

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ДРУЖБЫ НАРОДОВ»  
Юридический институт  
Кафедра международного права

---

*КОНСОРЦИУМ УНИВЕРСИТЕТОВ РОССИИ*  
*СОВМЕСТНАЯ МАГИСТЕРСКАЯ ПРОГРАММА ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА*

# **БИЗНЕС И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА**

*Учебное пособие*

*Под редакцией*  
*А.Х. Абашидзе, Н.Ф. Кислицыной, А.М. Солнцева*

**Москва**  
**Российский университет дружбы народов**  
**2017**

УДК 339.9:341.231.14:341.123(075.8)  
ББК 67.404+67.412+66.4(0)  
Б59

*Материалы подготовлены и изданы при поддержке  
Управления Верховного комиссара ООН по правам человека (УВКПЧ ООН)  
в рамках проекта по реализации совместной Магистерской программы  
Консорциума университетов России, при этом мнение авторов  
может не совпадать и не должно отождествляться с позицией УВКПЧ ООН*

Рецензенты:

заслуженный юрист Российской Федерации,  
доктор юридических наук, профессор, главный научный сотрудник  
Института государства и права РАН *В.А. Карташкин*;  
кандидат юридических наук *А.О. Гольтяев*

Авторы:

*А.Х. Абашидзе, С.Х. Глухенький, М.В. Ильяшевич,  
Е.В. Киселева, А.Е. Конева, А.М. Насоненко,  
А.М. Николаев, А.М. Солнцев*

**Б59 Бизнес и права человека** : учебное пособие / под ред.  
А. Х. Абашидзе, Н. Ф. Кислицыной, А. М. Солнцева. –  
Москва : РУДН, 2017. – 183 с.

Пособие посвящено международно-правовому анализу различных усилий, предпринятых в рамках ООН и других международных организаций, по урегулированию проблем, возникающих в деятельности бизнес-структур в сфере соблюдения ими прав и свобод человека. Издание подготовлено в целях содействия комплексному изучению дисциплины «Бизнес и права человека» в рамках совместной магистерской программы «Международная защита прав человека», реализуемой Консорциумом университетов России.

Предназначено для студентов, магистрантов и аспирантов, специализирующихся в области международного права, международного права прав человека, преподавателей, практиков, а также всех интересующихся вопросами международного права и международной защиты прав человека.

ISBN 978-5-209-08251-4

© Коллектив авторов. Отв. ред. А.Х. Абашидзе,  
Н.Ф. Кислицына, А.М. Солнцев, 2017

© Российский университет дружбы народов, 2017

---

## ОГЛАВЛЕНИЕ

---

<b>Введение</b> ( <i>Абашидзе А.Х.</i> ).....	5
<b>Глава 1. Усилия, предпринятые в рамках ООН, для разработки правил поведения бизнес-структур по соблюдению прав человека</b> ( <i>Абашидзе А.Х., Глухенький С.Х., Ильяхевич М.В., Конева А.Е., Солнцев А.М.</i> ) .....	8
1.1. Глобальный договор ООН (UN Global Compact) ...	8
1.2. Международно-правовые основания возникновения ответственности бизнес-структур в случае нарушения прав человека в результате их хозяйственной деятельности .....	23
<b>Глава 2. Вклад Комитета по экономическим, социальным и культурным правам в разработку правил поведения бизнес-структур по защите прав человека</b> ( <i>Абашидзе А.Х., Конева А.Е., Насоненко А.М.</i> ) ..	54
<b>Глава 3. Вклад ОЭСР: Руководящие принципы для многонациональных предприятий по соблюдению прав человека в принимающем государстве</b> ( <i>Абашидзе А.Х., Глухенький С.Х., Николаев А.М.</i> ) .....	77
<b>Глава 4. Вклад МОТ: Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики</b> ( <i>Киселева Е.В.</i> ) ...	96
<b>Приложения</b>	
<i>Приложение 1. Десять принципов Глобального договора ООН 2000 г.</i> .....	121

<i>Приложение 2. Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление рамок Организации Объединенных Наций в отношении «защиты, соблюдения и средств правовой защиты» 2011 г. ....</i>	122
<i>Приложение 3. Трехсторонняя декларация принципов МОТ, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики 1977 г. (ред. 2017 г.) .....</i>	135
<i>Приложение 4. Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий. Рекомендации по ответственному ведению бизнеса в контексте глобализации 2011 г. ....</i>	159

---

## ВВЕДЕНИЕ

---

В западной правовой литературе и в рамках международных организаций появляется всё больше трудов и правозащитных актов под названием «Бизнес и права человека». На эту тематику стали обращать внимание и отечественные учёные, а также представители властных структур. Речь идёт о попытках определить международно-правовые основы для установления международно-правовых рамок деятельности бизнес-структур, прежде всего частного сектора, в соответствии с принципами и нормами по соблюдению прав и основных свобод человека.

На нынешнем этапе развития мы имеем следующую ситуацию применительно к данному вопросу: есть государства, которые резко выступают против каких-либо международных обязательств бизнес-структур в сфере прав человека, рассматривая их в качестве вмешательства в сфере частного сектора, что недопустимо по всем экономическим законам; есть государства, которые не только поддерживают такие усилия, но и нередко лоббируют их на различных международных площадках; есть государства, которые ещё не определили своё отношение к этой проблематике.

Инициаторами и активистами по разработке международно-правовых подходов применительно к бизнесу и правам человека преимущественно выступают западные учёные.

Что касается практических результатов по данному вопросу, то следует отметить, что в рамках МОТ и ОЭСР уже имеются специальные акты, затрагивающие деятельность многонациональных предприятий (транснациональных компаний) и их ответственность за нарушение прав и основных свобод человека. В рамках ООН уже достаточно давно функционирует специальная Рабочая группа, уже представившая результаты своего исследования в виде «Руководящих» поло-

жений. Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, осуществляющий международный контроль за выполнением государствами-участниками обязательств по Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах не раз высказывал своё мнение по данному вопросу в рамках принимаемых им замечаний общего порядка. Сейчас Комитет работает над принятием замечания общего порядка «Об обязательствах государств в соответствии с Международным пактом об экономических социальных и культурных правах в контексте деловой активности».

С какими сложностями сталкиваются эксперты при разработке международно-правовых подходов к обозначенной проблематике? Эти сложности носят концептуальный, нормативный, политический, экономический и иной характер. Прежде всего возникает вопрос о субъекте обязательств по международным договорам по правам человека. Нет сомнения в том, что этими субъектами являются государства, которые ратифицировали соответствующие договоры по правам человека. Именно государства берут обязательства соблюдать права и свободы на территории, относящейся к их юрисдикции, под которую подпадают и бизнес-структуры. Отсюда акцент многих исследователей на основную ответственность государств, то есть это дело государств, как они могут устанавливать порядок внутри страны, в том числе по отношению к деятельности бизнес-структур. Другие специалисты, наоборот, утверждают, что этого недостаточно – необходимо действовать через экстерриториальное применение этих обязательств, что предопределяет действия государств экстерриториально, которые нередко грешат вмешательством в юрисдикцию другого государства. При экстерриториальности применения обязательств по правам человека затрагиваются и другие аспекты, прежде всего сфера деятельности бизнес-структур со стороны государств, что не допускается законами экономической деятельности. Дело осложняется и тем, что многие схемы экономической деятельности не обеспечиваются

должными механизмами подотчётности дочерних компаний материнским, которые располагаются территориально в разных государствах. Нередко трудно получить информацию от компаний, которые действуют по системе «франчайзинга» и т.д. Возникают проблемы, связанные с транспарентностью частных компаний под видом конфиденциальности данных о деятельности соответствующих бизнес-структур.

Таким образом, основные проблемы, в том числе международно-правового характера, связанные с деятельностью бизнес-структур, возникают вне сферы международно-правового регулирования исходя из природы бизнес-структур. Тем не менее рост влияния бизнес-структур на экономическое развитие и их возрастающая роль в деле привлечения государствами прямых инвестиций, без которых невозможно решение многих государственных экономических и социальных проблем, обуславливает необходимость всесторонне и фундаментально заниматься изучением проблем, связанных с деятельностью бизнес-структур и устранением причин нарушений ими прав человека.

Первой попыткой в этом плане является настоящее учебное пособие, где анализируются различные усилия, предпринятые в рамках ООН и других международных организаций, по урегулированию проблем, возникающих в деятельности бизнес-структур в сфере соблюдения ими прав и свобод человека.

*Аслан Хусейнович Абашидзе,  
Заслуженный юрист Российской Федерации,  
заведующий кафедрой международного права РУДН,  
член Комитета ООН по экономическим,  
социальным и культурным правам,  
Председатель Комиссии международного права  
Российской Ассоциации содействия ООН,  
член экспертного совета по праву  
Высшей аттестационной комиссии при  
Минобрнауки России,  
доктор юридических наук, профессор*

---

# ГЛАВА 1

## УСИЛИЯ, ПРЕДПРИНЯТЫЕ В РАМКАХ ООН, ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ПРАВИЛ ПОВЕДЕНИЯ БИЗНЕС-СТРУКТУР ПО СОБЛЮДЕНИЮ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

---

*А.Х. Абашидзе, С.Х. Глухенький,  
М.В. Ильяшевич, А.Е. Конева,  
А.М. Солнцев*

### 1.1. Глобальный договор ООН (UN Global Compact)

Глобальный договор является инициативой, принятой 26 июля 2000 г. в рамках Организации Объединенных Наций по предложению Генерального секретаря ООН Кофи Аннана. Его положения направлены, с одной стороны, на добровольное принятие на себя и реализацию социальных обязательств со стороны бизнес-компаний, а с другой – на достижение Целей развития тысячелетия (ЦРТ) (2000–2015)<sup>1</sup>, а в последующем и Целей устойчивого развития (ЦУР) (2015–2030)<sup>2</sup>. Документ закрепляет десять принципов в качестве основы корпоративной деятельности<sup>3</sup>, сформулированных на основе таких международно-правовых актов, как Всеобщая декларация прав человека<sup>4</sup>, Декларация об основополагающих принципах

---

<sup>1</sup> United Nations Millennium Declaration, Resolution adopted by the General Assembly on 18 September 2000 (дата обращения: 26.03.2017).

<sup>2</sup> Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015. URL: <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld> (дата обращения: 26.03.2017).

<sup>3</sup> The Ten Principles of the UN Global Compact. Global Compact site. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> (дата обращения: 08.05.2017).

<sup>4</sup> Universal Declaration of Human Rights, adopted by the General Assembly on 10 December 1948. URL: [http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/eng.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf) (дата обращения: 26.03.2017).



и правах в сфере труда<sup>5</sup>, Рио-де-Жанейрская декларация по окружающей среде и развитию<sup>6</sup>, а также Конвенция ООН против коррупции<sup>7</sup>: 1) бизнес-структуры должны поддерживать и уважать закрепленные на международно-правовом уровне права человека; и 2) следить за тем, чтобы не быть причастными к нарушению прав человека; 3) бизнес-структуры должны уважать право на свободу собраний и эффективно признавать право на ведение переговоров о коллективном договоре; 4) ликвидация всех форм принудительного и обязательного труда; 5) эффективное искоренение детского труда; и 6) ликвидация дискриминации в области занятости и профессиональной деятельности; 7) бизнес-структуры должны придерживаться осторожного подхода при решении экологических вопросов; 8) предпринимать меры, направленные на повышение экологической ответственности; и 9) поощрять разработку и распространение экологически безопасных технологий; 10) бизнес-структуры должны бороться с коррупцией во всех ее формах, включая вымогательство и взяточничество.

Для реализации положений Глобального договора был создан специальный орган – Бюро Глобального договора, с которым тесно сотрудничают такие организации и органы системы ООН, как, в частности, Международная организация

---

<sup>5</sup> Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, adopted by the International Labour Conference on 18 June 1998. URL: <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm> (дата обращения: 26.03.2017).

<sup>6</sup> Рио-де-Жанейрская декларация по окружающей среде и развитию, принята Конференцией ООН по окружающей среде и развитию, Рио-де-Жанейро, 3–14 июня 1992 года. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/riodecl.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/riodecl.shtml) (дата обращения: 26.03.2017).

<sup>7</sup> Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции, принята резолюцией 58/4 Генеральной Ассамблеи от 31 октября 2003 года. URL: [www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/corruption.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/corruption.shtml) (дата обращения: 26.03.2017).

труда, Организация Объединенных Наций по промышленному развитию, Управление Верховного комиссара по правам человека, Программа ООН по окружающей среде, Программа развития ООН, а также Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности. Помимо этого в целях более эффективной координации мер, направленных на обеспечение соблюдения Глобального договора, функционирует Межведомственная группа по Глобальному договору. В связи с принятием ЦУР была разработана специальная Стратегия развития, которая включает в себя комплекс мер, ориентированных на все большее привлечение бизнес-структур к работе по их достижению. Согласно Стратегии развития Глобального договора, главными задачами в ближайшем будущем являются, в частности, привлечение к участию новых бизнес-структур, развитие национальных сетей. На сегодняшний день обязательства по Глобальному договору в добровольном порядке взяли на себя около 9 000 компаний и 4 000 иных субъектов<sup>8</sup>. В государствах, как правило, создаются национальные сети Глобального договора, объединяющие бизнес-структуры конкретного государства. В частности, в Российской Федерации национальная сеть была создана в 2008 г. на базе российского отделения Программы развития ООН. В настоящее время сеть в России объединяет 77 участников<sup>9</sup>, среди которых крупнейшие российские компании, некоммерческие организации и академические институты.

В соответствии с положениями, изложенными в Принципе 1 Глобального договора ООН, международные бизнес-структуры должны поддерживать и уважать инициативы,

---

<sup>8</sup> О Глобальном договоре. Global Compact Network Russia. Сайт. URL: <http://www.globalcompact.ru/index/o-globalnom-dogovore.html> (дата обращения: 01.04.2017).

<sup>9</sup> Глобальный договор ООН в России. Global Compact Network Russia. Сайт. URL: <http://www.globalcompact.ru/index/globalnyij-dogovor-oon-v-rossii.html> (дата обращения: 01.04.2017).

направленные на защиту прав человека<sup>10</sup>. Иными словами, компании при осуществлении своей деятельности должны проводить *due diligence*<sup>11</sup>, чтобы оценить возможные риски, связанные с нарушением прав человека. Данное положение было раскрыто в Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: компаниям следует выявлять любое потенциально негативное воздействие их деятельности на права человека, при этом данный процесс должен «опираться на имеющиеся у предприятия экспертные знания и/или знания независимых внешних экспертов в области прав человека, а также включать в себя проведение конструктивных консультаций с потенциально затрагиваемыми группами и другими соответствующими заинтересованными сторонами с учетом размеров предприятия и характера и условий его деятельности»<sup>12</sup>.

Помимо этого меры, направленные на содействие защите прав человека, могут включать в себя разработку специальных бизнес-стратегий, участие в благотворительных проектах, программах социального инвестирования и т.д. При этом особое внимание следует уделять защите прав уязвимых групп, в частности детей, женщин, инвалидов, представителей коренных народов, трудящихся-мигрантов и иных. Указанные меры по своему содержанию дополняют инициативы, принимаемые на уровне государства с целью более эффективной защиты прав человека, и способствуют улучшению репутации

---

<sup>10</sup> The Ten Principles of the UN Global Compact. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> (дата обращения: 26.03.2017).

<sup>11</sup> Процедуры, направленные на обеспечение должной добросовестности при осуществлении деятельности: оценку рисков, возможных последствий, всестороннее исследование объекта и т.д.

<sup>12</sup> Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека. Осуществление рамок Организации Объединенных Наций в отношении «защиты, соблюдения и средств правовой защиты», 16 июня 2011 г. С. 26. URL: [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_RU.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_RU.pdf) (дата обращения: 22.03.2017).

компаний, что в конечном итоге ведет к улучшению их экономических показателей. Обязательство компаний, независимо от их размера, сектора, условий деятельности, форм собственности и структуры, защищать права человека носит универсальный характер, при этом «ответственность предприятий за соблюдение прав человека распространяется на международно признанные права человека, под которыми понимаются, как минимум, права, закрепленные в Международном билле о правах человека и принципах, касающихся основополагающих прав, которые изложены в Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда»<sup>13</sup>.

В частности, на рабочих местах необходимо создавать безопасные и не наносящие вред здоровью условия работы; обеспечивать свободу объединения в профсоюзы; не допускать дискриминации в кадровой политике компаний; не допускать использования принудительного или детского труда и иные. В качестве примера можно привести Руководство по менеджменту компании «Шелл». В нем, в частности, говорится следующее: «Та ответственность, которую на себе несут компании, входящие в состав корпорации “Шелл”, сформулирована в виде принципов ведения бизнеса и включает в себя такие принципы, как обеспечение равных возможностей для всех сотрудников и отсутствие дискриминации при приеме на работу и обеспечение свободы объединения в профсоюзы. При этом компании корпорации “Шелл” гарантируют что они не будут прибегать к использованию рабского труда, принудительному труду, детскому труду, и берут на себя обязательства обеспечивать безопасные и здоровые условия труда, а

---

<sup>13</sup> Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека. Осуществление рамок Организации Объединенных Наций в отношении «защиты, соблюдения и средств правовой защиты», 16 июня 2011 г. С. 18. URL: [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_RU.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_RU.pdf) (дата обращения: 22.03.2017).

также обеспечить гарантии в области занятости и неуклонно соблюдать права коренного населения и жителей местных общин. Каждая из компаний корпорации «Шелл» должна принять все необходимые меры в рамках своей ответственности по осуществлению вышеперечисленных положений. В зоне своей ответственности, например на рабочих местах или при разработке условий приема на работу, каждая отдельно взятая компания несет полную ответственность за соблюдение прав человека»<sup>14</sup>. В настоящее время корпорация «Шелл» также взяла на себя обязательства по соблюдению положений Добровольных принципов по безопасности и правам человека<sup>15</sup>, которые во многом повторяют положения Глобального договора. В этом смысле «Шелл» обязуется «способствовать развитию и наилучшей реализации потенциала сотрудников; создавать такие условия работы, в которых каждому сотруднику предоставляются равные возможности для развития его навыков и способностей. Поощрять участие сотрудников в планировании и управлении своей работой; предоставлять им возможности сообщать обо всём, что вызывает их озабоченность»<sup>16</sup>.

Принцип 2, закрепленный в Глобальном договоре ООН, требует от компаний принятия мер к тому, чтобы никоим образом не быть причастными к нарушению прав человека. Согласно Руководящим принципам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека компании должны «избегать оказания или содействия оказанию неблагоприятного воздействия на права человека в рамках своей деятельности и

---

<sup>14</sup> Shell. Business and Human Rights: A Management Primer. 1998. Para. 3.12.

<sup>15</sup> Voluntary Principles on Security and Human Rights, 2000. URL: <http://www.voluntaryprinciples.org/what-are-the-voluntary-principles/> (дата обращения: 12.04.2017).

<sup>16</sup> Общие принципы деятельности «Шелл». С. 3. URL: <http://www.shell.com/about-us/our-values.html> (дата обращения: 12.04.2017).

устранять последствия такого воздействия», а также «стремиться предотвращать или смягчать неблагоприятное воздействие на права человека, которое непосредственно связано с их деятельностью, продукцией или услугами вследствие их деловых отношений, даже если они непосредственно не способствовали оказанию такого воздействия»<sup>17</sup>.

В соответствии с концепцией причастности к нарушениям прав человека деятельность корпораций рассматривается шире, чем их непосредственные действия. В частности, причастность компании может заключаться в действии или бездействии, способствующем другой компании в нарушениях прав человека, а также знание о том, что подобное действие или бездействие является таким содействием. Таким образом, «проявление надлежащей заботы о правах человека должно помочь предприятиям снизить риск предъявления к ним судебных исков путем демонстрации того, что они приняли все разумные меры во избежание своей причастности к предполагаемому нарушению прав человека»<sup>18</sup>.

В рамках концепции причастности корпорации несут ответственность, в том числе, за соучастие при совершении незаконных действий третьими лицами или организациями. Понятие соучастия также используется для того, чтобы обозначить позицию корпорации по отношению к правонарушениям, совершаемым третьей стороной, в тех случаях, когда

---

<sup>17</sup> Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека. Осуществление рамок Организации Объединенных Наций в отношении «защиты, соблюдения и средств правовой защиты», 16 июня 2011 г. Принцип 13. С. 20. URL: [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_RU.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_RU.pdf) (дата обращения: 22.03.2017).

<sup>18</sup> Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека. Осуществление рамок Организации Объединенных Наций в отношении «защиты, соблюдения и средств правовой защиты», 16 июня 2011 г. Принцип 13. С. 24. URL: [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_RU.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_RU.pdf) (дата обращения: 22.03.2017).

корпорация извлекает для себя выгоду из нарушений прав человека, совершаемых третьей стороной. В частности, под «деловыми отношениями» понимаются «отношения с партнерами по предпринимательской деятельности, субъектами в его цепочке создания стоимости и другими негосударственными или государственными субъектами, имеющими непосредственное отношение к его предпринимательской деятельности, продуктам или услугам»<sup>19</sup>. Следует подчеркнуть, что проблема причастности к преступлениям в области прав человека в контексте Глобального договора ООН рассматривалась на целом ряде специально организованных встреч, и можно с уверенностью сказать, что обсуждение этой проблематики будет происходить и далее<sup>20</sup>.

В докладе на Генеральной Ассамблее ООН в 2001 г. Верховный комиссар ООН по правам человека Мэри Робинсон особо отметила три возможные формы соучастия: прямое соучастие, соучастие путем извлечения выгоды и молчаливое соучастие. К таким случаям относятся нижеследующие.

Корпорацию, которая сознательным образом помогает государству в нарушении принципов международного права, изложенных во Всеобщей декларации прав человека, следует считать прямым образом ответственной за соучастие в такого рода нарушениях. Если, например, компания участвовала или оказывала содействие в насильственном переселении людей в условиях, которые представляют собой нарушение прав человека, то она должна считаться прямой соучастницей такого

---

<sup>19</sup> Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека. Осуществление рамок Организации Объединенных Наций в отношении «защиты, соблюдения и средств правовой защиты», 16 июня 2011 г. Принцип 13. С. 20. URL: [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_RU.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_RU.pdf) (дата обращения: 22.03.2017).

<sup>20</sup> См.: OHCHR Briefing Paper on the Global Compact and Human Rights: Understanding Sphere of Influence and Complicity // UN Global Compact Office and OHCHR. Embedding Human Rights in Business Practice. New York: UN Global Compact Office, 2004. P. 14–26.

рода правонарушений. Корпорация может считаться ответственной за совершение правонарушений в тех случаях, когда она или ее представители были осведомлены о возможных последствиях своих действий по оказанию такого рода содействия<sup>21</sup>.

