискримінації в цілому. Керівні принципи ООН особливо підкреслюють важливість вирішення проблеми гендерного та сексуального насильства в уражених конфліктом зонах. Вони також підкреслюють, що обов'язок держави щодо забезпечення доступу до засобів захисту включає вжиття заходів для зменшення або усунення перешкод для механізмів судового захисту, включно з тими, де окремі групи, як-то корінне населення чи мігранти, при спробі доступу до суду можуть зіткнутися з перешкодами.

Обов'язок підприємств поважати права людини передбачає оцінювання потенційного або фактичного впливу на права людини, під час якого особливу увагу слід приділяти впливу на окремі групи або групи населення, які можуть наражатися на підвищений ризик уразливості та маргіналізації. Зокрема, Керівні принципи ООН передбачають, що компанії повинні поважати права певних груп або груп населення, які можуть потребувати особливої уваги. Це означає, що компаніям може знадобитися розглянути додаткові стандарти та інструменти з прав людини, наприклад ті, що стосуються корінних народів, жінок, національних або етнічних, релігійних та мовних меншин, дітей, осіб з інвалідністю; а також трудових мігрантів та їхніх родин. Компанії також повинні враховувати, що чоловіки та жінки можуть по-різному стикатися з ризиками або відчувати вплив.

---

<sup>4</sup> Додаткову інформацію щодо цього огляду і порядку звернення жив за посиланням: [www.ohchr.org/en/hrbodies/upr/pages/uprmain.aspx](http://www.ohchr.org/en/hrbodies/upr/pages/uprmain.aspx) (доступ надано 27 серпня 2014 р.).

### ***Запитання 13. Керівні принципи зосереджені на бізнесі та державах. Якою є роль інших учасників?***

Низка організацій і груп, зокрема інвестори, галузеві асоціації, багатосторонні організації, національні інституції з прав людини, профспілки та організації громадянського суспільства, можуть — і багато з них уже роблять — використовувати Керівні принципи ООН для розробки власної політики і процедур щодо бізнесу та прав людини, зокрема у роботі з лобіювання та адвокації. Наприклад, багато національних інституцій з прав людини поширюють інформацію про бізнес і права людини або виступають за розробку національних планів заходів для впровадження Керівних принципів ООН, а деякі навіть мають повноваження забезпечувати механізм розгляду скарг у випадку скарг, пов'язаних із порушенням прав людини підприємствами.

Додатки III і IV містять інформацію про відповідні ініціативи та вказівки, наприклад, від агентств національних інституцій з прав людини, мереж профспілок та організацій громадянського суспільства. У наведеному нижче запитанні 14 наводяться приклади дій інших міжнародних і регіональних організацій на підтримку впровадження Керівних принципів ООН.

Коллективні зусилля багатосторонніх інституцій можуть допомогти забезпечити більш однорідне дотримання всіма державами заходів, необхідних для того, щоб вимагати дотримання бізнесом прав людини та заохочувати його. У липні 2012 року Генеральний секретар представив Раді з прав людини доповідь про те, як можна ефективно інтегрувати Керівні принципи ООН в програми та діяльність ООН (A/HRC/21/21). Зокрема, Генеральний секретар рекомендував вбудувати Керівні принципи ООН у наявні загальносистемні координаційні та політичні структури. Координаторам-резидентам Організації Об'єднаних Націй, призначеним Генеральним секретарем представникам у країні, які координують діяльність Організації Об'єднаних Націй у цій країні, та країновим групам ООН було запропоновано взяти на себе провідну роль у співпраці з УВКПЛ ООН з метою забезпечення інтеграції Керівних принципів у планування та адвокаційні зусилля на національному рівні. Рада з прав людини доручила УВКПЛ ООН взяти на себе провідну роль у системі Організації Об'єднаних Націй у включенні Керівних принципів ООН у відповідні механізми та програми.

### ***Запитання 14. Як допомогли Керівні принципи ООН у формуванні інших всесвітніх стандартів у сфері бізнесу та прав людини?***

Керівні принципи ООН були схвалені державами-членами Організації Об'єднаних Націй і ґрунтуються на фундаментальних стандартах ООН у сфері прав людини та праці. Отже, вони є не просто ще одним добровільним стандартом. Дійсно, їхня нормативно-правова цінність була продемонстрована тим фактом, що всесвітні стандарти та ініціативи у сфері бізнесу та прав людини або пов'язані з цією

сферою об'єдналися навколо Керівних принципів ООН, і цей процес продовжується.

Наприклад, Керівні принципи ООН були включені до оновленої редакції 2011 року Керівних принципів ОЕСР для багатонаціональних компаній, пакету рекомендацій, які застосовуються до всіх держав, які дотримуються Декларації ОЕСР про міжнародні інвестиції та багатонаціональні підприємства. Ця редакція містить новий розділ про права людини, який узгоджується з Керівними принципами ООН. Вона також застосовує процес належної обачності, центральний для Керівних принципів ООН, до всіх сфер, охоплених Керівними принципами ООН. Усі держави, що приєдналися, зобов'язуються рекомендувати компаніям, які працюють на їхній території або з їхніх території, застосовувати Керівні принципи ООН. Відповідно до Керівних принципів ООН, держави також зобов'язуються створити національні контактні пункти, які сприяють розумінню та застосуванню Керівних принципів ООН бізнесом, а також забезпечують платформу для посередництва та врегулювання в конкретних випадках, коли компанії обвинувачуються у недотриманні Керівних принципів ООН. (Див. також Запитання 11).

Регіональні організації, зокрема Рада Європи, Європейський Союз (ЄС) та Організація американських держав (ОАД), висловили підтримку Керівним принципам ООН і закликали до їхнього впровадження. Європейська Комісія, виконавчий орган Європейського Союзу, ухвалила стратегію корпоративної соціальної відповідальності, яка відображає Керівні принципи ООН. Рада Європи та Європейська комісія попросили свої держави-члени розробити національні плани дій з метою впровадження Керівних принципів ООН, а Рада Європи ініціювала процес розробки на основі Керівних принципів необов'язкового документа. Асоціація держав Південно-Східної Азії (АСЕАН) і Африканський Союз почали вивчати шляхи узгодження з Керівними принципами ООН своїх порядків денних щодо бізнесу і прав людини.

Керівні принципи ООН також допомогли у формуванні інших всесвітніх стандартів у сфері бізнесу та прав людини. Наприклад, Стандарти діяльності Міжнародної фінансової корпорації з екологічної та соціальної сталості, підрозділу Світового банку з кредитування приватного сектора, були оновлені у 2011 році і відповідають основним аспектам обов'язку підприємств поважати права людини, закріпленому у Керівних принципах ООН. Керівні принципи ООН відображені у відповідних частинах Добровільних керівних принципів відповідального регулювання питань володіння і користування земельними, рибними і лісовими ресурсами у контексті Національної продовольчої безпеки Продовольчої та сільськогосподарської організації ООН (ФАО). У Глобальному договорі ООН, політичній ініціативі ООН у сфері відповідального ведення бізнесу, заявляється, що Керівні принципи ООН містять суть перших двох принципів Глобального договору, формуючи зобов'язання, взяті його учасниками. Міжнародна організація зі стандартизації включила главу про права людини до свого Керівництва щодо соціальної відповідальності, яке узгоджується з Рамковою програмою ООН «Захист, повага і засоби захисту».

### ***Запитання 15. Що таке Робоча група з питань прав людини, транснаціональних корпорацій та інших підприємств?***

Коли Рада з прав людини 16 червня 2011 року схвалила Керівні принципи ООН, вона також вирішила створити Робочу групу з питань прав людини та транснаціональних корпорацій та інших підприємств для сприяння поширенню та впровадженню зазначених Принципів по всьому світові. Робоча група складається з п'ятеро незалежних експертів і географічно збалансована. Експерти можуть працювати не більше шести років. Робоча група працює в рамках системи спеціальних процедур Ради з прав людини.

Крім того, Робоча група уповноважена проводити консультації з усіма відповідними зацікавленими сторонами, а також визначати та просувати «належну практику» та отримані уроки. Вона уповноважена сприяти розбудові потенціалу, видавати рекомендації щодо законодавства та політики у сфері бізнесу і прав людини, і здійснювати візити до країн на їхнє запрошення. Робоча група також має повноваження інтегрувати у свою роботу гендерний аспект та приділяти особливу увагу вразливим групам, як-то корінне населення та діти. Як й у випадку з іншими мандатаріями спеціальних процедур Ради з прав людини, Робоча група може отримувати інформацію від постраждалих осіб або їхніх представників, а також надсилати повідомлення державам та іншим зацікавленим сторонам, щоб дізнатися про проблеми з правами людини, пов'язані з її повноваженнями.

Робоча група також керує Форумом з питань бізнесу та прав людини, який щороку збирається в Женеві (щодо інформації про Форум див. Запитання 16).

Щороку Робоча група звітує про свою діяльність Раді з прав людини та Генеральній Асамблеї ООН.

Інформацію про повний обсяг повноважень, склад, діяльність і звіти можна знайти на веб-сайті УВКПЛ ООН.

### ***Запитання 16. Що таке Форум з питань бізнесу та прав людини?***

Форум з питань бізнесу та прав людини був заснований у 2011 році резолюцією 17/4 Ради з прав людини. До повноважень Форуму входить обговорення тенденцій і проблем у реалізації Керівних принципів ООН, сприяння діалогу та співпраці, вивчення проблем, з якими стикаються певні галузі чи середовища діяльності або проблеми стосовно конкретних груп, а також визначення належної практики. Керує Форумом Робоча група з питань прав людини, транснаціональних корпорацій та інших підприємств (див. Запитання 15).

Форум відкритий для участі всіх зацікавлених сторін, зокрема для держав, інших органів ООН, міжнародних організацій, національних інституцій з прав людини, компаній, бізнес-асоціацій, профспілок, науковців та неурядових організацій. Щороку Голова Ради з прав людини на основі регіональної ротації призначає головуючого Форуму. Головуючий готує звіт про дискусії на Форумі.

Форум проводиться щорічно протягом двох робочих днів. Інформацію про його повні повноваження, минулі та майбутні сесії можна знайти на веб-сайті УВКПЛ ООН..

### ***Запитання 17. Де можна знайти вказівки щодо впровадження Керівних принципів ООН?***

На основі дослідження, проведеного під час строку повноважень колишнього Спеціального представника Генерального секретаря Джона Ратгі<sup>5</sup>, УВКПЛ ООН випустило тлумачний посібник, присвячений корпоративній відповідальності за дотримання прав людини.