Понятие причастности корпораций к нарушениям прав человека не ограничено прямым участием в совершении противоправных действий другими сторонами. Причастность может иметь место тогда, когда корпорации извлекают для себя выгоду из нарушений прав человека, допускаемых другими сторонами. Нарушения прав человека, допускаемые силами безопасности, например, силовое подавление мирных демонстраций протеста против действий иностранных компаний или использование репрессивных мер при выполнении задач по охране собственности и объектов компаний, часто приводятся в качестве примеров соучастия корпораций в нарушении прав человека. В тех случаях, когда нарушения прав человека происходят в процессе осуществления корпорациями своей хозяйственной деятельности, сами корпорации не обязательно должны являться причиной нарушений прав человека для того, чтобы считаться соучастницами данного рода правонарушений.

С понятием молчаливой причастности (когда компания не предпринимает никаких мер, зная о систематических нарушениях прав человека) связано ожидание со стороны мирового сообщества того, что международные корпорации будут систематически и постоянно поднимать вопрос о нарушениях прав человека в соответствующих органах власти на местах. Это связано с тем, что корпорации в растущей мере начинают осознавать то обстоятельство, что в подобных ситуациях им необходимо использовать свое влияние. Независимо от того,

---

<sup>21</sup> Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights to the 56<sup>th</sup> session of the General Assembly // UN Doc. A/56/36/2001, 28 September 2001.



будет или нет выявлено нарушение правовых обязательств со стороны корпорации в суде в результате подобного молчаливого соучастия, моральная сторона действий (или бездействия) компании будет иметь очень существенное значение<sup>22</sup>.

Существует ряд факторов, наличие которых определяет необходимость принятия компаниями мер с целью предотвращения причастности к нарушениям прав человека. Среди них, в частности, глобализация (роль компаний в укреплении защиты прав человека особенно важна в случае деятельности на территории развивающихся государств, у которых ограничены возможности для улучшения ситуации в данной области); усиление гражданского общества (серьезным образом увеличилось количество неправительственных организаций, чья деятельность значительно влияет на гражданские институты и корпоративный сектор); требование прозрачности и подотчетности (закрепление требований прозрачности и подотчетности требуют, чтобы компании максимально добросовестно выполняли свои обязательства по защите прав человека); совершение преступления (компания будет нести ответственность за соучастие в международном преступлении, если способствовала его совершению, эта помощь оказала существенное влияние на совершение преступления, и компания знала об этом, даже если не имела такого намерения); принадлежность к государственной компании (в качестве компании, принадлежащей государству, у нее могут быть прямые обязательства в области защиты прав человека)<sup>23</sup>.

С тем чтобы избежать ответственности за причастность к нарушениям прав человека, компании могут предпринять

---

<sup>22</sup> Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights to the 56<sup>th</sup> session of the General Assembly // UN Doc. A/56/36/2001, 28 September 2001.

<sup>23</sup> United Nations Global compact. Principle two: Human Rights. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-2> (дата обращения: 23.03.2017).

следующие шаги: проанализировать ситуацию в области защиты прав человека в стране, в которой компания намерена осуществлять деятельность, а также ее возможные последствия; разработать стратегию, направленную на защиту прав трудящихся во всех звеньях корпоративной лестницы, а также систему мониторинга в качестве контрольного механизма для обеспечения реализации политики компании в области защиты прав человека; осуществлять непосредственное взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами, включая профсоюзы и неправительственные организации; использовать свое влияние в случае допущения нарушений прав человека со стороны иных компаний с целью прекращения и ликвидации последствий таких нарушений; осуществлять политику, направленную на то, чтобы меры обеспечения безопасности компании не способствовали нарушению прав человека и др.

В качестве дополнительных мер в этой области компаниям следует: принимать во внимание содержание и рекомендации соответствующих международно-правовых документов, принятых, в частности, на уровне ООН; публично осуждать систематические нарушения прав человека; организовывать постоянные консультации как часть обязательств *due diligence* в области защиты прав человека на различных этапах инвестиционных проектов со всеми заинтересованными сторонами; повышать информированность в обществе относительно существующих нарушений прав человека в области деятельности компании; проводить оценку влияния на права человека применительно к отдельным направлениям деятельности компании, сопряженным с высоким риском негативного воздействия на права человека и иные.

Для принятия серьезных мер по усилению социальной ответственности корпораций необходимо проводить анализ влияния принимаемых мер на внутренние отношения в самих корпорациях, вести профилактическую работу, а также искать

пути, позволяющие избегать широкого круга возможных сценариев соучастия корпораций в нарушении прав человека. Правозащитные неправительственные организации, осуществляющие мониторинг корпоративного поведения в отношении соблюдения международных стандартов и норм в области прав человека, разработали специальную концепцию оценки степени соучастия корпораций, необходимую для оценки поступающих жалоб на корпорации, фигурирующие в их докладах. В опубликованном международной неправительственной организацией *Amnesty International* документе, озаглавленном «Принципы прав человека применительно к деятельности корпораций», содержатся рекомендации в области разработки и осуществления политики компаний. Согласно этим рекомендациям, корпорации должны разрабатывать процедуры, необходимые для того, чтобы вся деловая активность корпорации стала постоянным предметом изучения и анализа на предмет ее возможного влияния на соблюдение компанией прав человека, а также для того, чтобы обеспечить такое положение дел в компании, при котором ее сотрудники никогда не могли бы быть вовлечены в качестве соучастников в какие-либо нарушения в области прав человека<sup>24</sup>.

Проблема причастности к нарушениям прав человека поднимается также в «Руководстве по менеджменту» корпорации «Шелл». Принципы корпорации «Шелл» в области ведения хозяйственной деятельности включают в себя соблюдение прав человека в отношении сотрудников, а также внедрение и применение этих принципов в отношении подрядчиков, поставщиков и совместных предприятий. В вышеупомянутом Руководстве «Шелл» также содержатся следующие положения: «Потенциально сложная проблема возникает в тех слу-

---

<sup>24</sup> Amnesty International. Human rights principles for companies // AI Index. 70/01/98 (1998). URL: <https://www.amnesty.org/en/documents/act70/001/1998/en/> (дата обращения: 23.03.2017).

чаях, когда компании стремятся вести свою деятельность в одной из тех немногих стран, в которых не только не разрешена деятельность независимых правозащитных и гуманитарных организаций, но даже въезд туда последних. Во всех подобных случаях отсутствует возможность проведения какого-либо независимого мониторинга соблюдения прав человека, в результате чего общественное мнение склонно бывает усматривать в деятельности добывающих компаний противоправные действия, нарушающие права человека в этих странах. Те корпорации, которые все же имеют намерение вести свою деятельность в такого рода странах, подвергаются очень строгому и тщательному контролю со стороны правозащитных организаций. Контроль ведется по двум главным направлениям: правозащитники стремятся убедиться в том, что корпорации не нарушают права человека, а также в том, что они не пытаются извлечь для себя конкретную выгоду из слабого национального законодательства в области прав человека в этих странах, в частности, применительно к таким сферам, как трудовая занятость, охрана здоровья и производственная безопасность»<sup>25</sup>.

Приведенный пример наглядно иллюстрирует понимание, которым прониклись компании в отношении необходимости соблюдения, защиты и продвижения прав человека (первый принцип Глобального договора ООН), а также осознание ими того факта, что они несут на себе обязательство не оказывать третьей стороне содействия в действиях, связанных с нарушением прав человека и не извлекать для себя выгоду из нарушений прав человека, которые допускают подрядные организации или деловые партнеры (второй принцип Глобального договора ООН).

Другая крупнейшая корпорация нефтегазового сектора экономики – «Бритиш Петролеум» (BP) – также подтверждает свою приверженность принципу защиты прав человека. В

---

<sup>25</sup> Shell. Business and Human Rights: A Management Primer. Para. 3.9.

частности, в документе корпорации говорится следующее: «Мы будем стремиться поддерживать отношения с теми деловыми партнерами, чья политика в данной области совпадает с нашей», и далее – «мы доводим до сведения наших подрядчиков и поставщиков, какие обязательства в правозащитной сфере мы берем на себя и в чем заключается их собственная ответственность по выполнению этих обязательств»<sup>26</sup>.

Большую роль в реализации обязательств по защите прав человека со стороны крупных компаний играют международные и национальные неправительственные организации. В этой связи многие эксперты приходят к выводу о том, что международные неправительственные организации могли бы действовать более эффективно, прилагая коллективные усилия для обеспечения соблюдения международных правовых норм, а не расплывать свои ограниченные ресурсы для ведения двусторонних диалогов с корпорациями<sup>27</sup>. Поскольку в настоящее время все еще ощущается серьезный недостаток правового регулирования в рассматриваемой области, правозащитные организации все чаще выражают озабоченность, связанную с недостаточно эффективным контролем за деятельностью в отдельных сферах производства, с точки зрения соблюдения прав человека (речь идет, к примеру, о таких отраслях, как добыча алмазов, лесозаготовки, обувная промышленность и др.) и в более широком масштабе – с точки зрения участия в инициативах Глобального договора ООН.

Механизм контроля за деятельностью корпораций, которые участвовали в подписании Глобального договора, до сих пор слабо разработан. В связи с этим высказывались опасения по поводу того, что в сложившихся условиях корпорации и другие заинтересованные стороны проявляют склонность ис-

---

<sup>26</sup> BP. Business Policies. 2002.

<sup>27</sup> The proposal presented by Friends of the Earth at the Johannesburg 2002 Summit. Towards Binding Corporate Accountability. January 2002.

пользовать Глобальный договор в качестве аргумента для защиты своей позиции о несвоевременности принятия правовых положений, которые порождали бы для компаний конкретные юридические обязательства. Ряд НПО и видных ученых обратились к Генеральному секретарю ООН с обращением, в котором они критически оценивают Глобальный договор. Вот что, в частности, говорится в этом документе: «Обращаться к корпорациям, многие из которых являются злостными нарушителями как закона, так и общепризнанных международных норм и стандартов с призывом поддержать неясно сформулированный документ об обязательствах по соблюдению прав человека, норм в области трудовых отношений и экологии, означает отвлекать внимание от необходимости принятия более решительных и значительных по своим последствиям действий, направленных на то, чтобы заставить корпорации отвечать за свои действия»<sup>28</sup>.

Несмотря на существующую в отношении Глобального договора критику, в настоящее время он представляет собой единственную инициативу всеобъемлющего и универсального характера, направленную на повышение ответственности компаний за ведение своей деятельности, а также предусматривающую ряд конкретных мер и шагов, способствующих реальному изменению ситуации в рассматриваемой области. Глобальный договор исходит, прежде всего, из заинтересованности самих бизнес-структур в том, чтобы работать и развиваться в здоровом обществе с заботой о последующих поколениях и позволяет им, путем присоединения к Договору, брать на себя соответствующие обязательства и следовать им, объединяясь в национальные социально ориентированные сети, что, безусловно, значительным образом способствует более эффективной реализации обязательств в области уважения и защиты прав человека.

---

<sup>28</sup> Цит. по: *Zadek S. The Civil Corporation: The New Economy of Corporate Citizenship. London, Sterling, Virg: Earthscan, 2001. P. 34.*

## 1.2. Международно-правовые основания возникновения ответственности бизнес-структур в случае нарушения прав человека в результате их хозяйственной деятельности

Начиная с 1990-х гг. вопрос о предпринимательской деятельности в аспекте прав человека не сходит с глобальной повестки дня, являясь тем самым отражением беспрецедентного развития в этом десятилетии частного сектора во всем мире, которое сопровождалось соответствующим ростом транснациональной экономической деятельности. Все эти изменения выдвинули на первый план общественного сознания проблему воздействия предпринимательской деятельности на права человека, на которую также обратила внимание и Организация Объединенных Наций.

Необходимо рассмотреть усилия, предпринимаемые мировым сообществом в рамках ООН для разработки более углубленных, в сравнении с Глобальным договором, по содержанию обязательств корпораций в области соблюдения прав человека.

Такие попытки были предприняты в Подкомиссии ООН по предупреждению дискриминации и защите меньшинств, которая являлась органом, созданным в качестве «мозгового центра» для оказания помощи Комиссии ООН по правам человека<sup>29</sup>. В 2003 г. после четырехлетнего периода обсуждений и консультаций Подкомиссия приняла документ под названием «*Нормы права, применяемые в отношении ответственности транснациональных корпораций и других частных коммерческих предприятий в сфере прав человека*»<sup>30</sup> (далее –

---

<sup>29</sup> Она была создана в 1947 г. В 1999 г. она была переименована в Подкомиссию по поощрению и защите прав человека. В 2006 г. она была заменена Консультативным комитетом Совета по правам человека ООН.

<sup>30</sup> См.: UN Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 (2003); Resolution 2003/16, 13 August 2003 // UN Doc. E/CN.4/2004/2, E/CN.4/Sub.2/2003/43, 20 October 2003; более подробно см.: *Weissbrodt D., Kruger M. Responsibilities of*

«Нормы») и передала его на рассмотрение Комиссии по правам человека. Комиссия со своей стороны вынесла решение о том, что документ, касающийся обязательств корпораций, должен стать предметом отдельного изучения и доклада<sup>31</sup>.

По результатам последующего изучения документа в Управлении Верховного комиссара ООН по правам человека в апреле 2005 г. Комиссия постановила обратиться к Генеральному секретарю ООН с просьбой назначить специального представителя «по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях»<sup>32</sup>. Впоследствии такой пост был создан.

В полномочия Специального представителя Генерального секретаря ООН входит выявление и прояснение значения и смысла «правовых стандартов корпоративной ответственности и отчетности» в отношении соблюдения прав человека, а также ведение научно-исследовательской и разъяснительной работы в области, связанной с «тем значением, которое имеют для транснациональных корпораций и других предприятий» такие концепции и понятия, как «соучастие» и «сфера влияния».

В рассматриваемом нами документе под названием «Нормы» дается определение, что такое транснациональная корпорация (ТНК), в нем также проводится грань между теми обязанностями, которые должны брать на себя, с одной стороны, ТНК и «другие предприятия» – с другой. В Документе говорится, что термин «транснациональная корпорация» применяется в отношении субъекта экономической деятельности, ведущего свою хозяйственную деятельность более чем в од-

---

Transnational Corporations and Other Business Enterprises With Regard to Human Rights // In: Alston (ed). Non-State Actors and Human Rights. Oxford: Oxford University Press, 2005.

<sup>31</sup> См.: UN Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2.

<sup>32</sup> См.: UN Doc. E/CN.4/RES/2005/6, 20 April 2005.



ной стране или группы субъектов экономической деятельности, ведущих хозяйственную деятельность более чем в двух странах, причем независимо от того, каковой является их юридическая форма в стране регистрации или стране, в которой они ведут свою хозяйственную деятельность, а также независимо от того, рассматриваются ли они по отдельности или в качестве группы компаний.

В процессе подготовки документа «Нормы» распространение его действия на «другие предприятия» изначально вызвало неоднозначную реакцию у членов Подкомиссии, что, возможно, отчасти объясняется опасениями, связанными с тем, что положения данного документа могут быть применены к малым компаниям, действующим в развивающихся странах, что поставит их в заведомо невыигрышное положение с точки зрения конкурентной борьбы с богатейшими транснациональными корпорациями. В окончательной редакции текста рассматриваемого документа содержится указание на три ситуации, при которых «Нормы» могут применяться по отношению: «к любым хозяйствующим субъектам, независимо от масштабов их деятельности – национальных или международных, – включая транснациональные корпорации, подрядные и субподрядные организации, поставщиков, обладателей лицензий и оптовые организации; правовым формам в виде корпорации, делового партнерства или иным, используемым для учреждения хозяйственной единицы; формам собственности хозяйствующего субъекта»<sup>33</sup>. Предполагается, что положения документа будут «применяться в практическом плане» по отношению к тем предприятиям, которые имеют деловые отношения с транснациональными корпорациями, в тех случаях, когда масштаб деятельности предприятий носит более широкий характер, чем локальный, и в тех случаях, когда деятельность предприятий сопряжена с нарушением права на безопасность.

---

<sup>33</sup> UN Doc. E/CN.4/2003/12/Rev.2.

Далее мы ограничимся исследованием положений документа, предназначенных для применения в отношении той группы предприятий, которые в тексте документа обозначены как «корпорации».

В самом начале «Норм» содержится напоминание о том, что Всеобщая декларация прав человека адресована как отдельным людям, так и общественным органам и правительствам. Специалисты отмечают, что во Всеобщей декларации прав человека государства в качестве таковых редко упоминаются, поскольку она изначально составлялась как документ, в котором на первый план выходит защита прав человека, а не обязательства правительств<sup>34</sup>. Во Всеобщей декларации прав человека говорится, что она является общим для всех народов и всех наций стандартом, который необходимо достичь, с тем чтобы каждый человек и каждый общественный орган, постоянно мысленно ссылаясь на Декларацию, прилагали все необходимые усилия для обеспечения соблюдения этих прав и свобод, а также принимали все необходимые меры – как на национальном, так и международном уровнях – для того, чтобы обеспечить их всеобщее и эффективное признание и соблюдение. В этом контексте напомним, что в трехсторонней Декларации МОТ 1977 г. также содержится призыв к корпорациям выполнять положения Всеобщей декларации прав человека. То, что действие Всеобщей декларации прав человека распространяется и на деятельность корпораций, неоднократно отмечалось специалистами. В частности, профессор Л. Хенкин пишет: «...Всеобщая декларация прав человека обращена также и к транснациональным корпорациям. Это на самом деле так, несмотря на то, что сами корпорации ничего не слышали о самой Всеобщей декларации в то время, когда текст ее

---

<sup>34</sup> Более подробно см.: *Morsink J. The Universal Declaration of Human Rights: Origins, Drafting, and Intent. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 1999.*

только находился в процессе подготовки. Дело в том, что Всеобщая декларация обращена не только к правительствам. Она является «общим стандартом для всех народов и для всех наций». Это означает, что «каждый человек и каждый общественный орган должны стремиться всеми силами... обеспечить их всеобщее и эффективное признание всеми людьми, живущими в странах – членах ООН». Обращение к каждому человеку, каждому лицу подразумевает и юридические лица. А обращение ко всем людям и общественным организациям означает, что не пропущен никто, ни одна компания, ни одна рыночная структура, в это понятие включено и все киберпространство. Другими словами, Всеобщая декларация действует в отношении всех без исключения»<sup>35</sup>.

По мнению бывшего Верховного комиссара ООН по правам человека Мэри Робинсон и профессора Серджио Виера де Мело, корпорации в контексте Всеобщей декларации следует рассматривать в качестве «общественных органов»<sup>36</sup>. Именно такое понимание вопроса лежит в основе деятельности многих неправительственных организаций, включая Amnesty International<sup>37</sup>.

В 2004 г. Комиссия ЕС признала ответственность корпораций, однако при этом она подчеркнула разницу между «ответственностью» и «правовыми обязательствами». По ее мнению, правовые обязательства возлагаются на государства: «Пакты, конвенции, декларации, в основе которых лежит тематика, связанная с ответственностью за соблюдение прав че-

---

<sup>35</sup> Henkin L. The Universal Declaration at 50 and the Challenge of Global Markets // Brooklyn JIL. 1999. Vol. 25. P. 24–25.

<sup>36</sup> Robinson M. The business case for human rights // Visions of Ethical Business, Financial Times Management. London: Financial Times Professional, 1998. P. 14; Vieira de Mello S. Human rights: what role for business? // New Academy Review. 2003. № 2 (1). P. 9.

<sup>37</sup> См.: Amnesty International. Global trade, labour and human rights. 2000. P. 7.

ловека, были предметом переговоров, подписания и ратификации на государственном уровне, и именно государства несут главную ответственность за их применение»<sup>38</sup>.

В упомянутом выше документе «Нормы» содержится обращение к тем, кто выражает свою озабоченность по поводу того, что данная ситуация отвлекает внимание от международных обязательств государств и даже может привести к сокращению объема этих обязательств: «Государства, которые несут главную ответственность за развитие и обеспечение соблюдения обязательств [в области прав человека], должны соблюдать, обеспечивать соблюдение и защиту прав человека, признаваемых как в национальном, так и международном праве, включая контроль за соблюдением транснациональными корпорациями и другими предприятиями прав человека»<sup>39</sup>. В документ также включена исключаящая оговорка, усиливающая следующее положение: «Ничего в настоящих «Нормах» не должно рассматриваться как умаляющее, ограничивающее или негативно влияющее на обязательства государств по соблюдению прав человека в соответствии с национальным законодательством и международным правом»<sup>40</sup>. В документе подробно рассмотрены положения, касающиеся таких понятий, как соблюдение принципа равных возможностей и отсутствие дискриминации, личная безопасность, права трудящихся, защита интересов покупателей, защита окружающей среды.

В рассматриваемом документе содержатся разъяснения по поводу иного – в отличие от государственного – уровня и масштаба ответственности корпораций в области прав человека: «В рамках своих соответствующих сфер деятельности и влияния транснациональные корпорации и другие предприя-

---

<sup>38</sup> См.: The Decision of the Commission 2004/116.

<sup>39</sup> UN Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2.

<sup>40</sup> Ibid.

тия обязаны поощрять, гарантировать осуществление, уважать, обеспечивать соблюдение и защиту прав человека, признанных как в международном, так и во внутреннем праве, включая права и интересы коренных народов и других уязвимых групп». Обязательства корпораций, изложенные в этом документе, отражают традиционное понимание этих обязательств, разработанных применительно к государствам.

Различие между обязательствами по соблюдению, защите и обеспечению соблюдения прав человека получило следующее объяснение применительно к государственным обязательствам в *Маастрихтских руководящих принципах, касающихся нарушений экономических, социальных и культурных прав*, которые были разработаны группой независимых экспертов:

«В соответствии с обязательством соблюдать права человека от государств требуется воздержаться от вмешательства в использование субъектами права своих экономических, социальных и культурных прав. Так, право на жилище считается нарушенным в том случае, если государство прибегает к насильственному выселению людей из своих домов и квартир. В соответствии с обязательством соблюдать права человека от государства требуется принимать меры по предотвращению нарушений этих прав со стороны третьих лиц. Так, к примеру, неспособность государства обеспечить такое положение дел, при котором частные работодатели соблюдают основные стандарты в области трудовых отношений, может означать, что тем самым нарушается право на работу или право на справедливые и благоприятные условия труда. Обязательство выполнять права человека означает, что государства обязаны принимать соответствующие законодательные, административные, бюджетные, судебные и другие меры в целях полного осуществления этих прав. Таким образом, неспособность государства обеспечивать предоставление медицинской помощи

тем, кто в ней нуждается, может расцениваться как нарушение этих прав»<sup>41</sup>.

Каким же образом эти обязательства могут быть применены по отношению к корпорациям? Ключом к пониманию различий, имеющих между понятием государственных и негосударственных обязательств в рассматриваемом документе, является фраза «в рамках своих соответствующих сфер деятельности и влияния». Данное ограничение действует в отношении обязательств корпораций, поэтому корпорация не несет ответственность, скажем, за предоставление первой медицинской помощи (а государство несет). Вместе с тем имеются обязательства, связанные с расовой или иными формами дискриминации в области найма и обучения персонала. Многие правоведы в вопросе о круге обязательств корпораций подчеркивают тот факт, что эти обязательства могут по-разному рассматриваться в зависимости от того, в какой степени корпорации непосредственно связаны с происходящими нарушениями прав<sup>42</sup>.