Низка організацій випустили власні настанови щодо впровадження Керівних принципів ООН у конкретних галузях, як-то видобувна галузь, або стосовно конкретних питань, як-то права корінних народів. Такі настанови призначалися особливо для компаній. Проте деякі організації та ініціативи також розробили настанови для держав, наприклад, щодо того, як розробити національні плани дій для впровадження Керівних принципів ООН. Додаток IV містить невичерпний перелік джерел додаткових настанов.

---

<sup>5</sup> Див. примітку 2.

## II. ОБОВ'ЯЗОК ДЕРЖАВИ ЗАХИЩАТИ ПРАВА ЛЮДИНИ

### **Запитання 18. Що означає «обов'язок держави захищати права людини»?**

Перший основний компонент Керівних принципів стосується обов'язку держави захищати права людини. Фундаментальні принципи підтверджують, що відповідно до застосовного міжнародного права прав людини держави **повинні** забезпечити захист прав людини від зловживань у сфері прав людини усіма членами суспільства, зокрема компаніями. Це означає, що держави повинні запобігати зловживанням у сфері прав людини, які виникають під час ведення господарської діяльності на внутрішньому ринку, розслідувати їх, карати та відшкодовувати за них. Вони також зазначають, що держави мають чітко вимагати від компаній, що мають осідок на їхній території/перебувають під їхньою юрисдикцією, дотримання у своїй діяльності прав людини — тобто в кожній країні та умовах, в яких вони працюють.

Окрім цього, основні принципи цього першого основного компонента містять оперативні положення щодо конкретних дій держав на виконання їхнього обов'язку щодо захисту прав людини в контексті ділової діяльності. Вони охоплюють широкий спектр законодавства та політики, розділених на такі широкі категорії:

- 1. Загальні державні регуляторні та політичні функції** Вони включають ухвалення та впровадження законів, які вимагають від компаній дотримання прав людини, створення нормативно-правового середовища, яке сприяє дотриманню підприємствами прав людини; а також надання компаніям вказівок щодо їхніх обов'язків.
- 2. Зв'язок між державою і бізнесом.** Він включає ситуації, коли держава володіє компанією чи контролює її, або коли вона укладає контракти чи іншим чином співпрацює з компаніями у наданні послуг, які можуть вплинути на реалізацію прав людини. Насамкінець, він охоплює комерційні операції держав, зокрема закупівлі.
- 3. Підтримка поваги бізнесом прав людини в регіонах, які постраждали від конфлікту.** Оскільки ризик грубих зловживань у сфері прав людини, зокрема компаніями, підвищується у зонах конфлікту, Керівні принципи ООН передбачають надання державами (країнами походження та приймаючими країнами) вказівок, допомоги та правозастосовних механізмів для забезпечення непричетності підприємств до таких зловживань в уражених конфліктом зонах.
- 4. Забезпечення узгодженості політики.** Включає забезпечення узгодженості політики між урядовими підрозділами та функціями, а також під час діяльності у

ролі членів багатосторонніх установ, а також узгодження зовнішніх угод про співпрацю та договорів (як-то двосторонні інвестиційні договори) з їхніми зобов'язаннями щодо прав людини.

### **Що на практиці передбачає обов'язок держави захищати права людини?**

Встановлення стандартів охорони праці на підприємствах є одним із прикладів ухвалення законодавства та нормативно-правових актів, які вимагають від компаній поважати права людини. Такі стандарти захищають працівників від умов, які можуть загрожувати їхньому життю чи здоров'ю. Держави можуть забезпечувати дотримання цього законодавства, наприклад, шляхом створення наглядових органів, як-то інспекції з питань праці, які можуть стежити за комплаєнсом на заводах і застосовувати санкції, якщо компанії не дотримуються стандартів. Багато держав також надають компаніям вичерпні вказівки щодо того, як дотримуватися стандартів. Держави можуть вимагати від компаній проведення належної обачності щодо своїх ділових відносин, наприклад, від закордонних постачальників, наприклад, вимагаючи від них звітувати в усьому світі про те, як вони забезпечують дотримання стандартів праці у своєму ланцюзі поставок, або зробивши належну обачність умовою отримання деяких видів державної підтримки, як, наприклад експортні кредити.

### ***Запитання 19. Чи обов'язок держави захищати права людини здебільшого просто вимагає посилення регулювання?***

Відповідне регулювання, законодавство та правозастосування є важливими та необхідними частинами державного обов'язку щодо захисту від зловживань у сфері прав людини третіми сторонами, зокрема компаніями. Керівні принципи прямо закликають держави вживати «відповідних заходів для запобігання, розслідування, покарання та за такі порушення та відшкодування нанесеної шкоди» щодо зловживань у сфері прав людини (Керівний принцип 1), і пояснюють, що це означає застосування відповідного законодавства та нормативно-правових актів, які вимагають від компаній поваги до прав людини. Залежно від обставин, правозастосування може відбуватися як шляхом адміністративних заходів, так і на підставі судового рішення.

У коментарі до Керівного принципу 3 чітко зазначено, що держави повинні перевірити, чи забезпечують їхні закони та нормативно-правові акти необхідне охоплення для запобігання та захисту від пов'язаних з підприємницькою діяльністю зловживань, беручи до уваги «змінювані обставини», і створити разом із політикою, законодавче та нормативно-правове середовище, сприятливе для дотримання бізнесом прав людини. Якщо законодавство належним чином не захищає права людини, ситуація може потребувати його перегляду або ухвалення

нового законодавства. Іншими словами, обов'язок держави захищати права людини не просто вимагає посилення регулювання як такого, а радше зосереджується на наявності правильного типу регулювання, яке є належним і ефективним, вимагаючи від компаній дотримання прав людини.

Керівні принципи зосереджені не лише на регулюванні та забезпеченні правозастосування. Вони також визнають, що для забезпечення поваги бізнесом прав людини держави мають у своєму розпорядженні низку юридичних, політичних та економічних інструментів. Принципи щодо обов'язку держави захищати права людини вимагають стимулів, а також санкцій, залишаючи простір для керівництва, підтримки та розбудови потенціалу поряд із регуляторними та каральними підходами у випадках, де це необхідно. Держави повинні використовувати відповідні різноманітні заходи в поєднанні, щоб забезпечити адекватність та ефективність. Це те, що називається **розумним поєднанням** заходів.

Деякі держави вимагають від компаній, зокрема великих транснаціональних, публічних звітів про свої соціальні та екологічні показники по всьому світові. Вимагаючи надання такої звітності, держави сприяють прозорості та уможливають офіційний та громадський контроль за діяльністю компанії. Це може бути одним з комплексу заходів, який гарантує, що компанії поважають права людини і що вони повідомляють про свої зусилля у цьому напрямку.

### **Запитання 20. Чи повинні держави накладати вимоги щодо прав людини на компанії, що працюють за кордоном?**

Керівні принципи зазначають, що держави заявити свої очікування від усіх компаній, що мають осідок на їхній території та/або перебувають під їхньою юрисдикцією, щодо дотримання у своїй діяльності прав людини. Вони зазначають, що наразі міжнародне право прав людини не *зобов'язує* держави регулювати екстериторіальну діяльність компаній, які мають осідок на їхній території та/або перебувають під їхньою юрисдикцією, але їм також не *забороняється* це робити за умови наявності визнаної «юрисдикційної основи» та розумного здійснення юрисдикції (див. Керівний принцип 2).

З огляду на розумне поєднання заходів, передбачених Керівними принципами ООН, держави мають низку варіантів політики, регулювання та правозастосування як щодо прямої екстериторіальної юрисдикції (встановлення юрисдикції над компанією, що працює за кордоном), так і щодо внутрішніх заходів з екстериторіальними наслідками (внутрішні заходи, які мають ефект знеохочення, стимулювання або іншого впливу на глобальну поведінку компанії).

У Керівних принципах ООН визнається, що для екстериторіальної юрисдикції

можуть бути вагомими політичними причинами. Наприклад, у Керівних принципах ООН зазначається, що ризик грубих зловживань у сфері прав людини є найбільшим у зонах, уражених конфліктом. У таких зонах «приймаюча» держава може бути не в змозі або не бажати захищати права людини, а контроль або влада держави над цією зоною може бути відсутнім. У таких ситуаціях держави «походження» відіграють особливу роль у наданні порад, допомоги та вказівок, а також можуть вимагати від компанії, які працюють у цих зонах, гарантії, що вони не причетні до зловживань у сфері прав людини.

Також визнається, що ця сфера міжнародного права дедалі розвивається, і деякі договірні органи з прав людини все частіше рекомендують державам походження вживати заходів для запобігання вчиненню зловживань за кордоном компаніями, які перебувають під їхньою юрисдикцією.

Комітет з прав людини ООН, експертний комітет з Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, підтвердив у своїх заключних зауваженнях до держав-учасниць, що обов'язок щодо чіткого викладення вимог до компаній, які зареєстровані на їхній території чи перебувають під їхньою юрисдикцією, поважати права людини протягом усієї їхньої діяльності впливає із зобов'язань щодо прав людини за Пактом. Комітет також закликав держави забезпечити доступ до засобів захисту для людей, чиї права людини були порушені такими компаніями, що працюють за кордоном (CCPR/C/DEU/CO/6).

### ***Запитання 21. Що маєтєся на увазі під «політичною узгодженістю» і які наслідки вона має для держав?***

У Керівних принципах ЖУ йдеться про концепцію «політичної узгодженості» в контексті обов'язку держави захищати права людини. У будь-якій державі буде низка урядових відомств, агентств та інших установ, які беруть участь у формуванні ділової поведінки. Це можуть бути підрозділи з питань праці, агентства, яким доручено здійснювати нагляд за корпоративним правом або регулюванням цінних паперів, інвестиційні, експортно-кредитні та страхові агентства, торговельні організації тощо. Держави мають забезпечити обізнаність та дотримання зобов'язань щодо прав людини усіма суб'єктами при здійсненні ними їхніх повноважень, зокрема, надаючи їм відповідну інформацію, навчання та підтримку.

Іноді державам також доводиться знаходити складний баланс між різними суспільними потребами. У таких ситуаціях держави повинні забезпечити політичну узгодженість, яка дозволить їм виконувати свої зобов'язання щодо прав людини.

На практиці політична узгодженість передбачає забезпечення того, щоб

відомства, які регулюють заснування та діяльність компаній, ненавмисно не обмежували дотримання бізнесом прав людини. Наприклад, корпоративне законодавство зазвичай не стимулює керівників компаній розглядати питання прав людини, однак держави можуть створювати стимули та вимоги щодо дотримання прав людини через зміни до корпоративного законодавства. Іншим прикладом є агентства зі сприяння експорту, які повинні усвідомлювати відповідальність держави за чітке визначення очікувань від компаній з осідком на її території чи під її юрисдикцією щодо поваги до прав людини у своїй діяльності. Це передбачає вжиття відповідних заходів для забезпечення того, щоб бізнес-операції чи проекти, які отримують довіру або підтримку, завчасно визначали та пом'якшували пов'язані з таким проектом ризики для прав людини.

### ***Запитання 22. Чим відрізняються зони, які уражені конфліктом?***

Ризик залучення бізнесу до грубого — тобто широкомасштабних, серйозних чи систематичних — зловживань у сфері прав людини особливо високий у зонах, уражених конфліктом. У такій ситуації режим прав людини рідко функціонує належним чином — наприклад, через відсутність ефективного контролю держави над територією або нездатність чи небажання захищати чи поважати права людини, або через те, що територія перебуває під фактичним контролем збройного формування. Дійсно, грубі зловживання у сфері прав людини часто є показником реального чи потенційного конфлікту.

Цей підвищений ризик вимагає від компанії, яка працює в такій зоні, підвищеної належної обачності, а також особливої уваги від держав, щоб ті могли гарантувати, що компанії не вчиняють такі зловживання або не сприяють їм. За відсутності ефективних державних установ чи правового захисту, як це часто буває у зонах, уражених конфліктом, це може створити особливі проблеми. Хоча «приймаюча» держава (країна, в якій здійснюється діяльність) все одно має обов'язок захищати права людини навіть за умов конфлікту, як зазначено вище, вона часто не може цього зробити.

У таких ситуаціях «держава походження» (держава, в якій компанія зареєстрована або має свою штаб-квартиру чи осідок) несе відповідальність за взаємодію з такими компаніями, щоб допомогти їм виявити ризики для прав людини, запобігти їм та пом'якшити їм, що також стосується їхньої діяльності та ділових відносин. Держави також повинні забороняти доступ до державної підтримки або послуг компаніям, які причетні до грубих зловживань у сфері прав людини, і відмовлятися вирішувати такі ситуації.

Деякі держави вжили заходів щодо цього — наприклад, вимагаючи від компаній, які використовують сировину або товари, що можуть походити із зон, уражених конфліктом (наприклад, так звані корисні копалини із зон уражених конфліктом),

розкривати інформацію про джерела та використання таких матеріалів. Інші видають для бізнесу конкретні вказівки та попередження про ризики для прав людини в певній зоні конфлікту.

### ***Запитання 23. Чи зобов'язані держави розробляти національні плани дій для впровадження Керівних принципів ООН?***

Керівні принципи не визначають, як держави мають їх виконувати. Проте кілька міжнародних і регіональних механізмів рекомендували державам для забезпечення реалізації Керівних принципів ООН розробити національні плани дій щодо бізнесу та прав людини. Національні плани дій можуть бути для держав засобом покращення координації між різними державними відомствами, пов'язаними з впровадженням Керівних принципів ООН, і можуть стати інструментом обговорень на національному рівні з багатьма зацікавленими сторонами. Також кажуть, що національні плани дій пропонують гнучкий, але структурований засіб для визначення національної політики та варіантів регулювання, створення прозорості та огляду досягнутого прогресу. Наприклад, Робоча група ООН з питань бізнесу та прав людини рекомендувала державам розробити такі плани. Європейська комісія запропонувала всім державам-членам Європейського Союзу розробити національні плани дій, як і Рада Європи закликала своїх членів зробити те саме.

Існує багато способів, за допомогою яких держави можуть реалізувати Керівні принципи, і заходи для цього можуть здійснюватися в рамках наявних ініціатив (наприклад, деякі держави інтегрують ініціативи щодо впровадження Керівних принципів ООН у свої загальні національні плани дій у сфері прав людини) або можуть здійснюватися покроково. Головний принцип полягає в тому, що держави повинні виконувати свої міжнародні зобов'язання щодо прав людини, вживаючи необхідних заходів для забезпечення ефективного запобігання, розслідування та покарання за зловживання компаній у сфері прав людини. Держави можуть вважати необхідним і корисним розробити загальний план своїх заходів, щоб забезпечити їхню ефективність, і повідомити про свої наміри та заходи компаніям та іншим зацікавленим сторонам.

Низка держав вжили заходів для впровадження Керівних принципів ООН на національному рівні. Деякі з них так вчинили за допомогою національних стратегій або планів дій, які визначають, яким чином вони намагаються реалізувати різні елементи Керівних принципів ООН. Докладнішу інформацію про національні плани дій держав можна знайти на веб-сайті УВКПЛ ООН([www.ohchr.org](http://www.ohchr.org)).

### III. КОРПОРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЩОДО ПОВАГИ ПРАВ ЛЮДИНИ

#### *Запитання 24. Що таке корпоративна відповідальність щодо дотримання прав людини?*

У другому основному компоненті Керівних принципів ООН викладається корпоративна відповідальність щодо дотримання прав людини. Згідно з Керівними принципами ООН, вона означає уникнення порушення прав інших та усунення несприятливого впливу на права людини, який відбувається. Іншими словами, компанія повинна працювати таким чином, щоб не втручатися в права людини інших осіб, будь то працівники, члени громади, споживачі чи інші особи, і не мати несприятливого впливу на них. Ця відповідальність була підтверджена Радою з прав людини, а також визнана такими органами, як Міжнародна організація праці, Організація економічного співробітництва та розвитку та Глобальний договір ООН, і також дедалі все більше відображається в заявах самих компаній.

Відповідальність щодо дотримання прав людини вимагає від компаній впровадити політику та процедури для запобігання та пом'якшення будь-якого ризику спричинення несприятливого впливу на права людини чи сприяння йому. Якщо підприємство встановлює факт спричинення ним несприятливого впливу на права людини або сприяння з його боку такому впливу, воно повинно забезпечити відшкодування або співпрацювати з метою його забезпечення. Компанії також мають запобігати або пом'якшувати наслідки несприятливих впливів на права людини, які безпосередньо пов'язані з їхньою діяльністю, продукцією чи послугами, зумовленими їхніми діловими відносинами.

Відповідальність щодо дотримання прав людини охоплює собою визнані на міжнародному рівні права людини, які закріплені в Міжнародному біллі про права людини, а також у Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці, хоча залежно від ситуації компанії також може знадобитися розглянути додаткові міжнародні стандарти прав людини. Хоча заходи, яких компанії вживають для виконання зобов'язань поважати права людини, залежатимуть від їхнього масштабу та складності, сама відповідальність поширюється на всі — незалежно від розміру, галузі чи місця розташування.

У 2012 році УВКПЛ ООН опублікувало тлумачний посібник з питань корпоративної відповідальності щодо дотримання прав людини,<sup>6</sup> у якому містяться роз'яснення щодо значення та цілі Керівних принципів ООН, які стосуються компаній. У ньому міститься докладна інформація про корпоративну відповідальність щодо

---

<sup>6</sup> Див. примітку 2.

дотримання прав людини, а також докладно розглянуто багато запитань, які містяться в цій главі.

### **Запитання 25. Звідки взялася така відповідальність?**

Загальна декларація прав людини закликає «кожен орган» суспільства сприяти реалізації прав людини для всіх. На міжнародному рівні корпоративна відповідальність щодо дотримання прав людини є стандартом очікуваної поведінки, який визнається практично у кожному добровільному та рекомендаційному правовому документі, пов'язаному з корпоративною відповідальністю. Після схвалення Керівних принципів ООН Радою з прав людини ця відповідальність була підтверджена державами-членами ООН.

Як описано у Главі II, першочерговий обов'язок держав — ухвалювати та впроваджувати закони та політику, які вимагають від компаній поваги до прав людини. Якщо держава виконує свої зобов'язання у сфері прав людини, зокрема обов'язок захищати від порушень прав людини компаніями, та забезпечує їхнє виконання, повага до прав людини, як правило, є питанням дотримання законодавства.

Проте Керівні принципи ООН чітко вказують на те, що відповідальність щодо дотримання прав людини застосовується навіть у тих випадках, коли таке законодавство відсутнє або не виконується ефективно. Таким чином, корпоративна відповідальність щодо дотримання прав людини існує незалежно від обов'язку держави захищати права людини в рамках першого основного компонента.

### **Запитання 26. Що мають робити компанії для дотримання прав людини?**

Компанії повинні усвідомлювати і демонструвати те, що вони поважають права людини. Вони не можуть цього зробити, якщо не мають певної політики та процедур. По-перше, компанії повинні впровадити **політику відданості** виконанню обов'язку щодо дотримання прав людини. По-друге, вони повинні здійснювати **належну обачність щодо прав людини** для встановлення спричиненого впливу на права людини, його запобігання та пом'якшення та надання звітності про нього. Насамкінець, вони повинні впровадити процеси, які дозволять забезпечити **відшкодування** за будь-який несприятливий вплив на права людини, який вони спричиняють або якому сприяють.

### **Програмна заява щодо прав людини**

В якості підтвердження своєї відповідальності за дотримання прав людини компанії повинні висловити свою відданість зобов'язанням у сфері прав людини за допомогою заяви. Така заява має бути затверджена на найвищому рівні

компанії та має містити очікування працівників, ділових партнерів та інших сторін, безпосередньо пов'язаних з її діяльністю, продукцією або послугами. Вона не обов'язково має бути окремим документом, її можна інтегрувати у наявну корпоративну звітність та кодекси поведінки ділових партнерів. Заява має охоплювати вище керівництво компанії, всі її функції і, за необхідності, відобразитися в операційних політиках та процедурах.

### **Належна обачність щодо прав людини**

«Належна обачність щодо прав людини» стосується постійного процесу виявлення та усунення впливу компанії на права людини в її діяльності та продукції, а також у мережах постачальників і ділових партнерів. Належна обачність щодо прав людини повинна включати оцінювання внутрішніх процедур і систем, а також зовнішню взаємодію з групами, які потенційно є уразливими від їхньої діяльності.