Что касается таких понятий, как «соблюдение, защита, обеспечение, осуществление и поощрение», то их следует понимать следующим образом: корпорации обязаны соблюдать права человека всех без исключения людей и воздерживаться от любой деятельности, которая представляет собой нарушение этих прав. Обязательство обеспечить защиту прав человека означает, что корпорации имеют определенные обязательства использовать свое влияние с тем, чтобы обеспечить защиту всех людей от угрозы нарушения их прав, причем даже в тех случаях, когда подобные угрозы исходят не от самих корпораций. Это значит, что корпорации обязаны следить за тем, чтобы деятельность подрядчиков, с которыми у них

---

<sup>41</sup> The Maastricht Guidelines on Violations of Economic, Social and Cultural Rights // HRQ. 1998. No 20 (3). P. 691–704.

<sup>42</sup> См.: *Jagers N. Corporate Human Rights Obligations // Search of Accountability. Antwerp: Intersentia, 2002. P. 79.*

имеются договорные отношения, соответствовала положением рассматриваемого нами документа. Корпорации обязаны использовать все свое влияние для того, чтобы обеспечивать защиту прав человека. В Комментариях говорится, что корпорации должны «по своей собственной инициативе проводить работу с теми компаниями и иными структурами, которые не соблюдают положения “Норм”, чтобы добиваться уменьшения числа правонарушений в данной сфере<sup>43</sup>. В тех случаях, когда компании, чья деятельность не соответствует положениям «Норм», не намерены менять свою линию поведения в данном вопросе, корпорации должны полностью прекратить с ними всякие деловые отношения» (п. 15 (с) Комментария). Таким образом, обязательство по защите прав человека означает, что корпорации должны очень внимательно следить за деятельностью своих деловых партнеров в области соблюдения прав человека. Диапазон и объем этого обязательства, включающего в себя обязательства контролировать и проводить разъяснительную работу с деловыми партнерами в целях «сокращения числа правонарушений в области прав человека», могут колебаться в значительных пределах – в зависимости от «сферы деятельности и влияния» корпорации<sup>44</sup>.

Обязательство «гарантировать осуществление» прав человека относится в первую очередь к сфере обязательств государства, и содержание этого обязательства, возможно, наилучшим образом разъяснено в Комментариях, где говорится, что корпорации «должны воздерживаться от действий, которые могут привести к подрыву основ законности, а также мер, принимаемых на государственном и ином уровнях поощрению и обеспечению соблюдению прав человека» (п. 1 (b)

---

<sup>43</sup> Commentary on the Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2 (2003).

<sup>44</sup> См.: UN Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2.

Комментария). Сказанное означает, что компании должны хорошо знать о тех обязательствах, которые несет государство в области прав человека. При этом компании должны также с пониманием относиться к тому, что на государство возложено правовое обязательство обеспечивать осуществление таких прав, например, как право трудящихся на объединение в профессиональные союзы, свобода слова, право на неприкосновенность частной жизни, право на образование, право на нормальные жилищные условия путем принятия необходимых законодательных, административных, бюджетных, судебных и других мер. Хотя корпорации могут придерживаться мнения, что в интересах принятия подобных мер они вместе с тем обязаны не предпринимать никаких действий, которые могли бы подорвать права граждан, которым эти права гарантированы государством в соответствии с его международно-правовыми обязательствами. В рассматриваемом нами документе сочетаются обязательства по непосредственному соблюдению прав и обязательства содействовать их осуществлению другими сторонами. В «Нормах» содержится требование, адресованное корпорациям «соблюдать экономические, социальные и культурные права, а также гражданские и политические права и содействовать их практической реализации»<sup>45</sup>.

В настоящее время руководство многих корпораций задается вопросом: с каким кругом обязательств это требование может быть сопряжено в будущем. Одна из ведущих корпораций, участвовавших в создании и пропаганде «Норм» (швейцарская фармацевтическая компания Novartis) отстаивает свою собственную точку зрения по этому вопросу, проводя параллель между гражданскими и политическими правами, с одной стороны, и экономическими и социальными – с другой. В связи с упоминанием о Международном пакте о гражданских и политических правах 1966 г. в докладе, сделанном этой компанией на одном из международных форумов, отмечалось

---

<sup>45</sup> UN Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2. Para. 12.



следующее: «Мы уважаем и поддерживаем гражданские и политические права в рамках нашей сферы влияния и настойчиво стремимся к тому, чтобы наша компания не участвовала прямо или косвенно в нарушениях прав человека и не извлекала из их нарушения для себя никакой выгоды. Несмотря на то, что все люди и общественные организации должны содействовать соблюдению прав человека и основных свобод, принимая для этого все необходимые меры, обязанности, связанные с осуществлением экономических, социальных и культурных прав, ложатся в первую очередь на государство. Предприятия сами по себе не могут осуществлять экономические, социальные и культурные права. Однако они во многом содействуют созданию экономического благополучия общества и приумножения общественной пользы»<sup>46</sup>.

Любое понятие, связанное с обязанностью поощрять соблюдение прав человека, скорее всего, обусловлено сферой деятельности корпорации и степенью ее влияния. В принятой Генеральной Ассамблеей ООН в 1998 г. Декларации подчеркивается, что «основная ответственность и обязанность поощрять и защищать права человека и основные свободы лежит на государстве». В преамбуле Декларации говорится о признании со стороны государств – членов ООН «прав и обязанностей отдельных лиц, групп и ассоциаций поощрять уважение и содействовать более глубокому осмыслению прав человека и основных свобод на национальном и международном уровнях»<sup>47</sup>. Обязанности корпораций по поощрению уважения прав человека, возможно, не столь очевидным образом

---

<sup>46</sup> Novartis Foundation for Sustainable Development. The Prince of Wales, and International Business Leaders Forum, Human Rights and the Private Sector: International Symposium Report. – Basel – London: Novartis Foundation / PWIBLF, 2004. P. 17.

<sup>47</sup> См.: GA Res. 53/144. Declaration on the Right and Responsibility of Individuals, Groups and Organs of Society to Promote and Protect Universally Recognized Human Rights and Fundamental Freedoms, adopted 9 December 1998.

выражены в юридической форме по сравнению с их обязанностями соблюдать и защищать права человека, и нам представляется маловероятным, что обязанность по поощрению уважения прав человека когда-нибудь обретет конкретные правовые формы, что дало бы основание рассматривать нарушения этого обязательства со стороны корпораций в судебном порядке. Вместе с тем неправительственные организации не раз упоминали о неспособности и нежелании корпораций использовать свое влияние для того, чтобы воспрепятствовать нарушению прав человека со стороны государств или повстанческих групп, а также других корпораций<sup>48</sup>. Данный подход однозначно основан на положениях, содержащихся в «Нормах».

Помимо этих обязательств («соблюдение, защита, обеспечение осуществления и поощрение») следует упомянуть также об обязанностях, которые часто называют по-разному: «вторичными», «косвенными» или «вспомогательными». В любом правовом документе обязательно имеются специальные нормы и правила, которые служат для того, чтобы определить степень ответственности за оказание помощи другим в нарушении основных правил, а также правила, в соответствии с которыми устанавливается, что должно быть сделано для недопущения нарушения обязательств. Применительно к рассматриваемой проблематике можно отметить, что, несмотря на то, что эти правила могут существенно отличаться друг от друга – в зависимости от соответствующего правового режима, общие принципы все же можно найти в Комментариях. Во-первых, корпорации обязаны самым внимательным образом следить за тем, чтобы не участвовать в нарушениях прав человека, совершаемых другими сторонами. Во-вторых, корпорации не должны «извлекать выгоду из нарушений [прав человека], о которых им было известно или должно было быть известно». И, в-третьих, корпорации должны «быть в курсе того влияния, которое оказывает их основная деятельность на

---

<sup>48</sup> См.: Human Rights Watch. The Curse of Gold. 2 June 2005. P. 74.

положение с правами человека с тем, чтобы не допускать в будущем случаев своего возможного соучастия в нарушениях прав человека» (п. 1 (b) Комментария).

Следует отметить, что многие эксперты негативно высказываются в отношении рассматриваемого документа. Критику в ее адрес можно в сжатом виде изложить следующим образом: добровольные, юридически необязательные схемы являются неэффективными по сравнению с нормативно-правовыми схемами; в «Нормах» сосредоточенность на проблематике, связанной с правами человека, неоправданно переводится за пределы государственных обязательств; международные обязательства по соблюдению прав человека действуют по отношению к разным странам по-разному; положения, связанные с требованием выплаты компенсаций за причиненный ущерб, слишком обременительны; любые действия ООН, направленные на обеспечение осуществления прав человека и установление системы контроля за их соблюдением, являются неприемлемыми.

Критика в адрес «Норм», изложенная подробным образом, была опубликована и распространена в совместном документе Международной торговой палаты и Международной организации предпринимателей. В нем говорится, что «Нормы» подрывают основы прав человека, наносят ущерб сфере предпринимательства и праву на развитие. Авторы критики приводят довод, согласно которому «обязательства, которые Подкомиссия стремится возложить на частный бизнес, представляют собой непосредственную попытку осуществить приватизацию прав человека: проект Подкомиссии оставляет государство фактически не у дел, несмотря на то, что именно государство является носителем и гарантом обязательств»<sup>49</sup>.

---

<sup>49</sup> International Chamber of Commerce and International Organization of Employer. The Sub-Commission's Draft Norms, March 2004. URL: <http://www.buseness-humanrights.org/Links/Repository/179848/jump>

Ссылаясь в качестве примера на положения, связанные с применением норм, изложенных в п. 15 и 18 «Норм» (где речь идет о необходимости заключения соглашений, а также о возмещении ущерба), эксперты указывают на то, что «“Нормы” слишком пространны и сложны, добавляя при этом, что для правового текста, которому должно быть обеспечено прямое правоприменение, он является на удивление неконкретным документом»<sup>50</sup>. Далее, в порядке критического замечания, сказано, что «когда обязанности носят столь неконкретный характер, как это можно наблюдать в проекте, частные носители обязательств обретают необыкновенную свободу действий при решении вопроса о том, как именно им следует выполнять свои обязательства. Данную тенденцию можно назвать “приватизацией”, поскольку решать вопрос о том, что можно делать, а что нельзя является прерогативой государства, которое предписывает в законодательном порядке нормы гражданского и уголовного права, а не прерогативой частных субъектов»<sup>51</sup>.

Авторы публикации также отмечают, что в сложных в социальном плане вопросах, таких как обеспечение права на доступ к безопасной питьевой воде и права на получение медицинской помощи и доступа к системе здравоохранения, просто необходимо вмешательство государства; обеспечение таких прав частному бизнесу не по плечу. И, наконец, критики констатируют следующее обстоятельство: «развитие деловой активности является наиважнейшим условием для осуществления права на развитие»<sup>52</sup>. В связи со всем вышесказанным критики обращаются в Совет ООН по правам человека с призывом внести свой вклад в дело содействия развитию бизнеса,

---

<sup>50</sup> International Chamber of Commerce and International Organization of Employer. The Sub-Commission's Draft Norms, March 2004. URL: <http://www.buseness-humanrights.org/Links/Repository/179848/jump>

<sup>51</sup> Ibid.

<sup>52</sup> Ibid.

обеспечивая «защиту прав предприятий и защиту прав человека тех, кто руководит бизнесом, работает на бизнес-структуры и владеет собственным бизнесом»<sup>53</sup>.

Ряд исследователей не исключают возможность того, что следование предписаниям «Норм» может отпугнуть потенциальных инвесторов в лице ТНК от участия в процессе инвестирования в экономику развивающихся стран по причине опасений столкнуться там с ситуацией, когда у властей соответствующих стран существуют проблемы с соблюдением прав человека и над корпорациями вследствие этого может нависнуть угроза санкций и предъявления исков по возмещению ущерба. В частности, в одном из исследований говорится следующее: «Длинный список обязательств, к которому можно прибавить угрозу принятия санкций в случае их несоблюдения, дает основание для предположений, что даже те фирмы, которые соблюдают законы деловой этики и морали, могут стать объектом для финансовых санкций в результате множественных нарушений прав человека в тех странах, где они ведут свою инвестиционную деятельность. Другими словами, потенциально «Нормы» могут отпугнуть солидные, дорожащие своей репутацией фирмы, от инвестирования как раз в те развивающиеся страны, где наиболее остро стоят проблемы управления страной и соблюдения прав человека. То есть достигается обратный результат, особенно если учитывать тот факт, что именно экономика этих стран в первую очередь и в неотложном порядке требуется приток иностранного капитала, а также и то, что именно эти страны испытывают насущную необходимость в интеграции в общемировую экономическую систему»<sup>54</sup>.

---

<sup>53</sup> International Chamber of Commerce and International Organization of Employer. The Sub-Commission's Draft Norms, March 2004. URL: <http://www.business-humanrights.org/Links/Repository/179848/jump>

<sup>54</sup> *Ruggie J.G., Kell J., Pitts J.W., Litwin D., Hillemans C.* UN Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights // *General Law Journal*. October 2003.

В то же время авторы данного исследования отмечают: «Благодаря Глобальному договору удалось сделать немало. Так, благодаря этой инициативе ООН, при участии компаний, профсоюзов и других организаций, было создано немало деловых партнерств, успешно работающих на местах. Однако со стороны неправительственных организаций слышна, в общем-то, справедливая критика в адрес этого документа, которая сводится к тому, что Глобальный договор ООН по сути – нестрогий документ, и позволяет транснациональным корпорациям корыстно использовать свое участие в формируемых ООН партнерствах исключительно в целях повышения своего корпоративного имиджа»<sup>55</sup>.

Условия для добровольного участия компаний в данных инициативах ООН относительно несложны. Руководитель компании должен в письменном виде засвидетельствовать, что его компания поддерживает положения, сформулированные в девяти принципах Глобального договора. Затем корпорации должны «привести в движение процесс изменений характера деловой активности с тем, чтобы Глобальный договор и изложенные в нем принципы могли стать неотъемлемой частью стратегии, культуры и повседневной деятельности компании». Однако обеспечение исполнения этого документа ООН в том виде, в котором оно в настоящее время практикуется, сводится к требованию представления компаниями ежегодных отчетов о проделанной работе по выполнению своих обязательств по Договору.

Более того – в двух положениях Договора, касающихся соблюдения прав человека, мало что говорится о тех рамках, в которых компании должны действовать в этой области. В них сказано лишь о том, что компании должны поддерживать права человека «в рамках сферы своего влияния» и не выступать в качестве «соучастников» нарушений прав человека. На

---

<sup>55</sup> *Ruggie J.G., Kell J., Pitts J.W., Litwin D., Hillemans C. UN Norms... // General Law Journal. October 2003.*

сайте, посвященном Глобальному договору, содержится ряд рекомендаций, адресованных корпорациям, в отношении того, какие возможные действия последние должны в данном направлении предпринимать. Например, корпорациям рекомендуется произвести «оценку состояния дел в области соблюдения прав человека» в тех странах, где они планируют развернуть деловую активность. Однако никаких разъяснений и конкретных примеров, касающихся непосредственно самих обязательств, не приведено<sup>56</sup>.

Мерилом подлинной эффективности «Норм» должна стать готовность делового сообщества взять их на вооружение. На момент их подготовки ведущая группа компаний решила «обкатать» «Нормы», включив их положения в практику своей оперативной работы. По итогам проверочных испытаний данного документа многие неправительственные организации выступили в поддержку документа.

Профессор Задек занял, как он сам выражается, «скептически-оптимистичную» позицию, придя к выводу о том, что жизнеспособность и конкурентоспособность корпорации, обладающей значительным экономическим потенциалом, «в значительной степени зависит от двух факторов: экономической мощи корпораций, с которыми она взаимодействует, а также от своевременного появления соответствующих институциональных актов, которые являются руководящими документами в процессе стабилизации рыночных стандартов и норм». Изучив ряд корпоративных инициатив в сфере социальной ответственности, ученый пришел к выводу, что «отдельно взятые, не связанные с другими и действующие сами по себе корпорации редко могут продемонстрировать значительную активность в социальном и экологическом плане в течение какого-либо продолжительного периода времени». По его мнению, корпорации должны задавать тон в создании

---

<sup>56</sup> См.: *Ruggie J.G., Kell J., Pitts J.W., Litwin D., Hillemans C.* UN Norms... Ibid.

коллективного процесса и разработке наилучших практических методов работы, а также в создании эффективных механизмов надзора за реализацией с тем, чтобы обеспечить их практическое применение как можно в более широких рамках делового сообщества». На основе проделанной работы исследователь делает следующие выводы:

«Подобные гражданские альянсы и партнерства со временем позволят систематизировать достигнутые соглашения, воплотив накопленную на их основе практику в более формализованные по форме директивные нормативные акты. Главной задачей при этом является сокращение операционных издержек, издержек на заключение сделок и других расходов и создание для других корпораций возможности перенимать накопленный опыт в этой области. Эти новые нормативные документы смогут в определенный период времени обеспечить законодательное регулирование в общественной сфере, а в других случаях и обеспечить регулирование через частные нормы и стандарты. Стандарты и нормы, которые окажутся неэффективными, со временем перестанут применяться. Общественные органы и частные некоммерческие организации, а также корпорации не будут оказывать поддержку неэффективно работающим нормам и стандартам, тем самым лишая их важного источника законности и поддержки в виде накопленных знаний и опыта оперативной работы»<sup>57</sup>.

«Нормы» начинают играть заметную роль в тех случаях, когда они выполняются параллельно с другими инициативами, что позволяет определить содержание и круг обязательств корпораций в области прав человека. Дискуссии, которые ведутся вокруг Глобального договора, затрагивают перспективы дальнейшей работы системы ООН в области закупок, а также предложений, содержащихся в Комментариях к «Нормам» по поводу политики системы ООН в области заку-

---

<sup>57</sup> См.: *Zadek S. Op. cit.* 2001. P. 220–221.



пок, которая, по мнению авторов Комментариев, должна строиться на принципах, изложенных в «Нормах». И хотя вопрос о включении в процедуры закупок, реализуемых в системе ООН, такой нормы, как соответствие принципам уважения прав человека, является темой для будущих обсуждений в системе ООН, тем не менее, уже имеет место фактическое включение данного требования, в соответствии с которым компании должны выполнять свои обязательства в области соблюдения прав человека при ведении совместной деятельности со структурами ООН. В подписанном 17 июля 2000 г. Генеральным секретарем ООН документе под названием «Руководящие принципы сотрудничества между ООН и деловым сообществом» содержится п. 12 (с), в котором говорится: «Недопустимы партнерские отношения с теми коммерческими структурами, которые причастны к нарушениям прав человека, терпимо относятся к принудительному труду, трудовой повинности или использованию детского труда, имеют отношение к поставкам или производству противопехотных мин или их компонентов или иным образом не удовлетворяют требованиям, вытекающим из обязательств или обязанностей Организации Объединенных Наций».

В целом можно сказать, что «Нормы» оказываются эффективно работающими в тех случаях, когда они являются составной частью определенного правового режима и эффективно действующих процедур, благодаря которым этот документ становится действенным. На практике это может происходить по-разному. Во-первых, такое возможно, когда положения «Норм» включаются в договоры с субподрядчиками. В этом случае на «Нормы» можно ссылаться при судебных и арбитражных разбирательствах, при подаче исков с целью расторжения договоров. Во-вторых, следование принципам политики в области прав человека, построенной на положениях «Норм», даст возможность деловому сообществу говорить на

одном языке с инвесторами, профсоюзами, персоналом предприятий, заказчиками и местным населением<sup>58</sup>. В какой-то степени в отношениях между корпорациями и другими заинтересованными сторонами могут быть разработаны механизмы отчетности (например, путем заключения коллективного договора с профсоюзной организацией). В-третьих, «Нормы» могли бы стать инструментом для оценки положения с соблюдением прав человека при рассмотрении деятельности компаний, работающих в сфере закупок по линии партнерских договоров с ООН, с тем чтобы исключить из членов этих партнерств компании, у которых в этой сфере ситуация складывается неудовлетворительным образом. Как бы то ни было – независимо от того, будут ли применяться «Нормы» для решения вышеперечисленных задач или нет, – определенный шаг в направлении развития нормативной базы в вопросе об обязательствах корпораций в области прав человека был сделан. В любом случае, при дальнейшей работе в данном направлении потребуются не только обратиться к проблематике, уже разработанной в «Нормах», но и учитывать, насколько международная нормативная база была расширена вне рамок исключительной ответственности государственных субъектов.

***Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление рамок Организации Объединенных Наций в отношении «защиты, соблюдения и средств правовой защиты»***

Несмотря на принятие «Норм», Специальный представитель Генерального секретаря ООН по вопросу о правах че-

---

<sup>58</sup> См.: Sureda R.A. Process Integrity and Institutional Independence in Interactional Organizations: The Inspection Panel and the Sanction's Committee of the World Bank // Boisson de Chazournes L., Romano C., Mackenzie R. (eds.). International Organizations and Interactional Dispute Settlement: Trends and Prospects. New York: Transnational Publishers, 2000. P. 165–193.

ловека и транснациональных корпорациях и других предприятиях продолжал работу по выработке нового документа, что привело к принятию документа под названием «Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление рамок Организации Объединенных Наций в отношении «защиты, соблюдения и средств правовой защиты». Работа Специального представителя проходила в три этапа.

*Первый этап.* С учетом расхождений во мнениях в период учреждения мандата первоначально предполагалось, что продолжительность мандата составит только два года, отводимых главным образом на «выявление и уточнение» существующих норм и практики. Эта установка задала тон первому этапу. К 2005 г. практически не было накоплено знаний, общих для различных заинтересованных групп из предпринимательской и правозащитной среды. Понимая это, Специальный представитель приступил к реализации широкой программы систематических исследований, которые продолжаются по настоящее время. На его вебпортале можно ознакомиться с несколькими тысячами страниц документации, посвященной характерным проявлениям предполагаемых нарушений прав человека со стороны предприятий; нормам, возникающим в международном праве прав человека и международном уголовном праве; практике, формируемой государствами и компаниями; замечаниям договорных органов Организации Объединенных Наций в отношении обязательств государств, касающихся нарушений прав человека в связи с предпринимательской деятельностью; влиянию инвестиционных соглашений и корпоративного права, а также правил, регулирующих обращение ценных бумаг на политику в области прав человека, проводимую государствами и предприятиями; и смежным вопросам<sup>59</sup>. Проводилась активная работа по распространению материалов этого исследования, в том числе в рамках

---

<sup>59</sup> URL: <http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home>.

самого Совета. Оно позволило заложить более широкую и прочную фактологическую основу для проходящего в настоящее время обсуждения вопроса о предпринимательской деятельности в аспекте прав человека.