Керівні принципи ООН стверджують, що компанії повинні на належному рівні інтегрувати висновки щодо своїх процесів належної обачності щодо прав людини в політику та процедури з відповідним розподілом ресурсів і повноважень. Метою є виявлення, запобігання та пом'якшення несприятливого впливу компанії на права людини, і компанії повинні відстежувати свою ефективність у досягненні цих цілей. Насамкінець, компанії повинні бути готові публічно повідомляти про свої зобов'язання та діяльність, зокрема тим групам, які можуть постраждати від їхньої діяльності. Оскільки діяльність, умови і вплив можуть змінюватися, компанія повинна періодично переоцінювати в рамках процесу належної обачності. свій потенційний або фактичний вплив на всі права людини.

### **Відшкодування шкоди**

Якщо компанії виявляють, що вони спричинили несприятливий вплив або сприяли йому, вони повинні забезпечити відшкодування шкоди або співпрацювати задля його забезпечення за допомогою правових процедур. У деяких випадках досягти відшкодування краще через судові механізми, і у цьому випадку компанія повинна співпрацювати у таких процедурах. В інших випадках для забезпечення ефективного засобу захисту найкраще підходять діалог, посередництво, арбітраж або інші позасудові механізми. Відповідна форма захисту здебільшого залежатиме від побажань постраждалих. (Для отримання додаткової інформації див Главу IV.)

### ***Запитання 27. Чи Керівні принципи ООН фактично накладають на компанії зобов'язання держав у сфері міжнародного права прав людини?***

Ні. Термін «відповідальність» поважати замість терміну «обов'язок», вказує на те, що повага до прав не є обов'язком, який поточне міжнародне право у сфері прав людини зазвичай покладає безпосередньо на компанії, хоча елементи цієї відповідальності часто відображаються у національних законодавствах. Коли йдеться про запобігання та усунення впливу бізнесу на права людини, Керівні принципи ООН відображають диференційовані, але взаємодоповнювальні ролі держав і компаній щодо прав людини. Як зазначалося у Главі II, міжнародне право прав людини зобов'язує держави вживати відповідних заходів для захисту прав людини від несприятливого впливу компаній. Натомість будь-які юридичні обов'язки компаній, пов'язані з корпоративною відповідальністю щодо поваги до прав людини, як правило, покладаються державами на національному рівні — у деяких випадках як результат зобов'язань держав щодо прав людини. Проте Керівні принципи ООН передбачають, що незалежно від того, чи виконують держави свої власні зобов'язання щодо захисту прав людини, компанії несуть незалежну відповідальність за дотримання прав людини.

### ***Запитання 28. Які права людини є актуальними і чому?***

Оскільки компанії можуть впливати практично на весь спектр міжнародно визнаних прав людини, їхня відповідальність за дотримання цих прав поширюється на всі такі права. Як мінімум, це означає права, закріплені у Загальній декларації прав людини, у двох Міжнародних пактах про громадянські і політичні права та про економічні, соціальні та культурні права, а також у Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці, яка охоплює вісім основних конвенцій МОП. Залежно від ситуації, зокрема, коли компанії становлять ризики для осіб, які належать до певних груп або груп населення, що потребують особливої уваги, їм може знадобитися врахувати додаткові міжнародні стандарти прав людини. Наприклад, компаніям, які можуть впливати на права дітей, також слід звернути увагу на конкретні права, закріплені в Конвенції ООН про права дитини.

На практиці у певних галузях чи ситуаціях компанії часто наражаються на більший ризик впливу на одні права людини, ніж на інші. Однак це не змінює того факту, що відповідальність за дотримання поширюється на всі права.

### ***Запитання 29. Чи повинні компанії також просувати та права людини і забезпечувати їхню реалізацію?***

Ні. Міжнародне право прав людини покладає просувати та права людини і забезпечувати їхню реалізацію на держави. Корпоративна відповідальність за дотримання прав людини вимагає від компаній не порушувати права людини, але

не вимагає від них ще й просувати та права людини і забезпечувати їхню реалізацію.

Немає мети перешкоджати компаніям також просувати права людини та допомагати в їхній реалізації, якщо вони можуть і бажають це робити. Такі дії можуть бути добровільними зобов'язаннями або за деяких обставин вимагатися від них за контрактом. Але така додаткова діяльність не є частиною загальної базової відповідальності, згідно з якою всі компанії мають поважати права людини, і її не можна використовувати в якості заміни невиконання цієї відповідальності чи компенсації за таке невиконання.

Тим не менш, багато компаній вирішують підтримувати права людини. Підписанти Глобального договору зобов'язуються «підтримувати та поважати» права людини, як зазначено в першому з десяти принципів Глобального договору. Приклади того, як бізнес може підтримувати права людини, можна знайти на веб-сайті Глобального договору ООН: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org).

### **Запитання 30. Як відповідальність щодо дотримання прав людини пов'язана зі сферою впливу компанії?**

Поняття сфери впливу компанії іноді використовується для визначення меж її соціальної відповідальності, але воно не використовується в Керівних принципах ООН. Ця концепція може бути корисною при розгляді того, як компанія може просувати права людини чи підтримувати інші соціальні цілі. Але в Керівних принципах ООН вплив не є підставою для покладення на компанію відповідальності за завдання шкоди правам людини. Натомість відповідальність визначається впливом її діяльності на права людини: чи спричиняє вона несприятливий вплив, чи сприяє йому, чи зазначена діяльність, продукти або послуги безпосередньо пов'язані з несприятливим впливом, обумовленим діловими відносинами. Вплив її діяльності — який в даному випадку розуміється як важіль впливу — стає доречним для визначення того, що він може обґрунтовано зробити для подолання цього впливу, і зазвичай змінюватиметься в зазначених контекстах. Якщо сама компанія не спричинила такого впливу, важелі її впливу на порушника визначатимуть вибір засобів щодо запобігання або пом'якшення впливу, але не впливатиме на сферу відповідальності як таку.

Якщо необхідно визначити пріоритетність дій щодо усунення ризиків у сфері прав людини, компаніям слід керуватися ступенем серйозності виявленого потенційного або фактичного впливу, беручи до уваги що відсутність своєчасних заходів може призвести до непоправних наслідків.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Докладніше про це див. «Корпоративна відповідальність щодо дотримання прав людини».

### ***Запитання 31. Чи слід вимагати від компаній виключно дотримання внутрішнього законодавства?***

Якщо національне законодавство прийнято та виконується таким чином, що воно вимагає від компаній дотримання всіх міжнародно визнаних прав людини, то дотримання прав людини є юридичним обов'язком. Однак корпоративна відповідальність щодо дотримання прав людини виходить за межі необхідності дотримання національних законів і нормативно-правових актів, що регулюють дотримання прав людини. Це однаково стосується випадків, коли національне законодавство є слабким, відсутнім або не виконується. Як правило, одна з найскладніших ситуацій для компаній виникає, коли національне законодавство прямо суперечить міжнародним стандартам у сфері прав людини або відповідає їм не повною мірою. Наприклад, національне законодавство деяких держав не забезпечує рівні права чоловіків та жінок або обмежує право на свободу вираження поглядів і свободу об'єднань. Якщо національне законодавче середовище унеможлиблює для компанії виконання повною мірою своїх обов'язків щодо дотримання прав людини, передбачається, що компанія повинна знаходити способи дотримання принципів міжнародно визнаних прав людини та постійно демонструвати свої зусилля у цій сфері. Це може виражатися, наприклад, у формі протесту проти вимог уряду, у вигляді прагнення вступити в діалог з урядом щодо питань прав людини або пошуку способів звільнення від виконання положень законодавства, які можуть призвести до несприятливих наслідків для прав людини. Але якщо надалі національний контекст унеможлиблює запобігання або пом'якшення несприятливого впливу на права людини, компанія буде ймовірно змушена розглянути питання щодо припинення своєї діяльності з урахуванням компетентної оцінки наслідків такого кроку для прав людини.

### ***Запитання 32. Яка різниця між несприятливим впливом, який компанія може спричинити або якому вона може сприяти через свою діяльність або який може бути «прямо пов'язаний» із її діяльністю, продуктами або послугами через ділові відносини?***

Відповідно до принципу корпоративної відповідальності за дотримання прав людини від компанії вимагається:

- (а) Уникати спричинення або сприяння будь-якого несприятливого впливу на права людини в процесі своєї діяльності та усувати будь-який наслідки такого впливу, коли він виникає; та
- (б) Сприяти пом'якшенню або запобіганню будь-якого впливу, безпосередньо пов'язаного з її діяльністю, продуктами або послугами через його ділові відносини.

## Приклади

Компанія може спричиняти несприятливий вплив у разі позбавлення її працівників права на самоорганізацію. Компанія може спричиняти несприятливий вплив у разі фінансування проєкту будівництва, який призведе до примусового виселення, або у разі погодження з постачальником замовлення на закупівлю, терміни виконання якого унеможливають дотримання ним міжнародних стандартів праці. Діяльність, продукти або послуги компанії можуть бути безпосередньо пов'язані з несприятливим впливом через ділові відносини, якщо один із її постачальників укладає без її попереднього відома субпідрядні договори з підрядникам, які використовують примусову працю. У цьому останньому прикладі компанія не спричинила несприятливого впливу або не сприяла йому, але, якщо вона дізналася про такі випадки, її дії повинні бути спрямовані на запобігання та/або пом'якшення його наслідків.

Ці різні види причетності до несприятливого впливу на права людини потребуватимуть різних заходів реагування. Компанія оцінює характер своєї причетності до несприятливого впливу на права людини, тобто чи відповідає вона пунктам (а) або (b) зазначеним вище, через процес належної перевірки прав людини. Якщо компанія спричиняє або може спричинити несприятливий вплив на права людини, вона повинна вжити необхідних заходів для припинення свого впливу або запобігання йому. У випадку, коли компанія може спричиняти або сприяти несприятливому впливу на права людини, вона повинна вжити необхідних заходів, щоб припинити або запобігти цьому впливу та максимально використовувати свій вплив, щоб пом'якшити будь-який інші наслідки такого впливу. Якщо вплив на права людини безпосередньо пов'язаний з її діяльністю, продуктами або послугами через ділові відносини, вона повинна прагнути запобігти або пом'якшити такий вплив, навіть якщо вона не сприяла його виникненню.

Термін «безпосередній зв'язок» означає зв'язок між шкодою та продуктами, послугами та діяльністю компанії через *іншу* компанію (ділові відносини). Причинно-наслідковий зв'язок між діяльністю компанії та несприятливим впливом не є фактором, що впливає на визначення сфери застосування цієї частини Керівних принципів ООН.