*Второй этап.* В 2007 г. Совет продлил мандат Специального представителя еще на один год и поручил ему представить рекомендации. Это поручение наложило отпечаток на работу по выполнению мандата на втором этапе. По мнению Специального представителя, уже выдвинуто немало инициатив – как государственных, так и частных, затрагивающих проблематику предпринимательства и прав человека. Однако ни одна из них не получила достаточного развития, которое позволило бы оказать реальное влияние на рынки; все эти инициативы носят фрагментарный характер и не сложились в согласованную или внутренне связанную систему. Одной из основных причин этого является отсутствие авторитетного координационного механизма, который мог бы способствовать сближению позиций и действий соответствующих заинтересованных сторон. Именно поэтому в июне 2008 г. Специальный представитель внес только одну рекомендацию, предложив Совету поддержать «Рамки», касающиеся «защиты, соблюдения и средств правовой защиты», которые были им разработаны по итогам проводившихся в течение трех лет исследований и консультаций. Совет единогласно поддержал эту рекомендацию, приветствовал «Рамки» в своей резолюции 8/7, и тем самым учредил отсутствовавший ранее авторитетный координационный механизм.

В основу этих «Рамок» положены три исходные предпосылки. Во-первых, государства обязаны обеспечивать защиту от нарушений прав человека третьими сторонами, включая предприятия, посредством надлежащей политики, нормативного регулирования и судебного разрешения споров. Во-вторых, корпорации обязаны соблюдать права человека, а это означает, что предприятиям следует проявлять должную

осмотрительность, с тем чтобы избегать нарушения прав других сторон и устранять неблагоприятное воздействие на них, к которому они причастны. В-третьих, существует потребность в расширении доступа жертв нарушений к эффективным средствам судебной и внесудебной правовой защиты. Каждая исходная предпосылка представляет собой основополагающий элемент в рамках взаимосвязанной и динамичной системы профилактических мер и мер правовой защиты: обязанность государства обеспечивать защиту – поскольку это составляет самую суть международного режима прав человека; ответственность корпораций за соблюдение прав человека – поскольку именно этого общество в первую очередь ожидает от предпринимателей в сфере прав человека; а также доступ к средствам правовой защиты – поскольку даже максимальное согласование усилий не может предотвратить все нарушения.

Помимо Совета по правам человека «Рамки» были поддержаны или стали применяться отдельными правительствами, предприятиями и ассоциациями, гражданским обществом и организациями трудящихся, национальными правозащитными учреждениями и инвесторами. В процессе разработки своих инициатив в области предпринимательства и прав человека к ним обращались такие многосторонние учреждения, как Международная организация по стандартизации и ОЭСР. Их широко используют другие специальные процедуры ООН.

Помимо соображений целесообразности этих рамок как таковых их широкому позитивному восприятию, безусловно, способствовало проведение большого числа всеохватных консультаций с заинтересованными сторонами, организованных в интересах осуществления мандата. Так, к январю 2011 г. в его рамках проведено 47 международных консультаций на всех континентах, и Специальный представитель и члены его

группы посетили производственные объекты, а также встречались с заинтересованными сторонами на местах в более чем 20 странах.

*Третий этап.* В своей резолюции 8/7 Совет, приветствуя «Рамки», касающиеся «защиты, соблюдения и средств правовой защиты», вновь продлил срок действия мандата Специального представителя до июня 2011 г., предложив ему «ввести в действие» эти «Рамки», а именно представить конкретные и практические рекомендации по их осуществлению. Это знаменует третий этап мандата. В ходе интерактивного диалога на состоявшейся в июне 2010 г. сессии Совета делегации согласились с тем, что рекомендациям следует придать форму «Руководящих принципов»; эти принципы содержатся в приложении к настоящему докладу.

Совет просил Специального представителя в ходе разработки Руководящих принципов использовать тот же подход, опирающийся на исследовательскую работу и проведение консультаций, которого он придерживался на протяжении всего срока действия своего мандата. Таким образом, Руководящие принципы подготовлены с учетом информации, полученной в ходе широких обсуждений со всеми группами заинтересованных сторон, включая правительства, предприятия и ассоциации, отдельных лиц и общины, которых непосредственно затрагивает деятельность предприятий в различных частях мира, гражданское общество и экспертов по многим областям права и политики, к которым имеют отношение Руководящие принципы.

Следует отметить, что некоторые Руководящие принципы уже прошли проверку практикой. Например, принципы, определяющие критерии эффективности внесудебных механизмов рассмотрения жалоб с участием предприятий и общин, на территории которых они осуществляют свою деятельность, прошли проверку в пяти различных секторах, причем в раз-

ных странах. Применимость положений Руководящих принципов в отношении положений должной заботы о правах человека прошла внутреннюю проверку в десяти компаниях, результаты которой стали предметом подробных обсуждений со специалистами в области корпоративного права более чем из 20 стран, имеющих опыт работы в более чем 40 юрисдикциях. Руководящие принципы, посвященные вопросу о том, каким образом правительствам следует помогать компаниям, с тем чтобы они не оказывались причастными к нарушениям прав человека, которые чаще всего совершаются в районах, затрагиваемых конфликтами, были подготовлены по итогам неофициальных рабочих совещаний по обсуждению сценариев с участием должностных лиц большого числа государств, накопивших практический опыт в решении подобных проблем. Проще говоря, цель Руководящих принципов состоит в том, чтобы не только служить практическим руководством, но и быть основанным на современной практике.

Кроме того, и сам текст Руководящих принципов стал предметом широких консультаций. В октябре 2010 г. его аннотированный план обсуждался в ходе отдельных однодневных заседаний с участием делегаций, присутствовавших на сессии Совета по правам человека, представителей предприятий и ассоциаций, а также групп гражданского общества. Этот документ также был представлен ежегодному совещанию Международного координационного комитета национальных правозащитных учреждений. Впоследствии с учетом различных высказанных мнений Специальный докладчик подготовил полный текст проекта Руководящих принципов и комментариев к ним, который был разослан всем государствам-членам 22 ноября 2010 г. и размещен в Интернете с целью получения замечаний общественности до 31 января 2011 г. В консультациях в режиме онлайн приняли участие 3 576 индивидуальных посетителей из 120 стран и территорий. Непосредственно

Специальному представителю было направлено около 100 письменных материалов, в том числе от правительств.

Кроме того, в январе 2011 г. проект Руководящих принципов обсуждался на совещании с участием широкого круга заинтересованных сторон, а затем на заседании с участием делегаций, присутствовавших на сессии Совета. Представляемый Совету заключительный вариант текста является итогом широкого и всеохватного процесса.

Какова цель этих Руководящих принципов? И как их следует воспринимать? Одобрение Советом Руководящих принципов само по себе не приведет к устранению противоречий между предпринимательской деятельностью и правами человека. Но оно ознаменует завершение первоначального этапа, способствовавшего формированию единой глобальной платформы действий, опираясь на которую можно будет шаг за шагом добиваться постепенного прогресса, не исключая появления в долгосрочной перспективе каких-либо других многообещающих изменений.

Вклад Руководящих принципов в нормотворчество заключается не в разработке новых международно-правовых обязательств, а в уяснении последствий действующих норм и существующих видов практики для государственных и коммерческих структур; в их интеграции в единую, логически последовательную и всеобъемлющую модель; а также в уяснении того, в каких случаях нынешний режим является несовершенным и каким образом следует повышать его эффективность. Каждый принцип сопровождается комментарием, поясняющим его содержание и его последствия.

В то же время Руководящие принципы не следует рассматривать в качестве учебно-методической программы, которая является готовой к использованию универсальной системой. Хотя эти принципы имеют универсальное применение, способы, которыми они могут быть реализованы, будут определяться с учетом того, что мы живем в мире, в котором



насчитывается 193 государства – члена Организации Объединенных Наций, 80 000 транснациональных предприятий, в 10 раз большее число их филиалов, а также миллионы национальных фирм, большая часть из которых является малыми и средними предприятиями. По этой причине в вопросе о способах осуществления нельзя подходить ко всем с одной меркой.

Документ «Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление рамок Организации Объединенных Наций в отношении «защиты, соблюдения и средств правовой защиты» доступен с официальными комментариями в сети Интернет<sup>60</sup>. Документ состоит из 31 пункта и трех разделов: I. обязанность государства защищать права человека; II. корпоративная ответственность за соблюдение прав человека; III. доступ к средствам правовой защиты.

В целом эти Руководящие принципы применяются ко всем государствам и ко всем транснациональным и иным предприятиям независимо от их размеров, сферы деятельности, места нахождения, форм собственности и структуры. Руководящие принципы следует рассматривать как единое целое и толковать в индивидуальном и коллективном порядке, исходя из их цели, которая заключается в повышении роли норм и практики, относящихся к предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, с тем чтобы затрагиваемые отдельные лица и общины могли добиваться осязаемых результатов, и в этой связи также толковать их как вклад в обеспечение социально устойчивой глобализации.

Принятие рекомендательных Руководящих принципов поставило вопрос о создании в перспективе обязательного международно-правового документа.

---

<sup>60</sup> URL: [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_RU.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_RU.pdf)

***Межправительственная рабочая группа открытого состава по международному юридически связывающему договору о транснациональных корпорациях и других предприятиях в аспекте прав человека***

На своей 26-й сессии 26 июня 2014 г. Совет по правам человека принял резолюцию 26/9, в соответствии с которой решил «учредить межправительственную рабочую группу открытого состава по международному юридически связывающему договору о транснациональных корпорациях и других предприятиях в аспекте прав человека, мандат которой будет предусматривать разработку международного юридически связывающего документа для регулирования в международном праве прав человека деятельности транснациональных корпораций и других предприятий»<sup>61</sup>. Интересно отметить, что состоялись серьезные дискуссии и резолюция была принята 20 голосами (включая Россию и Китай) против 14 при 13 воздержавшихся<sup>62</sup>.

Совет по правам человека также решил, что первые две сессии межправительственной рабочей группы открытого состава будут посвящены конструктивному обсуждению содержания, сферы охвата, характера и формы будущего международного договора по этому вопросу. По окончании первой

---

<sup>61</sup> Резолюция Совета ООН по правам человека 26/9 от 14.07.2014 г. «Разработка международного юридически связывающего договора о транснациональных корпорациях и других предприятиях в аспекте прав человека».

<sup>62</sup> Голоса распределились следующим образом. *Голосовали за*: Алжир, Бенин, Буркина-Фасо, Венесуэла, Вьетнам, Индия, Индонезия, Казахстан, Кения, Китай, Конго, Кот-д'Ивуар, Куба, Марокко, Намибия, Пакистан, Россия, Филиппины, Эфиопия, Южная Африка. *Голосовали против*: Австрия, бывшая югославская Республика Македония, Германия, Ирландия, Италия, Республика Корея, Румыния, Великобритания, Соединенные Штаты Америки, Франция, Черногория, Чешская Республика, Эстония, Япония. *Воздержались*: Аргентина, Ботсвана, Бразилия, Габон, Коста-Рика, Кувейт, Мальдивские Острова, Мексика, Объединенные Арабские Эмираты, Перу, Саудовская Аравия, Сьерра-Леоне, Чили.

сессии, которая проходила 6–10 июля 2015 г., межправительственная рабочая группа открытого состава представила Совету свой доклад на его 31-й сессии<sup>63</sup>. В рамках сессии были созданы следующие дискуссионные группы:

- Дискуссионная группа I. «Осуществление Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: новое обязательство всех государств»;

- Дискуссионная группа II. «Принципы, касающиеся международного юридически связывающего договора о транснациональных корпорациях и других предприятиях в аспекте прав человека»;

- Дискуссионная группа III. «Сфера охвата договора: транснациональные корпорации и другие предприятия – концепции и правовой характер в международном праве»;

- Дискуссионная группа IV. «Права человека, которые должны быть рассмотрены в договоре в связи с деятельностью транснациональных корпораций и других предприятий»;

- Дискуссионная группа V. «Обязательства государств гарантировать соблюдение прав человека транснациональными корпорациями и другими предприятиями, включая экстерриториальное обязательство»;

- Дискуссионная группа VI. «Повышение ответственности транснациональных корпораций и других предприятий за соблюдение прав человека, в том числе за меры по предотвращению, смягчению последствий и исправлению положения»;

- Дискуссионная группа VII. «Юридическая ответственность транснациональных корпораций и других предприятий: каковы нормы корпоративной юридической ответственности и применительно к какому поведению»;

- Дискуссионная группа VIII. «Создание национальных и международных механизмов доступа к средствам правовой защиты, включая международное сотрудничество в судебной

---

<sup>63</sup> A/HRC/31/50.

сфере, в связи с нарушениями прав человека транснациональными корпорациями и другими предприятиями – проект УВКПЧ в области ответственности и правовой защиты».

На заключительном заседании своей первой сессии 10 июля 2015 г. Рабочая группа приняла следующие выводы в соответствии со своим мандатом, определенным в резолюции 26/9:

«а) Рабочая группа приветствовала участие заместителя Верховного комиссара и Специального докладчика по вопросу о правах коренных народов Виктории Таули Корпус, а также ряда независимых экспертов, которые участвовали в обсуждениях в рамках дискуссионных групп, и приняла к сведению материалы, полученные от правительств, региональных и политических групп, межправительственных организаций, гражданского общества, НПО и всех других соответствующих заинтересованных сторон;

б) Рабочая группа приветствовала рекомендации Председателя Докладчика и с интересом ожидает результатов предстоящих неофициальных консультаций и представления новой программы работы для ее второй сессии»<sup>64</sup>.

Вторая сессия проходила 24-28 октября 2016 г. Межправительственная рабочая группа открытого состава представила свой доклад Совету на своей 34-й сессии в марте 2017 г.<sup>65</sup> В рамках второй сессии были созданы следующие дискуссионные группы:

- Дискуссионная группа I. «Обзор социальных, экономических и экологических последствий деятельности транснациональных корпораций и других предприятий для прав человека и связанные с ними юридические проблемы»;

- Дискуссионная группа II. «Первичные обязанности государств, включая экстерриториальные обязанности,

---

<sup>64</sup> A/HRC/31/50, п.107.

<sup>65</sup> A/HRC/34/47 от 4.01.2017 г. «Доклад о работе второй сессии Межправительственной рабочей группы открытого состава по транснациональным корпорациям и другим предприятиям в аспекте прав человека».

связанные с деятельностью транснациональных корпораций и других предприятий, в контексте защиты прав человека»;

- Дискуссионная группа III. «Обязанности и ответственность транснациональных корпораций и других предприятий в контексте прав человека»;

- Дискуссионная группа IV. «Открытое обсуждение различных подходов и критериев для будущего определения охвата международного юридически связывающего документа»;

- Дискуссионная группа V. «Укрепление сотрудничества в области предотвращения, средств правовой защиты и подотчетности, а также доступа к правосудию на национальном и международном уровнях»;

- Дискуссионная группа VI. «Приобретенный опыт и проблемы в области доступа к средствам правовой защиты (выборочные случаи из различных секторов и регионов)».

На заключительном заседании своей второй сессии 28 октября 2016 г. Рабочая группа приняла следующие выводы в соответствии со своим мандатом, определенным в резолюции 26/9: «а) Рабочая группа приветствовала вступительное обращение Верховного комиссара ООН по правам человека и выразила признательность г-ну Саксу за выступление в качестве основного оратора. Она также поблагодарила ряд независимых экспертов и представителей, принявших участие в обсуждениях в составе дискуссионных групп, и приняла к сведению материалы, поступившие от правительств, региональных и политических групп, межправительственных организаций, гражданского общества, НПО и всех других заинтересованных сторон;

б) Рабочая группа приветствовала рекомендации Председателя Докладчика и с интересом ожидает результатов предстоящих неофициальных консультаций и представления новой программы работы для ее третьей сессии»<sup>66</sup>.

---

<sup>66</sup> Третья сессия пройдет с 23 по 27 октября 2017 г.

---

## ГЛАВА 2

# ВКЛАД КОМИТЕТА ПО ЭКОНОМИЧЕСКИМ, СОЦИАЛЬНЫМ И КУЛЬТУРНЫМ ПРАВАМ В РАЗРАБОТКУ ПРАВИЛ ПОВЕДЕНИЯ БИЗНЕС-СТРУКТУР ПО ЗАЩИТЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

---

*А.Х. Абашидзе, А.Е. Конева,  
А.М. Насоненко*

Международные механизмы защиты прав человека, включая договорные органы по правам человека<sup>67</sup>, в связи с ростом глобализации экономической деятельности и возрастающими темпами приватизации стали уделять все больше внимания вопросам защиты прав человека в рамках деятельности бизнес-структур. Учитывая, что среди всех категорий прав человека данная деятельность в наибольшей степени влияет на осуществление экономических, социальных и культурных прав человека, Комитет по экономическим, социальным и культурным правам в своей практике особое значение придает рассмотрению вопросов соблюдения государствами их обязательств по реализации конкретных прав, закрепленных в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, в свете предпринимательской деятельности.

В целях проведения полноценного анализа вклада Комитета по экономическим, социальным и культурным правам в разработку правил поведения бизнес-структур по защите прав человека, представляется необходимым, в первую очередь, раскрыть международно-правовые основы и специфику деятельности данного договорного органа.

Комитет по экономическим, социальным и культурным правам (КЭСМП) занимает уникальное положение в системе

---

<sup>67</sup> Абашидзе А.Х., Конева А.Е. Договорные органы по правам человека: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: РУДН, 2015.

договорных органов. Это единственный комитет, который не был учрежден непосредственно положениями договора. Функциями по контролю над соблюдением государствами – участниками Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах своих обязательств по Пакту наделен ЭКОСОС. Совет уполномочен принимать доклады государств, рассматривать их, выносить рекомендации и взаимодействовать со специализированными учреждениями ООН в этой связи.

В резолюции 1988 (LX) ЭКОСОС постановил учредить для рассмотрения поступающих докладов сессионную рабочую группу. В 1985 г. группа была преобразована в Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, который функционирует до настоящего времени.

Комитет состоит из восемнадцати экспертов, которые выступают в личном качестве и обладают признанной компетенцией в области прав человека.

При избрании членов Комитета должным образом учитывается справедливое географическое распределение и представительство различных форм социальных и правовых систем. 15 мест распределено поровну между региональными группами, тогда как оставшиеся три – пропорционально увеличению общего числа участников от каждой региональной группы. Эксперты избираются на сессиях ЭКОСОС прямым тайным голосованием сроком на четыре года из числа выдвинутых государствами – участниками Пакта кандидатов. Выборы проходят раз в два года.

Комитет проводит три трехнедельные сессии в год в Отделении ООН в Женеве. По состоянию на июнь 2017 г. он провел 61 сессию. Кроме того, перед каждой сессией на неделю собирается предсессионная рабочая группа, которая изучает доклады государств и формирует списки дополнительных вопросов.

Должностные лица Комитета (председатель, три его заместителя и докладчик) избираются сроком на два года с возможностью переизбрания.

Комитет представляет доклады о своей деятельности ЭКОСОС.

Организационно-техническое обеспечение деятельности Комитета осуществляет Генеральный секретарь ООН.

Мандат Комитета определен главой 4 Пакта и резолюциями ЭКОСОС. Основная его обязанность – рассмотрение периодических докладов государств о принимаемых ими мерах и о прогрессе на пути к достижению соблюдения прав, признаваемых в Пакте, которые они обязаны представлять каждые четыре года.

Первоначально доклад анализируется предсессионной рабочей группой, которая на его основании и с учетом информации из альтернативных источников готовит и направляет список дополнительных вопросов государству-участнику. Доклад, вопросы и ответы государства на них публикуются.

Рассмотрение доклада проходит в формате интерактивного диалога с делегацией заинтересованного государства. В диалоге имеют право участвовать представители органов и специализированных учреждений ООН.

По итогам рассмотрения доклада Комитет готовит заключительные замечания и рекомендации, которые затем препровождаются заинтересованному государству. Выполнение рекомендаций государством, как правило, оценивается в ходе рассмотрения следующего периодического доклада, однако Комитет вправе запросить информацию по отдельным рекомендациям и через определенный срок. Такие запросы берутся на контроль предсессионной рабочей группой.

Новым элементом в сфере договорных органов по правам человека стало принятие в декабре 2008 г. ГА ООН Факультативного протокола к Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах, наделяющего



Комитет полномочиями по принятию и рассмотрению индивидуальных сообщений, межгосударственных жалоб и проведению расследований.

В ст. 1 Факультативного протокола предусмотрено, что государство – участник Пакта, которое становится участником Протокола, признает компетенцию Комитета получать и рассматривать сообщения, как это предусмотрено положениями Протокола. Комитет не принимает никаких сообщений, если они касаются государства-участника, которое не является участником Протокола.

В соответствии со ст. 2 Протокола сообщения могут представляться находящимися под юрисдикцией государства-участника лицами или группами лиц или от их имени, которые утверждают, что они являются жертвами нарушения этим государством-участником какого-либо из экономических, социальных и культурных прав, изложенных в Пакте. Если сообщение представляется от имени отдельных лиц или групп лиц, это делается с их согласия, за исключением тех случаев, когда автор может обосновать свои действия от их имени без такого согласия.

Согласно ст. 3 Факультативного протокола Комитет не рассматривает сообщение, пока не удостоверится в том, что все доступные внутренние средства правовой защиты были исчерпаны. Однако правило не действует в тех случаях, когда применение таких средств неоправданно затягивается. Статья 3 также содержит условия приемлемости сообщения.

На основе ст. 4 Протокола Комитет может, при необходимости, отказывать в рассмотрении сообщения, если оно не свидетельствует о явном ущемлении прав его автора, за исключением тех случаев, когда Комитет считает, что сообщение затрагивает серьезный вопрос общей значимости. В любой момент после получения сообщения и до принятия любого решения по существу Комитет может обратиться к соответствующему государству-участнику на предмет безотлага-

тельного рассмотрения им просьбы о принятии этим государством-участником таких временных мер защиты, которые могут быть необходимы в исключительных обстоятельствах с целью избежать возможного причинения непоправимого ущерба жертве или жертвам предполагаемого нарушения (п. 1 ст. 5). При этом оговаривается, что если Комитет осуществляет свое право в соответствии с вышеприведенным пунктом, это не означает, что он принял решение в отношении приемлемости или существа сообщения.

В соответствии со ст. 6 Факультативного протокола, за исключением тех случаев, когда Комитет считает сообщение неприемлемым без упоминания соответствующего государства-участника, он в конфиденциальном порядке доводит любое сообщение, представленное ему согласно Протоколу, до сведения соответствующего государства-участника. Получившее уведомление государство-участник в течение шести месяцев представляет Комитету письменные объяснения или заявления, разъясняющие этот вопрос, и средства правовой защиты, если таковые имелись, которые могли быть предоставлены государством-участником.

Комитет оказывает свои добрые услуги соответствующим сторонам в целях дружественного урегулирования на основе уважения обязательств, изложенных в Пакте. Соглашение о дружественном урегулировании влечет за собой прекращение рассмотрения сообщения согласно Протоколу. При рассмотрении сообщений Комитет проводит закрытые заседания. При рассмотрении сообщения Комитет может в надлежащих случаях принимать к сведению соответствующие материалы других органов, специализированных учреждений, фондов, программ и механизмов ООН и других международных организаций, включая региональные системы защиты прав человека, а также любые замечания или комментарии соответствующего государства-участника. При рассмотрении сообщений Комитет рассматривает целесообразность мер, принятых государством-участником в соответствии с частью II

Пакта. При этом Комитет учитывает, что государство-участник вправе принять ряд возможных мер политики для осуществления прав, закрепленных в Пакте.

После изучения сообщения Комитет препровождает свои соображения относительно сообщения вместе со своими рекомендациями, если таковые имеются, соответствующим сторонам. Государство-участник надлежащим образом рассматривает соображения Комитета вместе с его рекомендациями, если таковые имеются, и представляет Комитету в течение шести месяцев письменный ответ, в том числе информацию о любых мерах, принятых с учетом соображений и рекомендаций Комитета. Комитет может предложить государству-участнику представить дополнительную информацию о любых мерах, принятых государством-участником в ответ на его соображения или рекомендации, если таковые имеются, в том числе, если Комитет сочтет это уместным, в последующих докладах государства-участника, представляемых в соответствии со ст. 16 и 17 Пакта.

Согласно ст. 10 Факультативного протокола государство-участник может в любое время заявить, что оно признает компетенцию Комитета получать и рассматривать сообщения о том, что какое-либо государство-участник утверждает, что другое государство-участник не выполняет своих обязательств по Пакту. Сообщения могут приниматься и рассматриваться только в том случае, если они представлены государством-участником, сделавшим заявление о признании для себя компетенции Комитета. Комитет не принимает никаких сообщений, если они касаются государства-участника, не сделавшего такого заявления.

В соответствии со ст. 11 Факультативного протокола государство-участник может в любое время заявить, что оно признает компетенцию Комитета проводить расследования. Если Комитет получает достоверную информацию, свидетельствующую о серьезных или систематических нарушениях

государством-участником любого из экономических, социальных и культурных прав, закрепленных в Пакте, Комитет предлагает этому государству-участнику сотрудничать в изучении информации и в этой связи представить замечания в отношении соответствующей информации. С учетом любых замечаний, которые могут быть представлены соответствующим государством-участником, а также любой другой достоверной информации, имеющейся у него, Комитет может назначить одного или нескольких своих членов для проведения расследования и срочного представления доклада Комитету.

В тех случаях, когда это оправданно, и с согласия государства-участника расследование может включать посещение его территории. Такое расследование проводится конфиденциально, и на всех стадиях этого процесса принимаются меры по обеспечению сотрудничества со стороны этого государства-участника. После изучения результатов такого расследования Комитет препровождает эти результаты соответствующему государству-участнику вместе с любыми замечаниями и рекомендациями. В течение шести месяцев с момента получения результатов такого расследования, замечаний и рекомендаций, препровожденных Комитетом, соответствующее государство-участник представляет ему свои замечания. После завершения такого процесса в отношении расследования Комитет может после консультаций с соответствующим государством-участником принять решение о включении краткого отчета о результатах этого процесса в свой ежегодный доклад. Любое государство-участник, сделавшее заявление, может в любое время отозвать это заявление путем уведомления Генерального секретаря.

На основе ст. 12 Факультативного протокола Комитет может предложить соответствующему государству-участнику включить в свой доклад подробную информацию о любых мерах, принятых в связи с расследованием. При необходимости, после завершения шестимесячного периода, Комитет может

предложить соответствующему государству-участнику информировать его о мерах, принятых в связи с таким расследованием.

Государство-участник принимает все надлежащие меры для обеспечения того, чтобы лица, находящиеся под его юрисдикцией, не подвергались какой-либо форме притеснения или запугивания вследствие обращения в Комитет (ст. 13).

Комитет, если он сочтет это целесообразным и с согласия соответствующего государства-участника, препровождает специализированным учреждениям, фондам и программам, а также другим компетентным органам ООН свои соображения или рекомендации, касающиеся сообщений и расследований, которые указывают на необходимость технических консультаций или помощи, а также замечания и предложения государства-участника, если таковые имеются, относительно таких соображений или рекомендаций.

Напомним, что Факультативный протокол к Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах вступил в силу 5 мая 2014 г. Теперь в системе международного контроля в области защиты прав человека действует процедура, позволяющая лицам подавать жалобы в КЭСКП о нарушении государствами-участниками прав, предусмотренных Пактом. Данное событие символизирует огромный шаг вперед в деле продвижения защиты экономических, социальных и культурных прав человека. По состоянию на июнь 2017 г. Комитетом было рассмотрено 9 жалоб, семь из которых были признаны неприемлемыми и по двум принято мнение Комитета – по одному делу выявлено нарушение положений Пакта, по другому – отсутствие нарушений<sup>68</sup>.

Важной формой работы Комитета являются замечания общего порядка, которые разъясняют положения Пакта и ука-

---

<sup>68</sup> URL: <http://juris.ohchr.org/search/results>.

зывают пути и способы более полного соблюдения государствами-участниками своих обязательств. По состоянию на июнь 2017 г. Комитет принял 23 таких замечания.

Один раз за сессию Комитет проводит общую дискуссию на тему, имеющую непосредственное отношение к его мандату. Дискуссия носит открытый формат.

Как было указано ранее, в рамках своей деятельности, в особенности в замечаниях общего порядка, Комитет уделяет значительное внимание правовой оценке воздействия деловой активности частного сектора на осуществление прав в сферах общественной жизни, связанных со здоровьем, жильем, водой, социальным обеспечением, правом на труд и пр.<sup>69</sup> Комитет также обращается к рассмотрению данного вопроса в заключительных замечаниях по докладам государств-участников<sup>70</sup>, а также в мнениях по итогам рассмотрения сообщений<sup>71</sup>. Учитывая комплексный характер и серьезность данной проблемы, Комитет в 2011 г. принял Заявление об обязательствах государств-участников в отношении корпоративного сектора и экономических, социальных и культурных прав<sup>72</sup>. Следующим этапом стал процесс разработки замечания общего порядка об обязательствах государств по Пакту в контексте деятельности бизнес-структур, целью которого является уточнение характера и объема взаимоотношений между

---

<sup>69</sup> См., например: Док. ООН E/C.12/2000/4, п. 26, 35; Док. ООН E/1992/23, п. 14; Док. ООН E/C.12/2002/11, п. 49; Док. ООН E/C.X/GC/19, п. 45-46, 71; Док. ООН E/C.12/GC/18, п. 52.

<sup>70</sup> См., например: UN Doc. E/C.12/CAN/CO/6 (Concluding observations on the sixth periodic report of Canada (2016)), paras. 15-16; UN Doc. E/C.12/VNM/CO/2-4 (Concluding observations on the second to fourth periodic reports of Viet Nam (2014)), paras. 22, 29; UN Doc. E/C.12/DEU/CO/5 (Concluding observations on the fifth periodic report of Germany (2011)), paras. 9-11.

<sup>71</sup> *I.D.G. v. Spain*, Communication No. 2/2014, 13 Oct. 2015 // UN Doc. E/C.12/55/D/2/2014.

<sup>72</sup> Док. ООН E/C.12/2011/1.

государственными обязательствами по Пакту и ролью и влиянием предпринимательской деятельности на осуществление экономических, социальных и культурных прав<sup>73</sup>.

По итогам проведения дней общих дискуссий с участием различных заинтересованных сторон (государств, представителей бизнеса, организаций гражданского общества, структур ООН и пр.) Комитет разработал проект замечания общего порядка,<sup>74</sup> который будет обсуждаться и корректироваться экспертами в ходе 61-й сессии Комитета в Женеве (29 мая – 23 июня 2017 г.) в целях согласования финальной версии и принятия текста документа.

Обратимся к содержанию проекта замечания общего порядка об обязательствах государств по Пакту в контексте деятельности бизнес-структур, чтобы составить целостное представление о позиции Комитета по данной проблематике.

Следует отметить, что Комитет интерпретирует деятельность бизнес-структур в широком смысле и указывает, что она включает виды деятельности любого хозяйствующего субъекта, функционирующего на транснациональном уровне или же национальном уровне, являющегося предприятием, находящимся в частной собственности или же в государственной собственности, независимо от охвата и сферы деятельности, местоположения, форм собственности и структуры.

Замечание общего порядка включает несколько общих тематических блоков: обязательства государств-участников по Пакту, средства возмещения ущерба, осуществление на национальном уровне. Каждый из блоков разделен на параграфы. Рассмотрим подробно каждый тематический блок.

---

<sup>73</sup> URL: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CESCR/Pages/Discussion2017.aspx>.

<sup>74</sup> Draft prepared by Olivier De Schutter and Zdzislaw Kedzia, Rapporteurs. General Comment on State Obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the Context of Business Activities. 17 October 2016 // UN Doc. E/C.12/60/R.1.

## ***1. Обязательства государств-участников по Пакту***

Государства в соответствии с Пактом несут *общие обязательства*, предусмотренные статьей 2.1 Пакта, из чего следует, что государства-участники обязаны принимать все необходимые меры, включая законодательные и иные меры, в максимальных пределах имеющихся ресурсов по защите отдельных лиц от нарушений их экономических, социальных и культурных прав третьими лицами, включая субъекты предпринимательской деятельности, и обеспечивать доступ к эффективным средствам правовой защиты. Государства-участники также обязаны гарантировать соблюдение прав, закрепленных в Пакте, предприятиями, находящимися под их юрисдикцией, а также обеспечивать, чтобы их деятельность не препятствовала осуществлению данных прав.

В контексте общих обязательств государств Комитет подчеркивает обязательство государств обеспечивать соблюдение прав, предусмотренных в Пакте, для всех без дискриминации. Это предполагает, что государствам следует принимать конкретные меры, включая законодательные, направленные на запрещение дискриминации со стороны негосударственных субъектов в осуществлении экономических, социальных и культурных прав. Среди категорий лиц, которые чаще всего страдают от негативных последствий предпринимательской деятельности, выделяют женщин и девочек, а также коренные народы, этнические или религиозные меньшинства.

Комитет рекомендует государствам-участникам рассмотреть вопрос непосредственного влияния хозяйственной деятельности на женщин и девочек и включить гендерный аспект во все принимаемые ими меры, включая проведение консультаций по выработке и осуществлению национальных планов действий по правам человека и предпринимательской деятельности в соответствии с Руководством, разработанным



Рабочей группой ООН по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях<sup>75</sup>.

Государства-участники также должны принимать соответствующие меры, в том числе временные специальные меры, для повышения уровня представленности женщин на рынке труда, в том числе в высших эшелонах власти в предпринимательской сфере.

Помимо общих обязательств в рассматриваемом вопросе Комитет выделяет *конкретные обязательства государств в контексте регулирования предпринимательской деятельности*.

Комитет определяет данные обязательства в контексте триединой концепции обязательств государств, включающей следующие три основы: соблюдать, защищать, осуществлять. Объем этих обязательств распространяется как на внутреннюю, так и зарубежную деятельность бизнес-структур, в отношении которых государства-участники распространяют юрисдикцию и на деятельность которых государства-участники могут оказывать влияние.

*Обязательство соблюдать* означает, что национальное законодательство, политика или какие-либо другие меры, касающиеся субъектов предпринимательской деятельности и деятельности, находящейся под юрисдикцией государств-участников, должны соответствовать положениям Пакта.

При определенных обстоятельствах государства-участники могут нести прямую ответственность в соответствии с международным правом за действия или бездействие субъектов предпринимательской деятельности, в том числе когда негосударственное образование действует по поручению или под контролем государства-участника, или же действие или

---

<sup>75</sup> Working Group on Business and Human Rights, *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights* (1 December 2014). URL: [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG\\_%20NAPGuidance.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_%20NAPGuidance.pdf).

бездействие данного образования предусмотрено законодательством государства, или образование фактически осуществляет элементы государственной власти в отсутствие или при несостоятельности официальных властей и в условиях, требующих осуществления таких элементов власти и пр.<sup>76</sup>

Обязательство соблюдать нарушается, когда государства-участники содействуют нарушению прав третьими сторонами, включая бизнес-структуры. Например, принудительные выселения часто осуществляются в рамках инвестиционных проектов и сопровождаются нежеланием государства вмешиваться или предоставить жертвам доступ к средствам правовой защиты.

Неспособность государства принимать эффективные меры для предотвращения нарушений предприятиями прав предусмотренных Пактом, может представлять собой нарушение обязательства государств по соблюдению норм. Закрепленные в пакте права могут быть нарушены вследствие снижения критериев доступа новых медицинских препаратов на рынок лекарственных средств в государстве или предоставления разрешений на проведение исследований и эксплуатации природных ресурсов без учета возможных негативных последствий такой деятельности на предусмотренные Пактом права индивидуальных лиц и групп лиц. Комитет также отмечает, что коррупция государственных служащих, в особенности коррупция в судебной сфере, часто содействует бездействию государств-участников, что приводит к безнаказанности бизнес-структур и отсутствию доступа жертв таких нарушений к эффективным средствам правовой защиты.

---

<sup>76</sup> Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН 56/83 «Ответственность государств за международно-противоправные деяния». Приложение. Статьи об ответственности государств за международно-противоправные деяния. 12 декабря 2001 г. // Док. ООН A/RES/56/83. Ст. 5, 9, 11.

*Обязательство защищать* предполагает, что государства-участники должны эффективно предотвращать нарушение экономических, социальных и культурных прав в рамках предпринимательской деятельности как внутри страны, так и, насколько это совместимо с международным правом, экстерриториально. Данное обязательство также предусматривает необходимость со стороны государств-участников принимать законодательство, обязывающее бизнес-структуры проявлять должную осмотрительность (т.н. *due diligence*) в целях выявления, учета, предотвращения и смягчения негативного воздействия принимаемых ими решений и осуществления их действий на реализацию прав, закреплённых в Пакте. Кроме того, государства-участники также должны: требовать от предприятий, в случае необходимости, принимать основанные на правах человека кодексы поведения для руководства компаний и сотрудников; вводить уголовные и административные санкции за нарушение бизнес-структурами прав, закреплённых в Пакте; обеспечения жертв нарушений прав человека возможностью подавать гражданские иски против лиц, совершивших преступления; отзывать лицензии и субсидии на ведение коммерческой деятельности; и пересмотреть соответствующие налоговые кодексы с учетом введения оснований для отказа в предоставлении налоговых льгот в случае нарушений прав человека.

Обязанность государств-участников заключается в том, чтобы создать соответствующие правовые и политические рамки для соответствующего законодательства и политики в области противодействия нарушениям прав человека в контексте предпринимательской деятельности. Это, в свою очередь, предполагает наличие системы эффективного мониторинга, проведения расследований и учреждения механизмов для привлечения к ответственности, чтобы обеспечить соблюдение прав человека бизнес-структурами и предоставить доступ к средствам правовой защиты для лиц, чьи права были нарушены в контексте предпринимательской деятельности.

Такого рода система предполагает, в том числе, наличие соответствующей инфраструктуры, включающей независимые национальные правозащитные учреждения, компетентные службы и инспекции в области продовольственной безопасности и условий труда, органы защиты прав потребителей и пр.

Примеры нарушений прав, закрепленных в Пакте, в рамках обязательства защищать включают, в том числе, неспособность государств-участников принять и обеспечить действие необходимого законодательства, вводящего запрет на отказ в предоставлении доступных и качественных медицинских услуг или информации со стороны частных медицинских компаний<sup>77</sup>. Другим примером нарушения права защищать является непринятие государствами-участниками нормативной базы для регулирования деятельности частных предприятий в области образования, включая законодательство о введении санкций за осуществление негативных практик. В частности, Комитет отметил, что растущий уровень приватизации образования на фоне отсутствия должного законодательного регулирования усиливает риск дискриминации по признаку имущественного положения и социального статуса<sup>78</sup>.

*Обязательство осуществлять* предполагает обязательство государств-участников принимать все необходимые меры в максимальных пределах имеющихся у них ресурсов,

---

<sup>77</sup> UN Doc. E/C.12/1/Add.44 (Concluding observations on the report of Egypt (2000)), para. 19; E/C.12/IND/CO/5 (Concluding observations on the fifth report of India (2008)), paras. 12, 50; UN Doc. E/C.12/PHIL/CO/4 (Concluding observations on the second to fourth periodic reports of the Philippines (2008)), para 15; UN Doc. E/C.12/COD/CO/4 (Concluding observations on the second to fourth reports of the Democratic Republic of Congo (2009)), para. 12; UN Doc. E/C.12/LKA/CO/2-4 (Concluding observations on the second to fourth reports of Sri Lanka (2010)), para. 10; UN Doc. E/C.12/IDN/CO/1 (Concluding observations on the initial report of Indonesia (2014)), para. 28.

<sup>78</sup> См.: Un Doc. A/69/402 (Report of the Special Rapporteur on the right to education to the 69<sup>th</sup> session of the General Assembly) (“SR Education: GA69”).

чтобы способствовать и содействовать реализации прав, закрепленных в Пакте и, в некоторых случаях, непосредственно предоставлять товары и услуги, необходимые для такого осуществления.

Данное обязательство имеет три составляющие: содействовать, поощрять и предоставлять. Обязанность содействовать требует от государств-участников принимать все необходимые меры для создания благоприятных условий для соблюдения бизнес-сообществом экономических, социальных и культурных прав и содействия полному осуществлению этих прав. Такие меры охватывают широкий круг экономических и фискальных инструментов и стимулов, включая экспортные кредиты, инвестиционные страхования и гарантии, налоговые льготы и вычеты.

Обязанность поощрять предусматривает обязательство государств-участников предоставлять информацию и руководство для бизнес-структур и общественности о том, как соблюдать соответствующие законы и стратегии (политики). Это обязательство также предполагает информирование государственных учреждений, ответственных за формирование бизнес-стратегии, путем предоставления им соответствующей информации, обучения и поддержки. Кроме того, государства-участники несут обязательство информировать население о принадлежащих им правах и получении доступа к средствам правовой защиты в контексте предпринимательской деятельности.

Обязательство предоставлять предполагает необходимость государств-участников мобилизовать ресурсы для предоставления товаров и услуг, необходимых для полного осуществления прав, закрепленных в Пакте, когда правообладатели не в состоянии обеспечить себя этими услугами по причинам, не зависящим от них. В этой связи государства-участники должны мобилизовать ресурсы, в том числе за счет прямого налогообложения доходов бизнеса, и налаживать со-

трудничество с предпринимательским сектором в целях поддержки предпринимаемых государством усилий для осуществления закрепленных в Пакте прав. Обязательство предоставлять также требует от государств-участников оказывать помощь жертвам нарушений, допущенных бизнес-субъектами, которые обеспечивают производство товаров или услуг, имеющих решающее значение для осуществления закрепленных в Пакте прав, в случае, если данные структуры не справляются со своими обязательствами.

#### *Экстерриториальные обязательства государств*

Комитет уделяет особое внимание экстерриториальному применению обязательств по защите прав человека в связи с возрастающей взаимозависимостью государств-участников и их экономик. В последние десятилетия произошло резкое увеличение числа транснациональных корпораций, увеличился объем инвестиций и торговых потоков между государствами, а также появились глобальные цепочки поставок. Кроме того, крупные проекты в области развития все больше финансируются за счет привлечения частных инвестиций, наиболее часто в форме государственно-частного партнерства между государственными органами и иностранными частными инвесторами.

Комитет, опираясь на вышеупомянутое заявление 2011 г., подчеркивает, что государства-участники обязаны принимать необходимые меры по предотвращению экстерриториальных нарушений прав человека корпорациями, на которые они могут оказывать влияние, без ущемления суверенитета или умаления обязательств принимающих государств в соответствии с Пактом. Комитет также рассмотрел конкретные экстерриториальные обязательства государств-участников в отношении предпринимательской деятельности в своих предыдущих замечаниях общего порядка в отношении права на воду, права на труд и права на социальное обеспечение.

Экстерриториальные обязательства государств возникают в случае, когда государство-участник может осуществлять контроль над хозяйствующими субъектами или ситуацией, находящимися за пределами своей территории, таким образом, что такой контроль может оказать влияние на осуществление прав человека лиц, пострадавших в результате деятельности таких субъектов или ситуаций. Немаловажно, что Комитет принимает к сведению замечание общего порядка 16 Комитета по правам ребенка<sup>79</sup> и Маастрихтские принципы в отношении экстерриториальных обязательств государств в области экономических, социальных и культурных прав, которые частично рассматривают нормы международного права в области прав человека применительно к обозначенной проблематике<sup>80</sup>.

Экстерриториальное обязательство соблюдать предполагает что государства-участники должны воздерживаться от прямого или косвенного вмешательства в осуществление прав человека за пределами их территорий. В рамках этого обязательства государства-участники должны гарантировать, что они не будут препятствовать другому государству в выполнении своих обязательств по Пакту. Это обязательство особенно актуально для проведения переговоров и заключения торговых и инвестиционных соглашений, а также договоров о сотрудничестве в финансовой налоговой и судебной сферах.

Экстерриториальное обязательство защищать предполагает, что государство должно предотвращать и ликвидировать негативные последствия деятельности бизнес-структур, которые находятся под его юрисдикцией, на осуществление прав, закрепленных в Пакте, независимо от того, где нанесен дан-

---

<sup>79</sup> UN Doc. CRC/C/GC/16 (General Comment No. 16 (2013) on State obligations regarding the impact of the business sector on children's rights), paras. 43-44.

<sup>80</sup> UN Doc. E/C.12/60/R.1, para. 33.

ный ущерб. Это обязательство распространяется на всех субъектов хозяйственной деятельности, на которые государства-участники могут осуществлять влияние путем регулирования их деятельности или путем использования стимулов, включая экономические стимулы, в соответствии с Уставом ООН и применимыми нормами международного права. Например, государство-участник может стремиться воздействовать на такие хозяйственные субъекты, как: юридические лица, которые домилицированы в этом государстве-участнике; предприятия, реализующие существенную хозяйственную деятельность на территории государства-участника; юридические лица, деятельность которых на территории государства-участника, тем не менее, угрожает или может угрожать осуществлению экономических, социальных и культурных прав за пределами данной территории; или, в более широком смысле, любое предприятие, связанное с государством-участником, например, в силу национальности его акционеров или места нахождения его имущества.

При выполнении своих международных обязательств по регулированию предпринимательской деятельности, которая может потенциально оказывать неблагоприятное воздействие на осуществление прав человека, государства-участники могут также потребовать от таких предприятий гарантировать, что другие связанные с ними компании (дочерние компании, поставщики, франшизополучатели или инвесторы) будут соответствовать требованиям Пакта. Государствам необходимо предусмотреть соответствующие процедуры контроля и механизмы привлечения к ответственности в целях эффективного предупреждения и обеспечения соблюдения установок Пакта. Такие процедуры могут предполагать обязательство компаний сообщать о том, как они учитывают права человека в их деятельности, или в случае, если они этого не делают, сообщать причины игнорирования соответствующих требований.