«Ділові відносини» компанії в широкому сенсі визначаються та охоплюють стосунки з діловими партнерами, організаціями в її ланцюгу створенню вартості та будь-якою іншою державною чи недержавною організацією, безпосередньо пов'язаною з її діяльністю, продуктами або послугами. Це включає суб'єктів в її ланцюгу постачань, що не входять до першого рівня, а також опосередковані та безпосередні ділові відносини.<sup>8</sup>

### **Запитання 33. Чи відрізняються обов'язки малих і середніх підприємств від обов'язків великих транснаціональних компаній?**

Ні, відповідальність за дотримання прав людини є основним очікуванням для всіх компаній, незалежно від розміру, умов діяльності, сектора чи галузі. Не слід вважати, що невелике підприємство обов'язково має менший потенційний або фактичний вплив на права людини, ніж більша компанія. Однак розмір компанії часто впливає на вибір підходів, які вона використовує для виконання своїх обов'язків.

Великі компанії, ймовірно, матимуть ширший спектр діяльності, більше ділових зв'язків, а також довші та складніші ланцюги постачань, ніж малі компанії. Великі компанії також, швидше за все, матимуть складніші процедури та системи ухвалення рішень, комунікації, контролю та нагляду. Таким чином всі ці процеси мають відобразитися в політиці та процесах, необхідних великим компаніям, щоб гарантувати, що з одного боку, вони отримують необхідну інформацію щодо дотримання прав людини, а з іншого — дотримуються прав людини на практиці. У більшості випадків великим компаніям знадобляться більш формальні та комплексні системи для ефективної інтеграції дотримання прав людини в усю свою діяльність. Невеликі компанії можуть мати менш формальні способи комунікації, меншу кількість працівників і менш формальні структури управління. З цієї причини внутрішні системи та нагляд також можуть бути менш формалізованими та складними. Тим не менш, хоча компанія з невеликою кількістю працівників ймовірно часто може не мати потреби в комплексних системах, розмір ніколи не повинен бути визначальним фактором для визначення характеру та масштабу засобів, необхідних для вирішення проблем щодо прав людини — вона завжди має зважати на ризик, пов'язаний із дотриманням прав людини, що його створює діяльність компанії, її продукція, послуги та ділові відносини.

---

<sup>8</sup> Докладніше про це див. «Корпоративна відповідальність щодо дотримання прав людини». У відповідь на конкретні запитання зовнішніх організацій УВКПЛ ООН також видало директивні вказівки щодо різних категорій впливу в Керівних принципах ООН, зокрема щодо фінансового сектора. З такими директивними вказівками можна ознайомитися на [www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterSOMO.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterSOMO.pdf) та [www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterOECD.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterOECD.pdf) (доступ надано 28 серпня 2014 року).

Існує велика вірогідність того, що продукція, діяльність або послуги компанії, яка торгує золотом і має в штаті 20 працівників, і яка купує золото в постраждалих від конфлікту країнах, в яких поширені порушення прав людини в процесі видобутку корисних копалин, матиме значний ризик того, що її продукти, діяльність або послуги будуть пов'язані з несприятливим впливом на права людини через ділові відносини цієї компанії. Її політика та засоби гарантування непричетності до таких зловживань повинні бути пропорційними цьому ризику. Це може ймовірно потребуватиме створення комплексних і офіційних систем. Не виключено, що компанія також може вимушена, наприклад, скористатися послугами зовнішнього експерта з прав людини та процесом належної обачності, якщо вона не матиме відповідного досвіду та спеціалістів.

Інформацію про ресурси стосовно малих і середніх підприємств див. у додатку IV.

## IV. ДОСТУП ДО ЗАСОБІВ ЗАХИСТУ

### **Запитання 34. Що зазначено в Керівних принципах ООН щодо доступу до засобів захисту?**

Одним із засадничих принципів міжнародної системи захисту прав людини є забезпечення доступу постраждалих осіб до ефективного засобу захисту в разі порушення їхніх прав. Усунення несприятливого впливу порушення прав людини охоплює як *процес* надання засобів захисту від несприятливого впливу на права людини, так і суттєві *результати*, які можуть пом'якшити або компенсувати цей вплив. Відповідно до Керівних принципів ООН обов'язок держави гарантувати захист прав людини від зловживань включає забезпечення того, що, якщо компанії порушують права людини, держава забезпечить надання надійних і відповідних засобів захисту постраждалим особам за допомогою судових, адміністративних, законодавчих або інших відповідних процедур, якщо такі порушення відбуваються в межах її території та/або юрисдикції.

Ефективні судові механізми слугують основою для забезпечення доступу до засобів захисту; обов'язок держави гарантувати доступ до ефективних засобів захисту включає вжиття відповідних заходів для забезпечення того, щоб державні національні судові механізми мали повноваження розглядати питання пов'язаних з підприємницькою діяльністю зловживань у сфері прав людини. Це передбачає вжиття заходів для усунення юридичних, практичних або інших бар'єрів (таких як адміністративні збори або мовні бар'єри), які можуть перешкодити постраждалим подавати скарги.

#### **Перешкоди для доступу до національних судів**

Спільноти національних меншин або корінних народів можуть не розмовляти мовою більшості населення. Якщо суди, навіть у районі проживання національної меншини або корінного населення, використовують виключно мову більшості, це може перешкодити поданню постраждалими особами їхніх скарг до суду. У таких випадках обов'язок держави щодо забезпечення доступу до судового захисту може передбачати залучення перекладачів, які дозволяють групам меншин розуміти перебіг судового процесу, викладати скарги рідною мовою та виступати в суді.

Тим не менш обов'язок забезпечити доступ до ефективних засобів захисту не просто означає, що держави повинні зміцнювати свою правову базу та судові системи. Вони також повинні забезпечити доступність ефективних позасудових засобів захисту для розгляду скарг і винесення, за необхідності, рішень у справах щодо пов'язаних з веденням підприємницької діяльності порушень прав людини. Адміністративні, законодавчі та інші позасудові механізми відіграють важливу

роль з точки зору доповнення та розширення судових механізмів. Такими позасудовими механізмами можуть бути омбудсмени, органи з питань праці та зайнятості, що мають повноваження розглядати справи та накладати санкції, а також національні інституції з прав людини. Вони можуть мати судові повноваження — наприклад, деякі національні інституції з прав людини в основному виконують роль посередників між сторонами, тоді як інші мають повноваження щодо розгляду справ, ухвалення судових рішень, визначення санкцій та забезпечення інших форм захисту.

Принципи доступу до засобів захисту застосовуються не лише до держав. Вони також передбачають, що компанії повинні співпрацювати з судовими механізмами та сприяти або співпрацювати з механізмами оперативного рівня в розгляді та винесенні рішень щодо скарг окремих осіб і громад, які могли постраждати від їх діяльності. Однак механізми розгляду скарг на оперативному рівні не повинні використовуватися для підризу ролі законних профспілок у вирішенні трудових спорів або для перешкоджання доступу до судових чи інших позасудових механізмів розгляду скарг. Багатосторонні та інші спільні ініціативи, засновані на стандартах прав людини, також повинні забезпечувати наявність ефективних механізмів розгляду скарг.

Керівні принципи ООН встановлюють перелік критеріїв ефективності державних і недержавних позасудових механізмів розгляду скарг. Ці критерії передбачають, що ефективні позасудові механізми розгляду скарг мають бути легітимними, доступними, передбачуваними, справедливими, прозорими та відповідати правозахисним нормам. Простіше кажучи, вони повинні забезпечувати реальний доступ до ефективних засобів захисту постраждалих від зловживань компаніями в сфері прав людини і не повинні обмежуватися виключно зв'язками з громадськістю. Механізми оперативного рівня також повинні ґрунтуватися на взаємодії та діалозі з групами зацікавлених сторін, чиї скарги вони прагнуть задовольнити.

### ***Запитання 35. Чи є обов'язком держави виправлення наслідків зловживань у сфері прав людини?***

Обов'язком держави щодо захисту прав людини є забезпечення того, щоб у разі виявлення зловживань в сфері прав людини в межах її юрисдикції постраждалі мали доступ до ефективних засобів захисту за допомогою судових, адміністративних, законодавчих або інших відповідних процедур. Це закріплено в Керівних принципах ООН. Державні судові та позасудові механізми мають стати основою ширшої системи засобів захисту від пов'язаних із підприємницькою діяльністю зловживань у сфері прав людини.

Але це також має стосунок до компаній, які повинні надавати засоби захисту

безпосередньо або через співпрацю з іншими державними або недержавними механізмами захисту у разі виявлення факту спричинення ними несприятливого впливу на права людини або сприяння йому. Це є частиною їхньої власної відповідальності: компанія за визначенням не може нести свою відповідальність щодо дотримання прав людини, якщо ця компанія визначає, що вона спричинила несприятливий вплив на права людини або сприяла йому, але не може забезпечити його виправлення. У багатьох випадках компанія також може бути найкращою структурою для забезпечення відшкодування у разі несприятливого впливу, особливо якщо такий вплив можна визначити та виправити на ранній стадії.

### ***Запитання 36. Що таке позасудовий механізм розгляду скарг?***

Хоча судові механізми слугують основою забезпечення доступу до засобів захисту, державні та недержавні позасудові механізми можуть відігравати важливу роль з точки зору доповнення та розширення судових механізмів. У деяких випадках постраждала особа може віддати перевагу позасудовому механізму, а не судовому. Термін «позасудовий механізм розгляду скарг» (іноді просто «механізм розгляду скарг») використовується в Керівних принципах ООН для охоплення широкого спектру механізмів розгляду скарг або спорів, пов'язаних із участю компаній або їхніх партнерів. Позасудовим механізмом розгляду скарг може бути будь-яка процедура або процес, за допомогою яких постраждалі особи можуть подати скаргу на компанію та добитися її врегулювання. Такі механізми можуть ґрунтуватися на посередництві, судовому розгляді або бути реалізованими за допомогою інших культурно прийнятних процесів, що відповідають правозахисним нормам, або їх комбінації залежно від контексту, відповідних питань, будь-якого суспільного інтересу та можливих потреб сторін.

**Оперативний** механізм розгляду скарг — це позасудовий механізм розгляду скарг, який створює або забезпечує компанія, або який іншим чином пов'язаний з нею і діє локально на оперативному рівні.

Усі державні та недержавні позасудові механізми розгляду скарг повинні відповідати критеріям ефективності, викладеним у Керівному принципі 31.

### ***Запитання 37. Який взаємозв'язок між судовими та позасудовими засобами захисту?***

Ефективні судові механізми слугують основою забезпечення доступу до засобів захисту, і головним обов'язком держави є забезпечення ефективного доступу постраждалих до засобів захисту через судову систему. Позасудовий засіб захисту не завжди може бути доречним. Деякі зловживання в сфері прав людини, наприклад ті, що призводять до виникнення потенційної кримінальної

відповідальності та/або прирівнюються до грубих зловживань у сфері прав людини, повинні, за можливості, розглядатися за допомогою судових механізмів. В інших випадках, наприклад, якщо судовий процес вже розпочався, може бути доцільнішим продовжувати його, а не домагатися відшкодування за допомогою позасудових механізмів.

Однак у деяких випадках постраждалі можуть самі віддати перевагу позасудовому процесу. Це може бути пов'язане з тим, що він є швидшим і потенційно менш дорогим, або з тим, що характер скарги передбачає відшкодування без звернення до судової інстанції (наприклад, забезпечення швидкого вирішення незначних скарг, які самі по собі не можуть прирівнюватися до зловживань в сфері прав людини). Але таке також може статися з інших причин, наприклад, якщо постраждалі вважають, що діалог з компанією може принести їм більшу вигоду. Компанії не завжди можуть забезпечити функціонування судової системи — у деяких випадках судова система може бути слабкою або упереджено сприйматися постраждалими, які вважають, що вони не мають реальної можливості отримати за її допомогою відшкодування. В таких випадках позасудові механізми є важливою альтернативою, навіть потенційно у випадках серйозніших порушень.

Судові та позасудові механізми захисту не виключають один одного. Іноді постраждалі можуть спочатку шукати правового захисту через позасудовий механізм, але якщо їхня скарга не задоволена, вони можуть на пізнішому етапі звернутися до суду. Судові та позасудові процеси також можуть тривати одночасно. Деякі позасудові механізми мають опцію судової «ескалації», тобто забезпечують можливість примусового виконання їхніх рішень судами.

Керівні принципи ООН вказують на необхідність того, щоб усі засоби захисту краще розвивалися, ставали ефективнішими, були відомі та доступні для потенційних користувачів. За можливості, в усіх випадках постраждалі особи повинні мати можливість прийняти обґрунтоване рішення щодо алгоритму дій із чітким розумінням наявних альтернатив. Як зазначено вище (див. Запитання 34), Керівні принципи ООН також уточнюють, що позасудові механізми не повинні використовуватися для підризу ролі легітимних профспілок у вирішенні трудових спорів або перешкоджати доступу до судових або інших позасудових механізмів розгляду скарг.

### **Запитання 38. В яких випадках компанії повинні забезпечувати відшкодування шкоди?**

Якщо компанія спричинила несприятливий вплив на права людини або сприяла йому, вона повинна забезпечити відшкодування або сприяти його забезпеченню. Компанія може відігравати безпосередню роль у забезпеченні своєчасних та

ефективних засобів захисту. Залежно від характеру конкретної шкоди засоби захисту можуть мати різні форми, зокрема вибачення, компенсацію (фінансову або іншу), припинення певної діяльності або відносин, домовленості про засоби з попередження виникненню повторних випадків несприятливого впливу, або іншу форму, яка погоджена сторонами та яка відповідає критеріям ефективності відповідно до Керівного принципу 31. За інших обставин відшкодування шкоди може здійснюватися не компанією, а іншою організацією. Наприклад, у випадку кримінальних звинувачень, компанія повинна звернутися до судових або державних органів, а не самотійно займатися відшкодуванням.

### **Запитання 39. Яку роль відіграють оперативні механізми розгляду скарг?**

Оперативні механізми розгляду скарг — це офіційний засіб, розроблений або наданий компанією, за допомогою якого окремі особи або групи осіб можуть висловлювати занепокоєння щодо впливу на них підприємницької діяльності, у тому числі, але не виключно, будь-який вплив на їхні права людини. У Керівних принципах ООН термін «оперативний механізм розгляду скарг» охоплює як механізми на рівні компанії в цілому, так і рівні місця роботи компанії або її проекту. Оперативний механізм розгляду скарг повинен бути безпосередньо доступним для окремих осіб і громад, які можуть постраждати від несприятливого впливу компанії. Такий механізм зазвичай курується компанією або кимось, хто діє від її імені самотійно або в співпраці з іншими, зокрема з відповідними зовнішніми зацікавленими сторонами. Механізм розгляду скарг на оперативному рівні дозволяє постраждалим безпосередньо звертатися до компанії для оцінювання відповідної проблеми та відшкодування будь-якої шкоди.

Основна мета механізмів розгляду скарг на оперативному рівні полягає в наданні на ранньому етапі допомоги з метою виявлення та вирішення проблем постраждалих сторін до посилення будь-якого несприятливого впливу або спричинення ним шкоди.

Таким чином, оперативні механізми розгляду скарг можуть функціонувати як системи раннього попередження. Вони надають можливість постраждалим сторонам доводити свої проблеми до відома компанії до їхнього накопичення та перетворення на серйозні проблеми та зловживання в сфері прав людини. Це може сприяти розбудові надійніших і стабільніших відносин для всіх сторін. Однак такі механізми не замінюють конструктивну співпрацю зацікавлених сторін або колективні договори, і не повинні використовуватися для ускладнення доступу до судових засобів захисту.

Оперативні механізми розгляду скарг також можуть відігравати важливу роль у відстеженні ефективності реагування компанії на несприятливий вплив на права людини. Такий механізм може забезпечити канал для зворотного зв'язку для отримання інформації про ефективність вирішення проблеми впливу на права людини з точки зору постраждалих сторін.

У будь-якому випадку механізми розгляду скарг на оперативному рівні повинні відповідати критеріям ефективності, викладеним у Керівному принципі 31.

#### ***Запитання 40. Які характеристики повинен мати позасудовий механізм розгляду скарг, щоб бути ефективним?***

Важливо, щоб як державні, так і оперативні механізми розгляду скарг були добре розроблені та організовані, щоб не спотворити оцінку управління ризиками для прав людини. Керівні принципи ООН рекомендують, щоб ефективні механізми розгляду скарг були легітимними, доступними, передбачуваними, справедливими, прозорими та відповідали правозахисним нормам та слугувати джерелом безперервного навчання та удосконалення. Оперативні механізми розгляду скарг, тобто механізми, створені компаніями, також мають ґрунтуватися на взаємодії та діалозі. Ці критерії спрямовані на те, щоб запевнити зацікавлені сторони у тому, що позасудові механізми є ефективними у забезпеченні засобів захисту міжнародно визнаних прав людини. Механізм, який відповідає лише деяким із цих критеріїв, може бути не в змозі забезпечити відповідні засоби захисту, бо якщо механізм розгляду скарг, незалежно від того, чи є його процеси прозорими, передбачуваними та справедливими, не забезпечує відповідних прав результатів, він не може бути дійсно ефективним у наданні засобу захисту від заподіяної шкоди. Така само й ефективний механізм оперативного рівня, який не слугує джерелом безперервного навчання — тобто коли скарги та справи, які проходять через механізм, не формують майбутні підходи компанії до управління ризиками для прав людини, з часом припинить бути дійсно ефективним. Таким чином, усі критерії є взаємозалежними і доповнюють один одного, і їх слід застосовувати як єдине ціле.

## ДОДАТОК І.

### КЛЮЧОВІ ПОНЯТТЯ У КЕРІВНИХ ПРИНЦИПАХ ООН

#### Негативний вплив на права людини

У контексті Керівних принципів ООН «несприятливий вплив на права людини» має місце, коли дія позбавляє особу можливості користуватися своїми правами людини або зменшує її.

#### Ділові відносини

Ділові відносини стосуються тих відносин підприємства з діловими партнерами, тобто суб'єктами у його ланцюгу поставок та з будь-якими іншими недержавними або державними суб'єктами, які безпосередньо пов'язані з діяльністю підприємства, його продукцією чи послугами. До них належать непрямі ділові відносини в його ланцюгу створення вартості, відносини поза першим рівнем, володіння неконтрольним чи контрольним пакетом акцій у спільних підприємствах.

#### Співучасть

У співучасті є як юридичне, так і неюридичне означення. З юридичної точки зору більшість національних законодавств забороняє співучасть у вчиненні злочину, а деякі з них передбачають у таких випадках кримінальну відповідальність підприємств. Досвід судової практики із застосування міжнародного кримінального права вказує на те, що відповідним стандартом пособництва та підбурювання є «свідоме надання практичної допомоги чи підбурювання, які суттєвим чином впливають на вчинення злочину».

Прикладами позаправової «співучасті» можуть бути ситуації, коли бізнес-підприємство отримує вигоду від зловживань, вчинених іншими, наприклад, коли воно знижує витрати через рабовласницьку практику в своєму ланцюжку поставок або не може виступити проти зловживань, пов'язаних з його власними операціями, продуктами чи послугами, незважаючи на наявність принципових причин для цього. Незважаючи на те, що підприємства ще не були визнані судами співучасниками такого роду зловживань, громадська думка встановлює нижчу планку та може завдати їм значних збитків.

Процес належної обачності щодо прав людини має виявити ризики співучасті з позаправової (або уявної), а також юридичної точки зору та надати відповідні відповіді.

## Належна обачність

Належна обачність визначається як «така міра розсудливості, активності чи старанності, яку слід належним чином очікувати від розсудливої та розважливої [особи] за конкретних обставин і якою вона зазвичай користується; не вимірюється якимось абсолютним стандартом, а залежить від відносних фактів окремого випадку».<sup>9</sup> У контексті Керівних принципів ООН належна обачність щодо прав людини включає постійний процес управління, який розумне та розсудливе підприємство має здійснювати з огляду на свою ситуацію (включно з галуззю, умовами діяльності, розміром та подібними факторами), щоб виконати свій обов'язок щодо дотримання прав людини.

## Грубі порушення прав людини

У міжнародному праві немає єдиного визначення грубих порушень прав людини, але, як правило, вони включають такі діяння: геноцид, рабство та подібні до рабства практики, позасудові або довільні страти, катування, насильницькі зникнення, довільне та тривале затримання та систематична дискримінація. Інші види порушень прав людини, зокрема економічних, соціальних і культурних прав, також можуть вважатися грубими порушеннями, якщо вони є серйозними та систематичними, наприклад, порушення мають місце у великих масштабах або спрямовані проти окремих груп населення.