Экстерриториальное обязательство осуществлять предусматривает необходимость участия в международном



сотрудничестве и оказании помощи для осуществления закрепленных в Пакте прав, как это указано в статье 2 (1) Пакта. Государства-участники должны предпринимать совместные усилия, в том числе в рамках международного сотрудничества, для того, чтобы способствовать осуществлению экономических, социальных и культурных прав лиц, находящихся за пределами их территории. В соответствии со статьей 28 Всеобщей декларации прав человека государства должны принимать необходимые законодательные и политические меры в целях содействия созданию социального и международного порядка, при котором права и свободы человека могут быть полностью осуществлены. В этой связи государствам-участникам следует поощрять бизнес-субъекты, на деятельность которых они могут оказать влияние, чтобы помочь государствам-участникам, на территории которых данные субъекты осуществляют свою деятельность, обеспечить реализацию прав, закрепленных в Пакте. Это предполагает, в частности, оказание помощи в рамках усиления способности государства мобилизовать ресурсы для реализации экономических, социальных и культурных прав, путем отказа от стратегии, позволяющей избежать уплаты налогов в соответствующих странах.

## ***2. Средства возмещения ущерба***

Обязательство государств гарантировать жертвам нарушений прав доступ к эффективным средствам правовой защиты и обеспечивать им возмещение понесенного ущерба распространяется на ситуации с нарушениями прав человека в контексте предпринимательской деятельности, вне зависимости от того, был ли нанесен ущерб на территории государства-участника или за его пределами. Комитет указывает, что государства-участники обязаны обеспечить надлежащие средства правовой защиты для пострадавших лиц или групп и обеспечить ответственность бизнес-структур. Комитет также указывает, что обеспечение внутренних средств правовой защиты является обязанностью государств согласно статье 2 (1)

Пакта, который обязывает государства-участники принимать все соответствующие меры для осуществления прав, предусмотренных Пактом. Комитет подчеркивает, что используемые государством меры могут быть неэффективными, если они не будут подкреплены или дополнены средствами судебной защиты.

Основные принципы и руководящие положения ООН, касающиеся права на правовую защиту и возмещение ущерба для жертв грубых нарушений международных норм в области прав человека и серьезных нарушений международного гуманитарного права<sup>81</sup>, уточняют данные обязательства государств, включая предотвращение нарушения прав, проведение тщательного расследования случаев нарушения, обеспечение жертв эффективным доступом к правосудию вне зависимости от того, на ком в конечном счете лежит ответственность за нарушение, и предоставление жертвам эффективных средств правовой защиты, включая возмещение ущерба.

Комитет отмечает особые трудности, с которыми сталкиваются жертвы злоупотреблений со стороны транснациональных корпораций в получении доступа к эффективным средствам правовой защиты. Предприятия могут избегать ответственности, прячась за так называемой «корпоративной вуалью», когда материнская компания не отвечает за действия дочерней компании, даже если данная компания была бы в состоянии влиять на поведение своих дочерних предприятий. Кроме того, межюрисдикционная природа некоторых хозяйствующих субъектов значительно усложняет процесс доступа к средствам правовой защиты, что чаще всего имеет место в некоторых случаях массовых нарушений прав, вызванных загрязнением окружающей среды и промышленными катастрофами. Помимо трудностей, связанных с доказыванием ущерба или установлением причинно-следственной связи между поведением корпорации, находящейся в одной юрисдикции,

---

<sup>81</sup> Док. ООН A/RES/60/147.

и нарушением, произошедшим в другой юрисдикции, и транс-национальные судебные процессы зачастую слишком дорого обходятся заявителям и являются очень продолжительными.

Соответственно, государствам необходимо устранять существенные процессуальные и практические препятствия в доступе к средствам правовой защиты, в том числе за счет упрощения и рационализации национальных процессуальных норм. Комитет настоятельно рекомендует государствам-участникам облегчить бремя доказывания, лежащее на плечах жертв, и четко определить условия, при которых может осуществляться охрана коммерческой тайны, без угрозы ущемления прав всех сторон на справедливое судебное разбирательство. Кроме того, государства-участники и их судебные и правоохранительные органы обязаны сотрудничать друг с другом в целях содействия обмену информацией, повышению прозрачности и недопущению отказа в правосудии.

Что касается непосредственно средств возмещения ущерба, то, как правило, жертвы нарушений прав, закрепленных в Пакте, обращаются к судебной защите их прав, возбуждая судебное производство против государства. Тем не менее, когда нарушение напрямую связано с субъектом предпринимательской деятельности, жертва такого нарушения может подать в суд на такое юридическое лицо либо непосредственно на основании положений Пакта в том государстве, которое устанавливает, что Пакт налагает прямые обязательства на частных лиц, либо на основании национального законодательства о действии Пакта на территории соответствующего государства.

Помимо судебных механизмов жертвы нарушений могут воспользоваться внесудебными (альтернативными) средствами защиты их прав, которые должны быть надлежащим образом согласованы с имеющимися судебными механизмами (особенно в контексте назначения наказания и компенсации). С целью обеспечения эффективности данных меха-

низмов нужно гарантировать, чтобы они соответствовали следующим критериям: соответствие международному праву прав человека; легитимность; доступность; предсказуемость; справедливость; прозрачность; взаимодействие и диалог<sup>82</sup>.

### ***3. Осуществление на национальном уровне***

Как указывалось ранее, государства-участники обязаны принимать все необходимые меры в максимальных пределах имеющихся у них ресурсов, чтобы способствовать и содействовать реализации прав, закрепленных в Пакте. В целях выполнения этого обязательства государства-участники принимают национальные планы действий и стратегии, предусматривающие конкретные цели, сроки и средства, необходимые для их реализации. Подобные национальные планы действий или стратегии разрабатываются и осуществляются при широком участии заинтересованных сторон – организаций гражданского общества, представителей частного сектора и международных организаций.

Государства-участники также обеспечивают механизмы контроля в рамках осуществления национальных стратегий и планов действий. Комитет указывает на важнейшую роль, которую могут и должны играть национальные правозащитные учреждения и организации гражданского общества в достижении полной реализации прав, закрепленных в Пакте, в контексте предпринимательской деятельности.

---

<sup>82</sup> Док. ООН A/HRC/17/31, ст. 31.

---

### ГЛАВА 3

## ВКЛАД ОЭСР: РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ ДЛЯ МНОГОНАЦИОНАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В ПРИНИМАЮЩЕМ ГОСУДАРСТВЕ

---

*А.Х. Абашидзе, С.Х. Глухенький,  
А.М. Николаев*

Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) была создана в 1961 г. Задача ОЭСР заключается в продвижении политики экономического роста государств – членов ОЭСР и повышении их вклада в глобальный экономический рост и развитие, снижение бедности в государствах, не являющихся членами ОЭСР.

Исторической предшественницей ОЭСР была Организация европейского экономического сотрудничества, которая была создана в 1948 г. и функционировала до 1961 г. Данная организация занималась вопросами координации усилий государств Западной Европы по восстановлению экономики после Второй мировой войны в рамках «Плана Маршалла».

По состоянию на 1 января 2017 г. членами ОЭСР являются 35 стран: Австралия, Австрия, Бельгия, Канада, Чили, Чехия, Дания, Эстония, Финляндия, Франция, Германия, Греция, Венгрия, Исландия, Ирландия, Израиль, Италия, Япония, Корея, Латвия, Люксембург, Мексика, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Польша, Португалия, Словакия, Словения, Испания, Швеция, Швейцария, Турция, Великобритания, Соединенные Штаты Америки. Штаб-квартира ОЭСР находится в Париже.

В работе ОЭСР участвует Европейская комиссия (один из органов Европейского Союза), однако ее представитель не голосует при принятии решений.

В 1994 г. была подписана Декларация о сотрудничестве между ОЭСР и Российской Федерацией, в соответствии с которой ОЭСР намеревалась оказывать содействие Российской Федерации в переходе к рыночной экономике, включая создание правовой и институциональной инфраструктуры<sup>83</sup>. В 2007 г. была разработана «дорожная карта» присоединения Российской Федерации к Конвенции об учреждении ОЭСР<sup>84</sup>. Однако в марте 2014 г. ОЭСР временно приостановила деятельность, связанную с процессом вступления Российской Федерации<sup>85</sup>.

Членство в ОЭСР предполагает следование основополагающим ценностям, которые должны разделять страны-кандидаты. Эти основополагающие ценности служат основой для формирования общности подходов членов ОЭСР и были отражены в различных документах ОЭСР. В частности, основополагающие ценности включают приверженность плюралистической демократии, основанной на верховенстве закона и соблюдении прав человека, принципам открытой рыночной экономики и разделяемой государствами-членами цели устойчивого развития.

Цель ОЭСР определена в статье 1 Конвенции об учреждении ОЭСР от 14 декабря 1960 г.<sup>86</sup> (вступила в силу 30 сентября 1961 г.) и представляет собой обеспечение политик, направленных на осуществление следующих задач:

– достижение высокого устойчивого экономического роста и уровня занятости, повышение стандарта жизни в государствах-членах при сохранении финансовой стабильности, а также содействие развитию мировой экономики;

---

<sup>83</sup> URL: [http://oecdru.org/oecd\\_decl.html](http://oecdru.org/oecd_decl.html)

<sup>84</sup> URL: <http://oecdru.org/roadmap.html>

<sup>85</sup> URL: <http://www.oecd.org/russia/statement-by-the-oecd-regarding-the-status-of-the-accession-process-with-russia-and-co-operation-with-ukraine.htm>

<sup>86</sup> URL: <http://www.oecd.org/general/conventionontheorganisationforeconomic-operationanddevelopment.htm>

– содействие дальнейшему экономическому подъему в государствах-членах, а равно и развивающихся странах;

– содействие расширению мировой торговли на взаимной недискриминационной основе в соответствии с международными обязательствами.

В статье 2 Конвенции об учреждении ОЭСР утверждается, что для достижения указанной цели государства-члены принимают на себя следующие обязательства на индивидуальной и коллективной основе:

– обеспечивать эффективное использование своих экономических ресурсов;

– обеспечивать развитие своих ресурсов в научно-технической сфере, поощряя исследования и гарантируя профессиональное обучение;

– проводить политику, направленную на достижение экономического роста, внутренней и внешней финансовой стабильности, а также на избежание такого развития событий, которое могло бы поставить под угрозу их экономику или экономику других стран;

– прилагать усилия для сокращения или ликвидации препятствий на пути обмена товарами и услугами и осуществления текущих платежей, а также проводить и расширять либерализацию движения капитала;

– способствовать экономическому развитию как стран-членов, так и стран, не являющихся членами, в процессе экономического развития, используя надлежащие средства, в частности, путем направления капитала в эти страны, с учетом важности для их экономики получения технической помощи и обеспечения расширения экспортных рынков.

Таким образом, в рамках ОЭСР происходит обсуждение проблем экономического развития государств, в том числе неформально, без принятия обязывающих документов. В статье 6 Конвенции об учреждении ОЭСР закреплено правило о том, что все решения принимаются и рекомендации выносятся по

взаимному согласию всех государств-членов, если ОЭСР единогласно не договаривается об ином. Кроме того, если государство-член воздерживается от голосования по какому-либо решению или рекомендации, то это не лишает силы ни решение, ни рекомендацию, которые распространяются на других членов, но не на того члена, который воздержался от голосования.

Руководящим органом ОЭСР является Совет ОЭСР, состоящий из представителей государств-членов (от каждого государства по одному представителю), а также включающий в себя представителя Европейской комиссии. Совет ОЭСР может проводить сессии на уровне министров (один раз в год) или постоянных представителей. Совет ОЭСР может учреждать вспомогательные органы, которые могут потребоваться для достижения целей ОЭСР.

Представители государств-членов работают в специализированных комитетах, экспертных и рабочих группах ОЭСР, деятельность которых направлена на обсуждение вопросов экономики, торговли, науки, занятости, образования, финансовых рынков, продовольствия, сельского хозяйства и рыболовства, окружающей среды, туризма, энергетической политики, промышленности, страхования и др.

Подотчетный Совету ОЭСР Генеральный секретарь ОЭСР назначается на пять лет Советом ОЭСР. Генеральный секретарь ОЭСР руководит Секретариатом ОЭСР.

Одним из направлений правового регулирования в рамках ОЭСР стало соблюдение прав человека в деятельности транснациональных корпораций с учетом обязательств, закрепленных в международных актах по правам человека. В определенной степени обязательства по соблюдению прав человека могут затрагивать и национальные предприятия.

Отправной точкой для разработки стандартов правового регулирования послужило Заявление министров, принятое ОЭСР в 1976 г., где был сделан акцент на развитии междуна-



родных инвестиционных процессов. 21 июня 1976 г. в качестве приложения к Декларации ОЭСР о международных инвестициях и многонациональных предприятиях были одобрены Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий<sup>87</sup> (далее – Руководящие принципы). Впоследствии положения Руководящих принципов пересматривались пять раз в связи с глобализацией международных экономических отношений (последний раз в 2011 г.). Также одновременно с принятием Руководящих принципов Совет ОЭСР принял решение по межгосударственным консультационным процедурам в отношении Руководящих принципов. Вышеназванные документы совместно с принципом национального режима и инвестиционными поощрительными и ограничительными мерами составляют стандарты ОЭСР по правовому регулированию деятельности многонациональных предприятий принимающими государствами<sup>88</sup>.

В Руководящих принципах дано понятие многонационального предприятия: оно включает не только предприятия, находящиеся в различных государствах и пребывающие под единым управленческим контролем вследствие преобладающего участия в уставном капитале, но и любые другие предприятия, которые связаны друг с другом тем, что одно или несколько из них могут оказывать существенное влияние на деятельность других предприятий, в частности путем передачи друг другу технологий и материальных ресурсов.

Многонациональные предприятия могут находиться в частной, государственной или смешанной собственности. Руководящие принципы действуют в отношении всех субъектов, входящих в состав многонационального предприятия (головные компании и/или местные дочерние компании).

---

<sup>87</sup> URL: <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines>

<sup>88</sup> См.: Куликов Р.А. К вопросу взаимодействия ТНК и принимающего государства // Адвокатская практика. 2005. № 6. С. 38–44.

Действие Руководящих принципов распространяется также и на компании, которые не являются многонациональными. В разделе «Общая политика» говорится, что предприятия должны «полностью учитывать установленные меры политики в странах, в которых они осуществляют свою деятельность, а также учитывать мнения других заинтересованных лиц. В этом отношении предприятиям следует... поощрять, где это целесообразно, применение партнерами по бизнесу, включая поставщиков и субподрядчиков, принципов ответственного осуществления хозяйственной деятельности»<sup>89</sup>, не противоречащих Руководящим принципам.

Государства – члены ОЭСР адресуют нормы Руководящих принципов тем многонациональным предприятиям, которые осуществляют деятельность на их территории или имеют на этой территории свой центр управления. Важно понимать, что эти нормы носят рекомендательный характер. Следовательно, соблюдение Руководящих принципов является добровольным и юридически необязательным. Вместе с тем положения Руководящих принципов могут превратиться в обязательные нормы международного права в качестве международного обычая, если это будет воспринято на практике большинством стран. При этом репутация корпорации с точки зрения соблюдения рекомендаций, содержащихся в Руководящих принципах, может оказаться решающим фактором при принятии инвестиционных решений – как при решении вопроса о предоставлении правительствами заинтересованных стран экспортных кредитных гарантий, так и с точки зрения этических соображений, которыми руководствуются частные инвесторы.

Согласно Руководящим принципам, каждое государство имеет право устанавливать условия, в соответствии с которыми многонациональные предприятия обязаны осуществ-

---

<sup>89</sup> URL: <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/MNEGuidelinesRussian.pdf>

лять свою деятельность в пределах территориальной юрисдикции, при условии соблюдения положений международных соглашений, участником которых является данное государство. Подразделения многонациональных предприятий, расположенные в других странах, подчиняются законодательству этих стран. Приведенное положение свидетельствует о том, что Руководящие принципы не призваны заменить национальное законодательство стран – членов ОЭСР. Они лишь предлагают дополнительные необязательные стандарты поведения в отношении международной деятельности многонациональных предприятий.

В разделе «Общая политика» Руководящих принципов указывается, что предприятиям следует соблюдать признанные на международном уровне права человека в отношении тех, кого затрагивает деятельность таких предприятий. Раздел «Права человека» Руководящих принципов начинается с закрепления обязанности государств защищать права человека. Далее перечисляются обязанности многонациональных предприятий:

- не допускать нарушения прав человека и устранять негативные последствия в отношении соблюдения прав человека;

- в контексте собственной деятельности не допускать причинения и не способствовать наступлению негативных последствий в отношении соблюдения прав человека, а также устранять такие последствия в случае их возникновения;

- изыскивать возможности для предотвращения или смягчения негативных последствий в отношении соблюдения прав человека, которые напрямую связаны с их хозяйственной деятельностью, товарами или услугами посредством деловых взаимоотношений, даже если они не способствовали наступлению таких негативных последствий;

- иметь политическое обязательство соблюдать права человека;

– проводить экспертизу прав человека с учетом объемов, природы и сферы их деятельности, а также степени тяжести рисков, связанных с наступлением негативных последствий в отношении прав человека;

– обеспечивать или осуществлять сотрудничество посредством законных процессов для исправления негативных последствий в отношении соблюдения прав человека, когда предприятия выясняют, что они причинили или способствовали причинению указанных негативных последствий в отношении прав человека<sup>90</sup>.

Поощряя вклад многонациональных предприятий в экономическое и социальное развитие принимающего государства, Руководящие принципы нацелены на сведение к минимуму проблем, которые могут возникать в связи с деятельностью многонациональных предприятий. Рассматриваемые Руководящие принципы призваны помочь убедиться в том, что деятельность многонациональных предприятий не противоречит национальной политике государств, а также служит целям укрепления взаимного доверия между ними и государствами.

В Руководящих принципах заложены стандарты, действующие в дополнение к национальным законодательствам. Они адресованы многонациональным предприятиям указанных стран, ведущим свою деятельность как на территории этих стран, так и за их пределами. В разделе «Концепции и принципы» Руководящих принципов говорится, что они не призваны заменить национальные нормативные акты или иметь над ними преимущественную силу.

Таким образом, Руководящие принципы не могут рассматриваться в качестве документа, направленного на унификацию внутригосударственных правовых норм, относящихся к деятельности многонациональных предприятий. Однако они

---

<sup>90</sup> URL: <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/MNEGuidelinesRussian.pdf>

способны помочь задать общий вектор развития национального законодательства и предотвратить принятие различными государствами норм, которые противоречат друг другу.

В отношении всех стран, подписавших Руководящие принципы, предусмотрено действие процедур контроля их выполнения. Контроль за выполнением положений данного документа осуществляется посредством применения гибких механизмов рассмотрения поступающих жалоб. Руководящие принципы действуют в отношении многонациональных предприятий, функционирующих в государствах-членах, и распространяются на деловую активность, имеющую место не только на территории этих стран, но и на операции, проводимые в общемировом масштабе. Поскольку зона действия Руководящих принципов распространена и на страны, не входящие в состав ОЭСР, можно ожидать, что механизм рассмотрения жалоб будет задействован в значительно большей степени.

Подтверждением этому является следующая жалоба. В письме от 18 февраля 2002 г. Международное профсоюзное объединение рабочих текстильной, швейной и кожевенной промышленности обратилось к заместителю министра торговли, промышленности и энергетики Республики Корея (аппарат которого выполняет функции Национального координационного пункта по выполнению Руководящих принципов) с жалобой относительно «серьезных нарушений» Руководящих принципов, допущенных корейскими компаниями в Гватемале. Эти корейские предприятия специализируются на выпуске швейных изделий. В письме перечислены нарушения, которые были допущены этими корейскими компаниями, начиная с июля 2001 г.:

- содействовали становлению и развитию подконтрольных заводской администрации ассоциаций «солидарности» в качестве альтернативы профсоюзным организациям;
- предлагали рабочим материальное вознаграждение в обмен на отказ от вступления в профсоюз;

– вынуждали под психологическим давлением сочувствующих профсоюзам рабочих к подписанию заявлений об отказе от участия в проведении акций в рамках профсоюзной акции;

– принуждали рабочих, не состоящих в профсоюзах, к созданию в рабочее время и из предоставленного компанией материала транспарантов, порочащих профсоюзы;

– в одностороннем порядке изменяли условия работы тех, кто оказывал поддержку профсоюзам;

– запугивали руководителей профсоюзов внесением их в «черные списки»;

– вмешивались во внутренние дела профессиональных союзов, требуя от них предоставления списков членов профсоюзов для того, чтобы иметь возможность доказать, что профсоюз не отвечает требованиям минимальной численности своих членов.

Необходимо подчеркнуть, что речь идет о жалобе расположенного в Европе профсоюзного объединения, адресованного правительству Республики Корея относительно обращения с гватемальскими рабочими администрацией корейской компании, действующей на территории Гватемалы.

В Комментариях к разделу «Права человека» (входят в состав Руководящих принципов) содержится разъяснение по поводу того, что многонациональные предприятия должны соблюдать права человека в любой ситуации. Соответствующие положения Комментария гласят:

«Неспособность государства обеспечить исполнение соответствующих внутренних законов или выполнение международных обязательств в отношении соблюдения прав человека либо тот факт, что они могут действовать в нарушение таких законов или международных обязательств, не влияет на ожидание того, что предприятия должны соблюдать права человека... Во всех случаях и вне зависимости от страны или специфики деятельности предприятий необходимо по меньшей мере упоминать о признанных на международном уровне

правах человека, которые предусмотрены Международным биллем о правах человека... а также о принципах, касающихся основных прав, которые изложены в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 года»<sup>91</sup>.

В разделе «Общая политика» говорится о том, что предприятия должны воздерживаться от попыток подыскивать или принимать исключения, не предусмотренные законодательными или регуляторными принципами, связанные с вопросами соблюдения прав человека, охраны окружающей среды, здравоохранением, безопасностью труда, трудовыми отношениями, налогообложением, финансовыми стимулами или иными вопросами. Данное положение непосредственно относится к сфере деятельности многонациональных предприятий в современных условиях. Оно является ответом на попытки ряда правительств объявить о готовности создать «зоны, свободные от профсоюзов». В связи с этим важно отметить, что существуют случаи, когда отдельные исключения из законов могут предоставляться по основаниям, связанным с публичным порядком. Однако отступления от действующих норм в области охраны здоровья, техники безопасности или трудового законодательства недопустимы ни при каких обстоятельствах, когда речь идет об угрозе жизни или здоровью человека. Когда перестают действовать нормы национального права, охраняющие жизнь и здоровье людей в соответствующей стране, как раз и возрастает роль Руководящих принципов в деле воспрепятствования тому, чтобы многонациональные предприятия нарушали права человека.

Еще одна проблема заключается в том, что даже в том случае, когда многонациональные предприятия сами воздерживаются от использования разного рода льгот и отклонений от норм закона, фактическое нарушение законодательства может происходить по причине того, что официальные власти не

---

<sup>91</sup> URL: <http://mneguidelines.oecd.org/RBC-Matters-Russian.pdf>

реагируют на подобные нарушения. Особо острые проблемы возникали в зонах с беспошлинным режимом ввоза товаров для целей их переработки и последующего реэкспорта, а также на предприятиях швейно-пошивочного производства, в которых действует режим льготного налогообложения (т.е. свободных экономических зонах).