## Права людини та міжнародні злочини

Деякі з найсерйозніших порушень прав людини можуть становити міжнародні злочини. Міжнародні злочини були визначені державами відповідно до Римського статуту Міжнародного кримінального суду. Це геноцид («дії, вчинені з наміром повністю або частково знищити національну, етнічну, расову чи релігійну групу»), злочини проти людства (широко поширені та систематичні напади на цивільне населення, які включають вбивства, поневолення, тортури, зґвалтування, дискримінаційне переслідування тощо), військові злочини (за визначенням міжнародного гуманітарного права) та злочин агресії.

## Зловживання в сфері прав людини в порівнянні з порушеннями прав людини

Термін «зловживання у сфері прав людини» використовується в Керівних принципах ООН у зв'язку з несприятливим впливом на права людини, спричиненим недержавними суб'єктами — у цьому контексті підприємствами. Термін «порушення» зазвичай застосовується в зв'язку з несприятливим впливом на права людини, спричиненим державою через порушення її зобов'язань щодо захисту, дотримання та забезпечення реалізації прав людини. Оскільки

<sup>9</sup> *Black's Law Dictionary*, 6th ed. (St. Paul, Minnesota, West, 1990).

недержавні суб'єкти зазвичай не мають однакових зобов'язань згідно з міжнародним правом прав людини, у Керівних принципах ООН для такого впливу використовується термін «зловживання», а не «порушення».

### Ризики для прав людини

Ризики комерційного підприємства щодо прав людини — це будь-які ризики того, що його діяльність може призвести до одного чи кількох несприятливих наслідків для прав людини. Таким чином, вони пов'язані з його *потенційним* впливом на права людини. За традиційного оцінювання ризиків фактори ризику включаються як до наслідків події (її тяжкості), так і до її ймовірності. У контексті ризиків для прав людини ступінь наслідків є панівним фактором. Ймовірність може мати значення для визначення пріоритетів порядку розгляду потенційних впливів за деяких обставин (див. нижче «суттєвий вплив на права людини»).

Важливо відзначити, що ризики підприємства щодо прав людини — це ризики, які його діяльність становить для прав людини. Вони йдуть окремо від будь-яких ризиків, які може становити для підприємства *участь у зловживаннях у сфері прав людини* (наприклад, юридична відповідальність або шкода репутації), хоча ці два поняття часто пов'язані між собою (наприклад, юридична відповідальність або операційні витрати внаслідок участі компанії у зловживанні).

### Важелі впливу

Важелі впливу — це перевага, яка дає можливість здійснювати вплив. У контексті Керівних принципів ООН вони стосуються спроможності підприємства вплинути на протиправну діяльність іншої сторони, яка спричиняє несприятливий вплив на права людини або сприяє йому.

### Пом'якшення

Пом'якшення несприятливих наслідків для прав людини стосується заходів, вжитих для зменшення його масштабу, за наявності будь-якого залишкового впливу, який потребує усунення. Пом'якшення ризиків для прав людини стосується заходів, вжитих для зменшення ймовірності виникнення певних несприятливих наслідків.

### Політична узгодженість

Політична узгодженість є застосовною до обов'язку держави захищати права людини. Політична узгодженість означає узгодженість між політикою та нормативно-правовими актами різних державних відомств, агентств та установ. Усі установи, які формують ділову поведінку — наприклад, відомства, відповідальні за працевлаштування та умови праці, реєстрацію бізнесу, сприяння експорту, міжнародну торгівлю, охорону довкілля та державні експортно-кредитні агентства, хоч і дуже різні за своїми повноваженнями, повинні знати зобов'язання

держави щодо захисту прав людини від несприятливого впливу підприємницької діяльності та дотримуватись їх.

### **Потенційні наслідки для прав людини**

«Фактичний вплив на права людини» — це несприятливий вплив, який вже відбувся або має місце.

### **Запобігання**

Запобігання несприятливих наслідків для прав людини стосується заходів, вжитих з метою уникнення таких наслідків.

### **Відшкодування шкоди/засоби захисту**

Відшкодування шкоди та засоби захисту стосуються як *процесів* надання засобів захисту від несприятливого впливу на права людини, так і суттєвих *результатів*, які можуть протидіяти несприятливому впливу або компенсувати його. Ці результати можуть приймати різні форми, як-то вибачення, реституцію, відновлення, фінансову або нефінансову компенсацію та штрафні санкції (будь то кримінальні чи адміністративні, як, наприклад, штрафи), а також запобігання спричиненню майбутньої шкоди через, наприклад, судові заборони або гарантії неповторення.

### **Основні права людини**

Найбільш важливими правами людини для комерційних підприємств є ті, що перебувають під найбільшою загрозою. Зазвичай вони будуть різнитися залежно від галузі та умов діяльності. У Керівних принципах ООН чітко зазначено, що підприємство не повинно зосереджуватися виключно на найважливіших питаннях прав людини та ігнорувати інші, що можуть виникнути. Але найбільш помітними правами логічно будуть ті, на яких воно зосереджує свої основні зусилля.

### **Серйозний вплив на права людини**

У коментарі до Керівних принципів ООН визначається серйозний вплив на права людини з огляду на його масштаб, обсяг і характер непоправності. Це означає, що його серйозність і кількість осіб, які постраждали або постраждають (наприклад, від відстрочених наслідків екологічної шкоди) будуть включені у відповідні міркування. «Непоправність» є третім важливим фактором, який використовується тут для позначення будь-яких обмежень здатності повернути постраждалих у принаймні таке саме становище або становище еквівалентне тому, що було до несприятливого впливу.

### **Зацікавлена сторона/постраждала зацікавлена сторона**

Зацікавлена сторона — це будь-яка особа, яка може впливати на діяльність

організації або бути під впливом її діяльності. Під постраждалою зацікавленою стороною тут розуміється особа, чиї права людини були порушені діяльністю, продукцією або послугами підприємства.

### **Консультації із зацікавленими сторонами/залучення зацікавлених сторін**

Під залученням зацікавлених сторін або консультаціями з ними розуміється безперервний процес взаємодії та діалогу між підприємством та потенційно уразливими зацікавленими сторонами, що дає змогу підприємству почути, зрозуміти та реагувати на їхні інтереси та занепокоєння, зокрема через підходи до співпраці.

### **Ланцюг створення вартості**

Ланцюг створення вартості підприємства охоплює діяльність, яка перетворює вкладені матеріали і роботу на кінцевий продукт шляхом додавання вартості. Він включає суб'єкти господарювання, з якими підприємство має прямі чи опосередковані ділові відносини, і які або (а) постачають продукцію чи послуги, що сприяють власним продуктам чи послугам підприємства, або (б) отримують продукти чи послуги від підприємства.

## ДОДАТОК II.

### КЕРІВНІ ПРИНЦИПИ ТА ІНШІ МІЖНАРОДНІ РАМКИ

#### ISO 26000

Стандарт ISO 26000 «Керівництво з соціальної відповідальності» є факультативним стандартом як для державних, так і для приватних організацій. У ньому міститься керівництво з сімох «основних аспектів», що стосуються соціальної відповідальності, до яких належать і права людини. Стандарт ISO 26000 не має стосунку до роботи Спеціального представника. Тим не менш, глава, присвячена правам людини явно ґрунтується на рамках, що стосуються «захисту, поваги та засобів захисту», і відображає суть принципу корпоративної відповідальності щодо дотримання прав людини. [www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm](http://www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm)

#### Керівні принципи ОЕСР

Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) видала Керівні принципи для транснаціональних підприємств (переглянуті у 2011 році). Редакція 2011 року містить нову главу про права людини, яка узгоджується з Керівними принципами ООН. Керівні принципи також застосовують концепцію Керівних принципів ООН щодо належної обачності до всіх аспектів корпоративної відповідальності. Керівні принципи ОЕСР передбачають створення національних контактних центрів, які можуть розглядати скарги щодо порушення їхніх приписів компаніями. [www.oecd.org/daf/inv/mne/](http://www.oecd.org/daf/inv/mne/)

#### Глобальний договір ООН

Глобальний договір є добровільною ініціативою Генерального секретаря Організації Об'єднаних Націй, яка вимагає від підприємств підтримки та поваги до прав людини в рамках 10 принципів, яких компанії зобов'язуються дотримуватися під час підписання Глобального договору. Керівні принципи ООН забезпечують основний зміст двох докладно викладених у Глобальному договорі принципів у галузі прав людини. Керівні принципи ООН також зміцнюють очікування Глобального договору, згідно з якими компанії, що приєдналися до нього, дотримуватимуться твердих політичних заходів і процедур і щорічно повідомлятимуть зацікавлені сторони про свої успіхи. Глобальним договором підготовлено для компаній широкий спектр інструментів та посібників. [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

## ДОДАТОК III.

### СИСТЕМА ОРГАНІЗАЦІЇ ОБ'ЄДНАНИХ НАЦІЙ СИСТЕМИ — ДЖЕРЕЛА ІНШИХ НАСТАНОВ

- *Корпоративна відповідальність за дотримання прав людини Тлумачний посібник* доступний на шести офіційних мовах Організації Об'єднаних Націй.
- Подальші вказівки УВКПЛ ООН та вступні презентації Керівних принципів ООН англійською, французькою та іспанською мовами доступні за посиланням: [www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx) (доступ надано 28 серпня 2014 року).
- Робоча група ООН з питань бізнесу та прав людини підготувала стислий неофіційний вступ до Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини: Його текст доступний за посиланням: [www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Intro\\_Guiding\\_PrinciplesBusinessHR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Intro_Guiding_PrinciplesBusinessHR.pdf) (доступ надано 28 серпня 2014 року).
- В публікації *«Як працювати з Програмою ООН у сфері прав людини: Посібник для організацій громадянського суспільства* міститься інформація для організацій громадянського суспільства про те, як взаємодіяти з УВКПЛ ООН та правозахисними органами Організації Об'єднаних Націй, зокрема механізмами Ради з прав людини.
- Глобальний договір Організації Об'єднаних Націй є майданчиком для залучення підприємницького сектора ([www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)).
- Інструменти Глобального договору доступні за посиланням: [www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/tools\\_resources/index.html](http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/tools_resources/index.html) (доступ надано 28 серпня 2014 року).
- Глобальний договір, Дитячий фонд ООН (ЮНІСЕФ) і міжнародна НУО «Врятуймо дітей» розробили пакет факультетських принципів з питань прав дітей і підприємницької діяльності: «Принципи прав дітей і підприємництва». Текст доступний за посиланням: [www.unglobalcompact.org/Issues/human\\_rights/childrens\\_principles.html](http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/childrens_principles.html) (доступ надано 28 серпня 2014 року).
- З настановами Міжнародної організації праці можна ознайомитись за посиланнями [www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm) [www.ilo.org/ilc/ILCSessions/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/lang--en/index.htm).
- Продовольча та сільськогосподарська організація ООН. *Добровільні керівні принципи відповідального регулювання питань володіння і користування земельними, рибними і лісовими ресурсами у контексті Національної продовольчої безпеки.* Текст доступний за посиланням: [www.fao.org/nr/tenure/voluntary-guidelines/en/](http://www.fao.org/nr/tenure/voluntary-guidelines/en/) (доступ надано 28 серпня 2014 року).

- Міжнародна фінансова корпорація переглянула свій документ Рамки сталого розвитку (2012 рік). Текст доступний за посиланням: [www.ifc.org/sustainabilityframework](http://www.ifc.org/sustainabilityframework) (доступ надано 28 серпня 2014 року).
- Робоча група з питань прав людини, транснаціональних корпорацій та інших підприємств створила базу даних національних планів дій та іншої відповідної інформації про реалізацію державами Керівних принципів ООН, див.: [www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx) (доступ надано 28 серпня 2014 року).

## ДОДАТОК IV.

### ЗОВНІШНІ ДЖЕРЕЛА НАСТАНОВ

Цей список є невичерпним оглядом потенційних джерел додаткових настанов з питань бізнесу та прав людини. Включені до цього списку пункти не слід розглядати як схвалені з боку УВКПЛ ООН, і УВКПЛ ООН не несе відповідальності за точність зовнішніх джерел.

#### Національні інституції з прав людини

В УВКПЛ ООН наявний список існуючих у всьому світі акредитованих національних інституцій з прав людини [www.ohchr.org/Documents/Countries/NHRI/Chart\\_Status\\_NIs.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Countries/NHRI/Chart_Status_NIs.pdf) (доступ надано 28 серпня 2014 року).

Единбурзька декларація про роль НІПЛ у розв'язанні проблем, пов'язаних з бізнесом та правами людини (2010 рік), міститься на веб-сайті [www.ohchr.org/Documents/AboutUs/NHRI/Edinburgh\\_Declaration\\_en.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/AboutUs/NHRI/Edinburgh_Declaration_en.pdf) (доступ надано 28 серпня 2014 року).

Робочою групою з питань бізнесу та прав людини Міжнародного координаційного комітету із заохочення та захисту прав людини було підготовлено електронний інструмент та навчальний посібник для національних інституцій з прав людини, які наявні на веб-сайті [www.humanrightsbusiness.org/guidebook+and+e-learning+for+nhris](http://www.humanrightsbusiness.org/guidebook+and+e-learning+for+nhris) (доступ надано 28 серпня 2014 року).

#### Інші міжурядові механізми, інструменти та настанови

Керівництво Європейської комісії з прав людини для малих та середніх підприємств «Мій бізнес та права людини» наявне на веб-сайті [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/human-rights-sme-guide-final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/human-rights-sme-guide-final_en.pdf) (доступ надано 28 серпня 2014 року).

Стратегія Європейської комісії з корпоративної соціальної відповідальності (2011). [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index_en.htm) (доступ надано 28 серпня 2014 року).

Галузеві посібники Європейської Комісії з бізнесу та прав людини для: агентств з працевлаштування та рекрутингових агентств; інформаційно-комунікаційні технології; і нафта і газ доступні за посиланням: [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/documents/corporate-social-responsibility/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/documents/corporate-social-responsibility/index_en.htm) (доступ надано 28 серпня 2014 року).

#### Неурядові механізми, інструменти та настанови (невичерпний список) з питань Керівних принципів ООН

Ресурсний центр з питань бізнесу і прав людини утримує портали з питань

Керівних принципів ООН та стосовно Робочої групи: [www.business-humanrights.org](http://www.business-humanrights.org) та [www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/Home](http://www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/Home) (доступ надано 28 серпня 2014 року).

У рамках Проєкту SHIFT публікуються методичні рекомендації та звіти стосовно імплементації Керівних принципів ООН підприємствами: [www.shiftproject.org/resources](http://www.shiftproject.org/resources) (доступ надано 28 серпня 2014 року).

Центр досліджень багатонаціональних корпорацій (SOMO), Центр з питань прав людини та довкілля (CEDHA) та НУО «Civider» підготували Посібник для організацій громадянського суспільства «Як використовувати Керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини в дослідженнях компаній та адвокації» (2012 р.). Текст доступний за посиланням: [http://somo.nl/publications-en/Publication\\_3899](http://somo.nl/publications-en/Publication_3899) (доступ надано 28 серпня 2014 року).

Міжнародний круглий стіл з корпоративної відповідальності підготував, серед інших матеріалів, настанови з національних планів дій щодо реалізації Керівних принципів ООН та дослідження доступу до засобів захисту (<http://підзвітність.org/>).

Міжнародна організація роботодавців (ІОЕ) підготувала довідник для роботодавців щодо Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини (2012 р.) Його текст доступний за посиланням: [www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe\\_documents/publications/Policy%20Areas/business\\_and\\_human\\_rights/EN/\\_2012-02\\_UN\\_Guiding\\_Principles\\_on\\_Business\\_and\\_Human\\_Rights\\_-\\_Employers\\_Guide.pdf](http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/business_and_human_rights/EN/_2012-02_UN_Guiding_Principles_on_Business_and_Human_Rights_-_Employers_Guide.pdf) (доступ надано 28 серпня 2014 року).

### **Неурядові механізми, інструменти та настанови (невичерпний список) з питань бізнесу та прав людини**

Міжнародна федерація з прав людини (FIDH) видала посібник щодо механізмів корпоративної відповідальності для постраждалих і неурядових організацій під назвою «Корпоративна підзвітність щодо зловживань у сфері прав людини: Посібник для потерпілих і неурядових організацій щодо механізмів регресу, текст якого доступний за посиланням: [www.fidh.org/Updated-version-Corporate-8258](http://www.fidh.org/Updated-version-Corporate-8258) (доступ надано 28 серпня 2014 року).

Інститут прав людини та бізнесу (IHRB) підготував «*Інвестуючи з огляду на права: Посібник з питань бізнесу та прав людини для інвесторів*» у співпраці з «Calvert Investments» та Центром корпоративної відповідальності «Interfaith». Текст доступний за посиланням: [www.ihrb.org/publications/reports/investing-the-rights-way.html](http://www.ihrb.org/publications/reports/investing-the-rights-way.html) (доступ надано 28 серпня 2014 року).

Європейська ділова мережа з питань корпоративної сталості та відповідальності впровадила Послугу з оцінювання процедури розгляду скарг (МОС-А) і

оприлюднила звіт з оцінкою ефективності механізмів компаній щодо розгляду скарг (2013 р.). Текст доступний за посиланням: [www.csreurope.org/management-complaints-assessment-service-available-all-members](http://www.csreurope.org/management-complaints-assessment-service-available-all-members) та [www.csreurope.org/company\\_mechanisms\\_for\\_addressing\\_human\\_rights\\_complaints.html](http://www.csreurope.org/company_mechanisms_for_addressing_human_rights_complaints.html) (доступ надано 28 серпня 2014 року).

Міжнародне об'єднання «Оксам» підготувало низку довідників та інструментів у сфері корпоративної підзвітності: [oxfam.org.au/explore/corporate-accountability/](http://oxfam.org.au/explore/corporate-accountability/) (доступ надано 28 серпня 2014 року).

Принципи Екватора, рамки управління ризиками, прийняті фінансовими установами для визначення, оцінювання та управління екологічними та соціальними ризиками у фінансуванні проєктів, які посилаються на Керівні принципи ООН, доступні за посиланням: [www.equator-принципи.com/index.php](http://www.equator-принципи.com/index.php) (доступ надано 28 серпня 2014 року).

Добровільні принципи безпеки та прав людини доступні за посиланням: [www.voluntaryprinciples.org/](http://www.voluntaryprinciples.org/).

Міжнародний кодекс поведінки приватних постачальників послуг з охорони та безпеки доступний за посиланням: [www.icoc-psp.org/](http://www.icoc-psp.org/).

Відповідна інформація щодо Ініціативи прозорості видобувних галузей доступна за посиланням: <http://eiti.org/>.

Відповідна інформація щодо Ініціативи етичної торгівлі доступна за посиланням: [ethicaltrade.org/](http://ethicaltrade.org/).

Відповідна інформація про Асоціацію справедливої праці доступна за посиланням: [www.fairlabor.org/](http://www.fairlabor.org/).

Відповідна інформація про «Social Accountability International» та «Social Accountability Accreditation Services» доступна за посиланням: [www.sa-intl.org/](http://www.sa-intl.org/) та [www.saasaccreditation.org/](http://www.saasaccreditation.org/) відповідно.

ІПЕСА, всесвітня асоціація нафтогазової промисловості з екологічних і соціальних питань, розробила навчальний посібник з прав людини. Текст доступний за посиланням: [www.ipieca.org/good-practice/human-rights-training-toolkit](http://www.ipieca.org/good-practice/human-rights-training-toolkit) (доступ надано 28 серпня 2014 року).

Міжнародна рада з питань гірничодобувної та металургійної промисловості, галузева асоціація сталого розвитку в гірничодобувній та металургійній промисловості, зробила кілька публікацій про права людини в гірничодобувній та металургійній промисловості, зокрема довідник щодо оперативних механізмів розгляду скарг. Його текст доступний за посиланням: [www.icmm.com/page/14809/human-rights-in-the-mining-and-metals-industry-overview-management-approach-and-issues](http://www.icmm.com/page/14809/human-rights-in-the-mining-and-metals-industry-overview-management-approach-and-issues) (доступ надано 28 серпня 2014 року).



Фото: © shutterstock.com

Макет і друк — Організація Об'єднаних Націй, Женева  
1415472 (E) – жовтень 2014 р. — 4 318

ISBN: 978-92-1-154207-3



9 789211 542073

**HR/PUB/14/3**

Публікація Організації Об'єднаних Націй

Sales No. E.14.XIV.6