Если подробно ознакомиться с докладами, посвященными нарушениям прав человека в свободных экономических зонах, то выяснится, что проблема возникает не столько из-за того, что их деятельность построена на исключениях из национального законодательства, а скорее из-за чувства безнаказанности, которое неизменно становится присуще местным менеджерам и руководителям, а также по причине готовности правительства не предпринимать никаких шагов, которые могли бы отпугнуть иностранных инвесторов.

В сложившихся условиях возникает необходимость оперативно выявлять ситуации, в которых иностранные инвесторы позволяют себе нарушения трудового законодательства и норм международного права прав человека. В связи с этим отметим, что в жалобе, касающейся нарушений, зафиксированных в отношении рабочих швейной фабрики в Гватемале, недвусмысленно указывается на то, что компания США «Лиз Клейбур Инкорпорейтед», производящая закупки шестидесяти процентов продукции этой фабрики, обратилась с письменным заявлением относительно того, что она будет и дальше закупать продукцию фабрики только при том условии, если администрация фабрики сможет обеспечить право рабочих беспрепятственно вступить в профсоюз.

Фактически сами потребители стали проявлять интерес к деятельности тех компаний, которые извлекают для себя пользу из нарушений прав человека, причем как на своих головных предприятиях, так и на дочерних, а также и на предприятиях поставщиков. Причем когда речь идет о престижных торговых марках, тогда уже сами многонациональные пред-



приятия, а не правительства соответствующих стран проявляют повышенное внимание к фактам выявления случаев нарушений прав человека и подачи в отношении этих фактов соответствующих жалоб. И хотя те страны, правительства которых создали у себя свободные экономические зоны, не входят в состав стран – членов ОЭСР, компании, принадлежащие странам – членам ОЭСР, оказываются весьма уязвимыми перед лицом жалоб, поступающих из тех стран, где они ведут свою хозяйственную деятельность.

Если говорить в целом, Руководящие принципы охватывают помимо широкой категории прав человека такие области, как: трудовые и производственные отношения; охрана окружающей среды, а также вопросы, относящиеся к борьбе со взяточничеством. Руководящие принципы включают в себя также вполне конкретные обязательства, предусмотренные в отношении многонациональных предприятий – уважать права сотрудников вступать в профессиональные союзы для целей проведения переговоров в отношении коллективных соглашений; содействовать запрету детского труда; содействовать недопущению всех форм насильственного или принудительного труда; не проводить дискриминационную политику в отношении сотрудников своих предприятий.

До настоящего времени не создана процедура, предусматривающая обязательную юридическую силу судебных решений в отношении многонациональных предприятий.

Процедура подачи жалоб в ОЭСР не является судебной и даже квазисудебной процедурой, она представляет собой систему процедур, направленных на проведение консультаций, оказание посреднических услуг, способствующих примирению сторон, или посредничество для урегулирования конфликтов, а также разъяснение отдельных положений Руководящих принципов.

В соответствии с решением Совета ОЭСР в июне 2000 г. были отменены все ранее действовавшие процедуры и утвер-

ждены новые процедуры применения Руководящих принципов. Страны – участницы ОЭСР должны создавать у себя Национальные координационные пункты (НКП). На эти пункты возлагается обязанность рассмотрения жалоб и популяризация Руководящих принципов. Помимо этого НКП должны быть местом, где можно проводить обсуждение с участием всех заинтересованных сторон любых вопросов, поднимаемых в Руководящих принципах, и тем самым способствовать решению проблем, связанных с затрагиваемой в этом документе проблематикой. Деятельность НКП обращена не только к правительствам соответствующих стран, но также и к бизнес-сообществу, организациям, представляющим интересы лиц наемного труда, и другим заинтересованным сторонам. В Руководстве по процедурным вопросам, одобренным Советом ОЭСР, ясно указывается на то, что значение термина «другие заинтересованные стороны» распространяется также и на «неправительственные организации» (§ I (A) Руководства по процедурным вопросам). Ряд национальных неправительственных организаций специально занимались процедурными вопросами, и в результате их деятельности интерес к этой тематике проявили и международные неправительственные организации, которые учредили специальный контрольный орган, которому дали название OECD Watch. В его задачу входит оказание содействия НПО в их деятельности, направленной на реализацию Руководящих принципов.

Можно привести множество примеров того, как в результате усилий, предпринятых национальными координационными пунктами в их работе с многонациональными предприятиями, удалось осуществить конкретную защиту прав человека. Так, в одном из таких случаев, благодаря вмешательству национального координационного пункта ОЭСР была устранена угроза насильственного выселения незаконных поселенцев с занятых ими земель в районе расположения шахт с помощью армейских подразделений. В результате были

возобновлены прерванные ранее переговоры между компанией и местными органами власти. Руководство компании согласилось начать переобучение своих сотрудников, занимающихся вопросами, относящимися к социальной сфере.

Однако, несмотря на достигнутые успехи, в целом неправительственные организации критически оценивают существующую систему деятельности национальных координационных пунктов. Ряд НКП предпринял попытки воспрепятствовать деятельности неправительственных организаций в подведомственной им сфере, создавая разного рода процедурные препятствия – настаивая, например, на том, что для того, чтобы начать расследование какого-либо дела, у неправительственных организаций обязательно должна быть на руках письменная доверенность, или выдвигая требования о том, чтобы дела о возникших в той или иной стране спорных ситуациях, рассматривались исключительно неправительственными организациями той страны, где эти ситуации возникли. Любой человек или организация могут обратиться в национальный координационный пункт по вопросам, связанным с исполнением Руководящих принципов. Неправительственные организации со своей стороны также выразили свое разочарование тем, как решаются вопросы, связанные с обеспечением прозрачности выполнения Руководящих принципов. В ходе посреднической деятельности неправительственных организаций должны соблюдаться принципы конфиденциальности. При этом неправительственная организация может также стремиться к урегулированию спора между сторонами путем примирения сторон или прибегая к помощи посредников при их на это согласии. Однако в Руководстве по процедурным вопросам по этому поводу говорится следующее: после проведения консультаций со сторонами – участницами конфликта национальный координационный пункт сделает достоянием гласности результаты этих процедур кроме тех случаев, когда обеспечение конфиденциальности переговоров объясняется

интересами более эффективного применения Руководства (§ I С. 4 (b)).

Результаты работы, проделанной контрольным органом OECD Watch по исследованию одиннадцати случаев рассмотрения жалоб национальными координационными пунктами в течение одного календарного года (2003 г.), поданных по инициативе неправительственных организаций, свидетельствуют о том, что число жалоб, связанных с нарушениями прав человека, рассматриваемых в рамках реализации Руководящих принципов, составило одну-единственную жалобу. Это был случай, когда многонациональная корпорация отказалась от своего первоначального плана выселения местных жителей с земель, предназначенных для промышленного освоения. Во всех остальных случаях национальные координационные пункты ограничились организацией встреч участников споров для проведения переговоров, результатом которых могло стать достижение соглашения в том или ином виде.

Что касается мнения профсоюзов по данному вопросу, то Генеральный секретарь Консультативного Совета ОЭСР по профессиональным союзам, указывая на полезность используемых процедур, сослался в качестве положительного примера на благополучное разрешение вопроса, связанного с жалобой, поданной против корпорации «Сименс» национальным координационным пунктом Чехии. В этой жалобе речь шла о том, что администрация компании препятствовала попыткам рабочих объединиться в профсоюз. Несмотря на то что многим правительствам так и не удалось создать нормально работающие национальные координационные пункты, способные рассматривать жалобы в сжатые сроки, он отметил позитивные результаты рассмотрения дел и выразил пожелание о том, чтобы Руководящие принципы шире использовались в следующих областях: применительно к вопросам получения государственных субсидий; облегчения получения государственных гарантий в области кредитования экспорта; при заключе-

нии двусторонних инвестиционных соглашений; при заключении коллективных договоров; в сфере пенсионного обеспечения рабочих и служащих, а также создания и развития системы пенсионных накопительных фондов.

Второй путь решения процедурных вопросов – это обращение в Комитет по международным инвестициям и многонациональным предприятиям (СІМЕ, часто называемый «Комитет по инвестициям»). По инициативе этого, созданного правительства органа происходит обмен мнениями по вопросам, имеющим отношение к Руководящим принципам, толкованию отдельных его положений. И хотя каждому отдельно взятому многонациональному предприятию будет предоставлена возможность выразить свою точку зрения как в устной, так и в письменной форме по интересующим его вопросам, связанным с применением Руководящих принципов, Комитет по инвестициям и многонациональным предприятиям не будет выносить окончательного решения по поводу действий того или иного предприятия (§ 11.4 Руководства по процедурным вопросам).

Национальные координационные пункты со своей стороны вправе запросить у Комитета по инвестициям помощь или обратиться к нему с просьбой организовать проведение консультации по тому или иному вопросу. В официальном порядке Комитет по инвестициям рассматривает «основанные на фактах заявления», поданные странами – участницами ОЭСР, профсоюзными консультативными органами или консультативными органами работодателей относительно того, правильно ли в национальном координационном пункте были истолкованы те или иные положения Руководящих принципов.

Рассмотрение поданных в Комитет по инвестициям запросов может иметь результатом документ под названием «Разъяснение», который официально выдается этим органом. И хотя в этих разъяснениях не указывается название многона-

ционального предприятия, запросы на получение разъяснений, которых было подано несколько десятков, как правило, воспринимались как фактическое обвинение, направленное в адрес многонационального предприятия и его действий по каждому конкретному случаю обращения в Комитет по инвестициям. В частности, в деле компании «Бэджер», дочерней структуры американской корпорации «Райтеон», имел место отказ администрации этой обанкротившейся компании выплатить своим сотрудникам единовременное денежное пособие при увольнении. Согласно толкованию подобных ситуаций в Руководящих принципах, ответственность в такого рода ситуациях ложится на материнскую компанию. Вопрос был благополучно решен, когда корпорация «Райтеон» согласилась выплатить уволенному персоналу компании выходное пособие.

Большая часть запросов по разъяснениям, поданным в прошлые годы, касалась решения многонациональных предприятий прекратить деятельность своих дочерних компаний в странах – членах ОЭСР. Это объясняется тем обстоятельством, что в те годы предполагалось ограничить географический охват Руководящих принципов лишь странами, входящими в ОЭСР. И как уже указывалось выше, в новую редакцию Руководящих принципов было внесено положение, согласно которому этот документ должен действовать применительно к многонациональным предприятиям стран – членов ОЭСР во всех без исключения странах мира. В комментариях, содержащихся непосредственно в Руководящих принципах, указывается, что Комитет по инвестициям может обратиться к помощи экспертов для того, чтобы иметь возможность решать более широкий круг общих вопросов (таких, например, как вопросы детского труда или прав человека) или более узких частных проблем.

По мнению критиков, слабое место двух рассмотренных процедур, разработанных ОЭСР, заключается в том, что названия тех компаний, злоупотребления которых рассматривались в их рамках, до настоящего времени держатся в тайне,

а полученные в ходе применения процедур результаты не имеют законной силы и не могут быть принудительно осуществлены. Вместе с тем в положениях новых процедур заложено понимание того, что неправительственные организации смогут обнародовать результаты своих процедур. Исходя из этого можно сделать вывод о том, что многонациональные предприятия будут проявлять повышенное внимание к такого рода случаям и стремиться самостоятельно обеспечить выполнение Руководящих принципов применительно как к своим головным предприятиям, так и дочерним. Что касается экспортных кредитных гарантий, то они тоже предоставляются во многом исходя из положений и принципов, заложенных в Руководящих принципах, и поэтому можно вполне ожидать, что разработанные ОЭСР процедуры будут выполняться.

Незапланированная и неожиданная проверка действия процедур ОЭСР имела место в связи с вмешательством ООН в ситуацию, сложившуюся в восточной части Демократической Республики Конго. В представленном в 2002 г. на рассмотрение Совета Безопасности ООН докладе выражалась обеспокоенность деятельностью восьмидесяти пяти корпораций из стран ОЭСР в связи с несоответствием их деятельности Руководящим принципам. При этом в докладе были приведены названия всех этих корпораций и содержались рекомендации о необходимости принятия мер правительствами соответствующих стран<sup>92</sup>.

В целом Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий перспективны в вопросах привлечения корпораций к ответственности за несоблюдение прав человека, закрепленных во Всеобщей декларации прав человека, а также за соучастие в нарушении других прав человека. Перспективы успеха будут зависеть, в том числе, и от того, какое внимание будет уделено обеспечению того, чтобы национальные координационные пункты несли ответственность не только по отношению к крупному бизнесу.

---

<sup>92</sup> См.: UN Doc. S/2002/1146, 16 October 2002, paras. 177–178

---

## ГЛАВА 4

# ВКЛАД МОТ: ТРЕХСТОРОННЯЯ ДЕКЛАРАЦИЯ ПРИНЦИПОВ, КАСАЮЩИХСЯ МНОГОНАЦИОНАЛЬНЫХ КОРПОРАЦИЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

---

*Е.В. Киселева*

Международная организация труда (далее – МОТ), созданная в 1919 г. и ставшая первым специализированным учреждением системы ООН<sup>93</sup>, обладает уникальной трехсторонней структурой, где на всех уровнях представлены государства, работодатели и работники, уникальной компетенцией, охватывающей все вопросы защиты прав человека в сфере труда и занятости, богатым опытом в социальной области. Эти факторы обусловили вовлеченность МОТ в разработку принципов деятельности многонациональных компаний в сфере корпоративной социальной ответственности, одобренных в форме Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (далее – Трехсторонняя декларация или Декларация об МНК)<sup>94</sup>.

Трехсторонняя декларация была принята 16 ноября 1977 г. после многих лет работы организации, посвященных некоторым социальным вопросам, касающимся деятельности многонациональных корпораций. Так, различные отраслевые

---

<sup>93</sup> См., например: Право международных организаций: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / под ред. А.Х. Абашидзе. М.: Юрайт, 2017. С. 193-194, 3114-315, 328, 353-354, 442.

<sup>94</sup> Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (adopted by the Governing Body of the International Labour Office at its 204th Session (Geneva, November 1977) and amended at its 279th (November 2000), 295th (March 2006) and 329th (March 2017) Sessions. GB.329/POL/7.



комитеты, региональные конференции и Международная конференция труда на своих сессиях с середины 1960-х гг. предлагали Административному совету принять соответствующие меры в области многонациональных корпораций и социальной политики; в 1972 г. было проведено Трехстороннее совещание экспертов по вопросам взаимосвязи между многонациональными корпорациями и социальной политикой, которое рекомендовало программу исследований и изысканий МОТ, а в 1976 г. – Трехстороннее консультативное совещание по вопросам взаимосвязи между многонациональными корпорациями и социальной политикой с целью пересмотра программы исследований МОТ и представления рекомендаций о соответствующих действиях МОТ в социальной и трудовой областях.

Трехсторонняя декларация принималась МОТ в 1977 г. в условиях осведомленности о деятельности других международных органов, в частности Комиссии Организации Объединенных Наций по транснациональным корпорациям и Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), о результатах обсуждения данного и смежных вопросов на Всемирной конференции по занятости. В некоторых положениях, например, по вопросам занятости, Трехсторонняя декларация является непревзойденной аналогичными документами<sup>95</sup>.

Надо отметить, что стремительные процессы деколонизации и установления постколониального мирового порядка в 60–70-е гг. XX в. обострили внимание международного сообщества к соотношению обязательств государств в сфере прав

---

<sup>95</sup> См.: Аристова Е.А. Правовое регулирование ответственности трансграничных корпоративных групп нормами международного публичного права // Вестник Пермского университета. Сер. Юридические науки. 2012. Вып. 4(18). URL: <http://www.jurvestnik.psu.ru/index.php/ru/vypusk-4182012/21-2010-12-01-13-31-58/-4-18-2012/336-aristova-pravovoe-regulirovanie-otvetstvennosti-transgranichnyx-korporativnyx-grupp-normami-mezhdunarodnogo-publichnogo-prava>.

человека (*de jure*) и (*de facto*) влияния на возможность их реализации развивающимися, прежде всего, государствами, колеблемую могуществом частных корпораций. Другими словами, Декларация об МНК возникла «в результате осознания того факта, что с учетом растущих размеров и влияния многонациональных корпораций их действия могут иметь негативные последствия для политического, экономического и социального развития отдельных общин и фактически целых стран»<sup>96</sup>.

Проект Трехсторонней декларации, охватывающий все области в сфере компетенции МОТ, которые связаны с социальными аспектами деятельности многонациональных корпораций, включая создание рабочих мест в развивающихся странах, был подготовлен трехсторонней группой, включавшей представителей государств, работодателей и работников. Этот факт трехсторонней вовлеченности в разработку и принятие Декларации об МНК является фундаментом ее авторитетности и влияния на практику МНК.

Трехсторонняя декларация содержит призыв к правительствам государств – членов МОТ соответствующим организациям работодателей и трудящихся и многонациональным корпорациям, осуществляющим свою деятельность на их территории, соблюдать провозглашенные в Трехсторонней декларации принципы. Она не является юридически обязательной – ее положения рекомендуется соблюдать на добровольной основе (п. 7 Декларации) – и не ограничивает и никак не влияет на обязательства, вытекающие из ратификации любой из конвенций МОТ (там же). При этом Трехстороннюю декларацию следует рассматривать как «краткое изложение путей применения содержащихся в конвенциях и рекомендациях

---

<sup>96</sup> См. Тарасова Л.Н. Уважение прав человека и иные условия деятельности транснациональных корпораций // Вестник РУДН. Сер. Юридические науки. 2013. № 3. С. 255–256; Декларация МОТ о МНК: что она дает трудящимся? Международное бюро труда, 2011. С. 6.

МОТ принципов на практике в деятельности компаний»<sup>97</sup>. Как отмечается в комментарии к Декларации об МНК, «основной ценностью Декларации является ее положение, согласованное между всеми тремя группами субъектов МОТ, что, хотя нормы МОТ предназначены для применения в отношении правительств, принципы, лежащие в основе этих инструментов, можно применять также и в отношении бизнеса»<sup>98</sup>. Трехсторонняя декларация редакции марта 2017 г. имеет тесную связь с реализацией достойной занятости для всех и Целями устойчивого развития на период 2015–2030 гг. (далее – ЦУР), а также новейшими документами МОТ, такими как Заключение Международной конференции труда (далее – МКТ) о достойном труде в глобальных цепочках поставок 2016 г. и др., новейшими документами ООН и ОЭСР.

По своей структуре Трехсторонняя декларация до недавнего времени включала преамбулу, основное содержание из 59 пунктов, объединенных по темам общей политики, занятости, профессиональной подготовки, условий труда и жизни, трудовых отношений, а также приложение, включающее перечень международных конвенций и рекомендаций МОТ, упоминаемых в Трехсторонней декларации, с добавлением тех, которые были приняты после 1977 г. Добавление было сделано в рамках поправок к Трехсторонней декларации 1995, 2000 и 2006 гг. В 2000 г. к Трехсторонней декларации было сделано Добавление II, связанное с принятием в 1998 г. Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, а в 1986 г. – Добавление III о Процедуре рассмотрения споров в отношении применения Трехсторонней декларации посредством интерпретации ее положений.

В марте 2017 г. Административный совет МОТ утвердил новую редакцию Трехсторонней декларации, а также новую

---

<sup>97</sup> Декларация МОТ о МНК: что она дает трудящимся? Международное бюро труда, 2011. С. 5.

<sup>98</sup> Там же.

редакцию введения к этому документу<sup>99</sup>. Новая редакция Трехсторонней декларации обогатилась положениями «по вопросам, связанным с обеспечением достойного труда, – в числе прочих это социальное обеспечение, принудительный труд, переход от неформальной к формальной экономике, доступ к средствам правовой защиты и компенсации жертвам. Новая редакция дает расширенные рекомендации относительно того, как стимулировать участие многонациональных корпораций в обеспечении достойного труда для всех»<sup>100</sup>.

Структура пересмотренной Трехсторонней декларации включает преамбулу из двух абзацев, 68 пунктов основного содержания и два приложения: первое – аналогичное прежней редакции и второе – об инструментах реализации, включая вопросы продвижения, диалога корпораций и профсоюзов и процедуры рассмотрения споров (последнее – по аналогии с Добавлением III прежней редакции).

В пункте 1 Трехсторонней декларации, открывающем раздел «*Цель и сфера применения*», говорится о значении многонациональных корпораций (МНК) для экономики большинства стран и международных экономических отношений в целом. Посредством осуществления прямых иностранных инвестиций и других средств эти корпорации могут предоставить значительные выгоды принимающим странам и странам базирования, содействуя более эффективному использованию капиталов, технологии и рабочей силы. В рамках разработанной правительствами политики развития они могут также внести весомый вклад в достижение экономического и социального благосостояния; повышение уровня жизни и удовлетворение основных нужд; создание, прямо или косвенно, возможностей в области занятости; и обеспечение соблюдения основных

---

<sup>99</sup> Завершилась 329-я сессия Административного совета МОТ. 24 марта 2017 г. URL: [http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS\\_549121/lang--ru/index.htm](http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_549121/lang--ru/index.htm).

<sup>100</sup> Там же.

прав человека, включая свободу ассоциации, во всех странах мира. С другой стороны, выход многонациональных корпораций при организации своей деятельности за национальные пределы может привести к злоупотреблению сосредоточившейся в их руках экономической мощью и к проявлению противоречий с целями национальной политики и интересами трудящихся. Кроме того, сложность многонациональных корпораций и трудность четкого определения их разветвленной структуры, деятельности и политики иногда вызывают озабоченность либо в принимающих, либо в странах базирования, либо и в тех и в других одновременно.

Цель Трехсторонней декларации принципов заключается в том, чтобы поощрять тот положительный вклад, который многонациональные корпорации могут внести в дело экономического и социального прогресса и свести к минимуму и преодолеть трудности, которые могут быть вызваны различными видами их деятельности, с учетом резолюций ООН, направленных на установление нового международного экономического порядка (п. 2 рассматриваемого документа). Эта цель должна достигаться посредством принятия правительствами соответствующих законов и политики, мер и решений, а также путем сотрудничества между правительствами и организациями трудящихся и работодателей всех стран (п. 3).

Изложенные в Декларации об МНК принципы адресованы правительствам, организациям работодателей и трудящихся принимающих стран и стран базирования и самим многонациональным корпорациям (п. 4). Правительства, организации работодателей и трудящихся и многонациональные корпорации должны руководствоваться этими принципами при принятии таких мер и осуществлении таких действий и социальных мероприятий, в том числе основанных на принципах, изложенных в Уставе и соответствующих конвенциях и рекомендациях МОТ, которые содействовали бы социальному прогрессу и достойному труду (п. 4).

Принципы, заложенные в Декларации, не направлены на установление или сохранение неравенства в обращении между предприятиями МНК и национальными предприятиями. Они отражают положительную практику в отношении как тех, так и других. От многонациональных и национальных корпораций – в тех случаях, когда их касаются принципы Декларации – ожидается одинаковое поведение как в целом, так и в отношении их социальной политики, в частности п. 5.

Более того, согласно п. 6 Трехсторонней декларации, для достижения провозглашенных в ней целей не требуется точного законодательного определения многонациональных корпораций. Для облегчения понимания Декларации (а не с целью дать исчерпывающее определение) в п. 6 документа указывается, что «к многонациональным корпорациям относятся такие корпорации – государственные, смешанные или частные, – в собственности или под контролем которых за пределами страны их базирования находятся производство, распределение, обслуживание и другие сферы. Степень самостоятельности экономических единиц, входящих в многонациональные корпорации, относительно друг друга сильно различается в рамках каждой из таких корпораций и зависит от характера связей между такими единицами и их областей деятельности с учетом значительного разнообразия форм собственности, размеров, характера и места осуществления операций соответствующих корпораций. В случае отсутствия иного определения, термин «многонациональная корпорация» используется в... Декларации для обозначения различных экономических единиц (основных компаний или местных филиалов, или того и другого, или группы в целом) в соответствии с распределением ответственности между ними, предполагая, что они будут сотрудничать между собой и при необходимости оказывать содействие друг другу в соблюдении принципов настоящей Декларации». В комментариях к Декла-

рации об МНК в этой связи указывается, что принятый в документе подход позволяет говорить об охвате им «всей глобальной цепочки поставок в целом»<sup>101</sup>.

Принципы по вопросам *общей политики* суть следующие. Прежде всего, все стороны, к которым имеет отношение Декларация об МНК, должны уважать суверенные права государств, подчиняться национальному законодательству и нормам, должным образом учитывать местную практику и соблюдать соответствующие международные нормы (п. 8 Трехсторонней декларации). Они должны соблюдать Всеобщую декларацию прав человека 1948 г. и соответствующие Международные пакты, принятые Генеральной Ассамблеей ООН в 1966 г., а также Устав МОТ и ее принципы, согласно которым свобода слова и свобода ассоциации являются необходимым условием постоянного прогресса (там же). Они должны содействовать реализации положений Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизма ее реализации, принятой в 1998 г. (п. 9). Они также должны выполнять свободно взятые ими на себя обязательства в соответствии с национальным законодательством и принятыми международными актами.

Отсылка к Декларации МОТ 1998 г. подчеркивает особое значение, придаваемое в рамках МОТ четырем основополагающим принципа и правам в сфере труда, а также конвенциям и рекомендациям, где эти принципы и права были раскрыты. Принципы и права следующие:

а) свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров;

б) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

---

<sup>101</sup> Декларация МОТ о МНК: что она дает трудящимся? Международное бюро труда, 2011. С. 12. См. также: Шуралева С.В. К вопросу о некоторых аспектах правового регулирования транснациональных корпораций // Вестник ЮУрГУ. Сер. Право. Вып. 21. 2010. № 5. С. 73–78.

с) действенное запрещение детского труда;  
d) недопущение дискриминации в области труда и занятий (п. 2 Декларации МОТ 1998 г.; п. 9 Трехсторонней декларации).

В пункте 10 Трехсторонней декларации акцентируется внимание на той особой роли, которую играют в затрагиваемой Трехсторонней декларацией сфере правительства, организации работодателей и работников принимающих государств и государств базирования, МНК. Необходимо отметить, что в редакции 2017 г. Трехсторонняя декларация стала в целом более четко отражать разбивку рекомендаций между государствами и МНК с очевидным приоритетом в пользу правительств.

Многонациональные корпорации должны полностью учитывать общие цели политики стран, в которых они осуществляют свою деятельность. Их деятельность должна соответствовать первоочередным целям развития и социальным задачам, а также социальной структуре страны, в которой они осуществляют свою деятельность, а также толковаться «в контексте вклада бизнеса в развитие»<sup>102</sup>. Для этого следует проводить консультации между многонациональными корпорациями, правительством, а в случае необходимости, и заинтересованными национальными организациями работодателей и трудящихся (п. 11 Трехсторонней декларации).

В отношении правительств стран базирования МНК в п. 12 Декларации отмечается, что эти правительства должны содействовать применению положительной практики в социальной сфере с учетом социального и трудового законодательства и практики принимающих стран. Также с учетом соответствующих международных норм правительства, как стран базирования, так и принимающих стран, должны быть готовы к

---

<sup>102</sup> Декларация МОТ о МНК: что она дает трудящимся? Международное бюро труда, 2011. С. 14.



проведению – по инициативе любого из них – взаимных консультаций по мере возникновения необходимости.

Раздел Трехсторонней декларации о *занятости* включает в себя следующие подразделы: содействие занятости, социальное обеспечение, искоренение принудительного и обязательного труда, действенное запрещение детского труда (минимальный возраст и наихудшие формы), равенство возможностей и обращения и гарантии занятости. Здесь следует отметить, что создание рабочих мест и гарантии их сохранения рассматриваются в качестве «ключевой обязанности бизнеса»<sup>103</sup>. Подобного положения нет в Руководящих принципах ОЭСР и почти нет в иных документах о корпоративной социальной ответственности<sup>104</sup>. Структура этого раздела претерпела наиболее значительные изменения в сравнении с версией 2006 г.

Содействие занятости включает в себя следующие принципы:

– провозглашение и проведение правительствами активной политики, направленной на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости и достойного труда (п. 13); это особенно важно в случае стран с наиболее тяжелой ситуацией по критериям безработицы, а потому ряд документов МОТ и ООН приобретают особенное значение, как, например, Цель 8 ЦУР (п. 14);

– необходимость усилий МНК к увеличению возможностей в области занятости и совершенствованию законодательства в области занятости с учетом политики и цели правительств в области занятости, а также обеспечение гарантий занятости и долгосрочного развития предприятия (п. 16);

---

<sup>103</sup> Декларация МОТ о МНК: что она дает трудящимся? Международное бюро труда, 2011. С. 15.

<sup>104</sup> Там же.

– необходимость консультаций между МНК и компетентными органами и национальными организациями работодателей и трудящихся по вопросам согласования планов МНК с национальной политикой социального развития (п. 17);

– первоочередное внимание вопросам занятости, повышения профессиональной квалификации, профессионального продвижения и выдвижения на посты на всех уровнях граждан принимающей страны (п. 18);

– учет МНК важности использования технологии, благодаря которой создаются рабочие места, как прямо, так и косвенно, и приспособление технологий к нуждам и особенностям принимающих стран (п. 19);

– в случае практической осуществимости – рассмотрение вопроса о заключении с национальными корпорациями договоров, касающихся производства комплектующих узлов и оборудования, использования местного сырья и содействия постепенному переходу к переработке сырья на месте (п. 20);

– разработка и имплементация правительствами комплексной правовой рамочной основы для перехода к формальной экономике (п. 21).

Правительствами надлежит учреждать, поддерживать и расширять меры социальной защиты, руководствуясь стандартами МОТ в этой части, а к МНК обращается призыв дополнять и стимулировать развитие систем социальной защиты (п. 22).

Подраздел об искоренении принудительного и обязательного труда (п. 23-25) обращает внимание правительств на необходимость принятия эффективных мер для предотвращения и искоренения принудительного труда, защиты его жертв и их доступа к процедурам возмещения; необходимость содействия работодателям в принятии эффективных мер по выявлению, предотвращению, привлечению к ответственности за принудительный и обязательный труд, в который они могут быть вовлечены. Многонациональными и национальными

корпорациями должны незамедлительно приниматься имеющиеся у них меры в том же направлении.

«Действенное запрещение детского труда: минимальный возраст и наихудшие формы» – это подраздел из двух пунктов (26 и 27), призывающих правительства к разработке национальной политики, принятию немедленных и эффективных мер по обеспечению запрета и искоренения наихудших форм детского труда. Этот вопрос требует срочного решения и призывает многонациональные и национальные предприятия к уважению минимального возраста при приеме на работу.

Что касается равенства возможностей и обращения, в Трехсторонней декларации отмечается необходимость правительствам проводить политику, направленную на содействие равным возможностям и обращению в области занятости с целью ликвидации любой дискриминации (п. 28), поощрения равной оплаты за труд равной ценности со стороны мужчин и женщин (п. 29), необходимость для МНК руководствоваться этим общим принципом во всей своей деятельности (п. 30).

Гарантии занятости (п. 32-36), повторимся, являются особенностью Трехсторонней декларации в сравнении ее с иными документами той же направленности. В этой части правительствам рекомендуется тщательно изучать характер влияния многонациональных корпораций на занятость в различных отраслях промышленности и принимать надлежащие меры для противодействия последствиям деятельности многонациональных корпораций.

Многонациональным корпорациям (наравне с национальными) рекомендуется активно планировать рабочую силу с целью содействия обеспечению стабильной занятости своих работников и соблюдения обязательств относительно стабильности занятости и социального обеспечения. Учитывая гибкость, с которой могут действовать многонациональные корпорации, они должны стремиться к тому, чтобы взять на себя ведущую роль в деле содействия обеспечению гарантии

занятости, особенно в странах, где прекращение их деятельности может усилить долговременную безработицу (п. 33).

Многонациональные корпорации, намеревающиеся внести какие-либо изменения в свою производственную деятельность (включая слияние, присоединение или перевод производства в другое место), которые могли бы иметь значительные последствия для занятости, должны заблаговременно предупредить о таких изменениях соответствующие правительственные органы и профессиональные организации, с тем чтобы их воздействие можно было совместно обсудить для смягчения, по мере возможности, неблагоприятных последствий этих мер. Это особенно важно в случае закрытия какого-либо предприятия, что связано с увольнением или временным освобождением от работы всех работников (п. 34).

Процедуры произвольного увольнения в Трехсторонней декларации осуждаются (п. 35), а правительствам рекомендуется обеспечивать в той или иной форме защиту доходов трудящихся, трудовые отношения с которыми были прекращены, в сотрудничестве с многонациональными, а также национальными корпорациями (п. 36).

В сфере *профессиональной подготовки* отмечается необходимость правительствам разрабатывать национальную политику в области профессионально-технической подготовки и профессиональной ориентации, которые тесно связаны с занятостью, с тем чтобы задать этим рамки осуществления многонациональными корпорациями их политики в области профессиональной подготовки (п. 37).

Многонациональным корпорациям рекомендуется предоставлять работникам всех уровней в принимающей стране возможности для получения необходимой профессиональной подготовки, отвечающей нуждам предприятия и политике развития данной страны, чтобы такая подготовка содействовала по возможности приобретению специальностей, пользующихся, как правило, спросом, и содействовала их про-

движению по службе (п. 38). МНК следует также при осуществлении деятельности в развивающихся странах участвовать вместе с национальными корпорациями в программах, включая специальные фонды, поощряемые правительствами принимающих стран и поддерживаемые организациями работодателей и трудящихся с целью содействия приобретению работниками специальности и повышению их профессиональной квалификации, а также в предоставлении профессиональной ориентации (п. 39). Услуги МНК, предоставляющих имеющихся в их распоряжении квалифицированных преподавателей для оказания помощи проводимым правительствами программам профессиональной подготовки, рассматриваются как вклад МНК в национальное развитие соответствующих государств (п. 39).

Многонациональным корпорациям в сотрудничестве с правительствами и в той мере, в какой не наносится ущерб эффективности работы предприятия, следует предоставлять на предприятии как едином целом возможности для расширения опыта национальных кадров управления в соответствующих областях, таких как трудовые отношения (п. 40).

В части Трехсторонней декларации об *условиях труда и жизни* охвачены такие вопросы, как заработная плата, пособия и условия труда, безопасность и гигиена труда.

Относительно заработной платы, пособий и условий труда указана необходимость предоставления их работникам МНК на уровне, не менее благоприятном, чем те, которые предоставляются на аналогичных предприятиях в соответствующей стране (п. 41), а если подобные предприятия отсутствуют в конкретном государстве, то ориентиром должны служить лучшие заработная плата, пособия и условия труда (п. 41). Правительствам, в первую очередь развивающихся стран, в этой связи рекомендуется стремиться к принятию соответствующих мер, направленных на то, чтобы максимально

возможную пользу деятельность многонациональных корпораций приносила группам населения с низкими доходами и менее развитым районам (п. 42).

Хотя МНК обычно заявляют о том, что выплачиваемая ими заработная плата часто выше средней по стране, проблема установления истинности этих утверждений заключается в охвате всей цепочки поставок, поскольку расчеты МНК могут касаться только поставщиков и субподрядчиков<sup>105</sup>.

В части безопасности и гигиены труда также содержатся рекомендации в адрес как МНК, так и правительств. Правительствам рекомендуется следить за тем, чтобы как многонациональные, так и национальные корпорации обеспечивали для своих работников надлежащие нормы безопасности и гигиены труда с учетом применимых конвенций МОТ (№ 119 о снабжении машин защитными приспособлениями, № 115 о защите от радиации, № 136 о бензоле, № 139 о профессиональных раковых заболеваниях) и дополняющих их Рекомендаций (118, 114, 144 и 147), а также сводов практических правил и практических руководств, указываемых МОТ<sup>106</sup>. Получившим профессиональное заболевание или производственную травму следует предусмотреть компенсацию (п. 43).

Рекомендации в адрес МНК таковы:

– устанавливать максимально высокие нормы в области безопасности и гигиены труда, соответствующие национальным требованиям и учитывающие накопленный ими в рамках предприятия в целом опыт, включая все сведения об особых рисках; предоставлять представителям трудящихся предприятия, а также компетентным органам и организациям работодателей и трудящихся по их требованию во всех странах, в которых они осуществляют свою деятельность, информацию о

---

<sup>105</sup> Декларация МОТ о МНК: что она дает трудящимся? Международное бюро труда, 2011. С. 21.

<sup>106</sup> URL: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>.

действующих на предприятиях одних стран нормах в области безопасности и гигиены труда, которых они придерживаются в других странах (п. 44);

- сотрудничать с международными организациями, занимающимися разработкой и принятием международных норм в области безопасности и гигиены труда (п. 45);

- сотрудничать в соответствии с национальной практикой с компетентными органами, занимающимися вопросами безопасности и гигиены труда, представителями трудящихся и их организациями и со специальными органами, занимающимися вопросами безопасности и гигиены труда, а в случае необходимости – включать вопросы, касающиеся безопасности и гигиены труда, в договоры, заключаемые с представителями трудящихся и их организациями (п. 46).

Касательно *трудовых отношений* Трехсторонняя декларация предписывает МНК общий принцип применения норм трудовых отношений во всей деятельности (п. 47), а также отдельно включает положения о свободе ассоциации и праве на организацию (п. 48–54), о коллективных переговорах (п. 55–62), о консультациях (п. 63), о рассмотрении жалоб (п. 64–66) и о разрешении трудовых конфликтов (п. 67–68).

Свобода ассоциации и право на организацию по Трехсторонней декларации подразумевает право трудящихся, занятых на предприятиях МНК, как и трудящихся национальных предприятий, без каких бы то ни было различий пользоваться правом создавать и вступать в организации по своему собственному выбору без получения предварительного разрешения при единственном условии соблюдения устава соответствующей организации, а также пользоваться надлежащей защитой против дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда (п. 48). Организации, представляющие предприятия МНК или занятых на этих предприятиях трудящихся, должны пользоваться

надлежащей защитой от любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их агентов или членов в создание и деятельность этих организаций или управление ими (п. 49).

Кроме того, многонациональным корпорациям рекомендуется в случае необходимости и применительно к местным условиям оказывать поддержку представительным организациям работодателей (п. 50), а правительствам, которые еще не применяют принципы, изложенные в ст. 5 Конвенции МОТ № 87, предлагается делать это, принимая во внимание – особенно в отношении многонациональных корпораций – важность того, чтобы организациям, представляющим эти предприятия, или занятым на них трудящимся, разрешалось вступать по своему выбору в международные организации работодателей или трудящихся (п. 51). В пункте 52 Декларации о МНК особенно подчеркивается, что, если правительства принимающих стран создают специальные стимулы для привлечения иностранных инвестиций, подобные стимулы не должны включать в себя какие-либо ограничения свободы ассоциации для трудящихся или их права на организацию и на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров.

Представителям трудящихся на предприятиях МНК не должны препятствовать собираться для проведения консультаций или взаимного обмена мнениями при условии, что это не наносит ущерба деятельности предприятий и обычным процедурам, в рамках которых строятся отношения с представителями трудящихся и их организациями (п. 53). Кроме того, правительства не должны ограничивать въезд в страну представителей организаций работодателей и трудящихся, которые прибывают из других стран по приглашению соответствующих местных или национальных организаций для консультаций по вопросам, представляющим взаимный интерес, если единственным основанием к такому ограничению служит именно указанная выше цель (п. 54).



Право на коллективные переговоры формулируется в Трехсторонней декларации также развернуто. Трудящиеся, работающие на предприятиях МНК, должны иметь право, в соответствии с национальным законодательством и практикой, на то, чтобы представляющие их организации признавались правомочными вести коллективные переговоры (п. 55). В случае необходимости Декларация рекомендует принимать соответствующие национальным условиям меры, направленные на то, чтобы поощрять и содействовать полному развитию и применению процедуры ведения на добровольной основе переговоров между работодателями или организациями работодателей и организациями трудящихся с целью регулирования условий занятости путем заключения коллективных договоров (п. 56).

Предприятия МНК, как и национальные предприятия, должны предоставлять представителям трудящихся такие необходимые возможности и средства, которые могут способствовать разработке эффективных коллективных договоров в соответствии с применимыми нормами МОТ, как, например, Конвенция № 135 о защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях (п. 57). Предприятия МНК должны предоставлять возможность должным образом уполномоченным представителям трудящихся, занятых на этих предприятиях в каждой из стран, где такие предприятия осуществляют свою деятельность, вести переговоры с представителями администрации, которые уполномочены принимать решения по стоящим на повестке дня переговоров вопросам (п. 58). Многонациональные корпорации в контексте переговоров *bona fide* с представителями трудящихся об условиях занятости или в связи с осуществлением трудящимися права создавать союзы не должны угрожать тем, что они прибегнут к переводу всей или части производственной единицы за пределы данной страны, злоупотребляя влиянием на эти переговоры и мешая осуществлению их права создавать свои союзы; они также не должны переводить

трудящихся из своих филиалов в других странах с целью под-  
рыва переговоров *bona fide* с представителями трудящихся  
или воспрепятствования осуществлению трудящимися права  
создавать союзы (п. 59).

Согласно п. 60 Трехсторонней декларации, коллектив-  
ные договоры должны включать положения об урегулирова-  
нии споров, возникающих в связи с их толкованием и приме-  
нением, а также положения об обеспечении взаимного уваже-  
ния прав и соблюдения обязанностей.

Многонациональные корпорации должны предостав-  
лять представителям трудящихся информацию, необходимую  
для ведения эффективных переговоров с соответствующей  
экономической единицей, и там, где это соответствует мест-  
ному законодательству и практике, они также должны предо-  
ставлять информацию, позволяющую трудящимся получать  
полную и истинную картину деятельности экономической  
единицы или, если необходимо, и всей корпорации в целом  
(п. 61).

Правительства должны предоставлять представителям  
организаций трудящихся по их просьбе, когда это допускается  
законодательством и практикой, информацию об отрасли, в  
которой осуществляет свою деятельность данная корпорация,  
что поможет установить объективные критерии в процессе  
коллективных переговоров. В связи с этим многонациональ-  
ные и национальные корпорации должны конструктивно реа-  
гировать на просьбы правительств о предоставлении соответ-  
ствующей информации об их деятельности (п. 62).

Консультации по вопросам, представляющим взаимный  
интерес, не заменяющие коллективные переговоры, должны  
быть предусмотрены в соответствии с национальным и зако-  
нодательством и практикой и разработаны по взаимной дого-  
воренности между работодателями и трудящимися и их пред-  
ставителями в рамках механизмов, имеющих как в многона-  
циональных, так и национальных корпорациях (п. 63).

В отношении рассмотрения жалоб Трехсторонняя декларация в п. 64 рекомендует правительствам в русле их обязанности защищать работников от нарушений прав человека, связанных с деятельностью корпораций, предпринимать необходимые шаги через судебные, административные, законодательные и иные меры, когда подобные нарушения имеют место на территории или под юрисдикцией соответствующих государств, чтобы обеспечить доступ пострадавших к эффективному возмещению (п. 64).

Новый пункт 65 настоятельно рекомендует многонациональным корпорациям использовать свой вес и авторитет для поощрения деловых партнеров к предоставлению эффективных мер восстановления и возмещения за нарушение международно признанных прав человека.

Как многонациональным, так и национальным корпорациям надлежит уважать право работающих на них трудящихся, предусматривающее рассмотрение всех их жалоб в соответствии со следующим положением: любой трудящийся, который, выступая от своего имени или вместе с другими трудящимися, считает, что он имеет основания подать жалобу, должен обладать правом представлять такую жалобу без последующего ущерба для себя, а также должен иметь право на то, чтобы такая жалоба была рассмотрена в соответствии с надлежащей процедурой. Это имеет особое значение в тех случаях, когда многонациональные корпорации осуществляют свою деятельность в странах, которые не руководствуются принципами, закрепленными в конвенциях МОТ, касающихся свободы ассоциации, права на организацию профессиональных союзов и на ведение коллективных переговоров, а также принудительного труда (Конвенции № 29 о принудительном или обязательном труде, № 105 об упразднении принудительного труда) (п. 66 Трехсторонней декларации).

Последние два пункта Декларации об МНК посвящены разрешению трудовых споров. Внесенный в 2017 г. пункт 67

гласит, что правительствам следует обеспечить, что добровольные механизмы примирения и арбитража, пригодные к национальным условиям, являются доступными для содействия предотвращению и урегулированию и разрешению трудовых споров между работодателями и работниками. Такие процедуры должны быть скорыми и бесплатными. В этой части (многонациональные и национальные корпорации совместно с представителями и организациями трудящихся, работающих у них (п. 68), должны стремиться к созданию соответствующих национальным условиям органов добровольного примирения, включая возможность проведения добровольного арбитража, с целью содействия в предотвращении и разрешении трудовых споров между работодателями и трудящимися. В органы по добровольному примирению должно входить равное число представителей от работодателей и трудящихся.

Международная организация труда установила несколько аспектов мониторинга применения Трехсторонней декларации. Так, Международным бюро труда (МБТ) проводятся «периодические обследования, нацеленные на осуществление контроля за мерами по реализации положений Декларации МНК правительствами и организациями работодателей и трудящихся. Резюме и анализ получаемых ответов направляются на рассмотрение Административного совета МБТ. Эти документы, а также дополнительная информация и аналитические публикации, посвященные МНК и социальной политике, доступны для пользователей системы Интернет по адресу: <http://www.ilo.org>. / В случае разногласий по поводу применения положений Декларации стороны могут в соответствии с установленной в 1981 г. процедурой обратиться к МБТ с запросом об интерпретации ее положений. Текст, содержащий изложение данной процедуры, прилагается для информации. Международное бюро труда может оказать содействие и

дать консультации в отношении представления таких запросов об интерпретации»<sup>107</sup>.

На своей 320-й сессии в марте 2014 г. Административный совет МОТ принял решение о новом механизме последующей деятельности по Декларации об МНК, включающем элементы продвижения Декларации и механизм сбора информации.

В отношении сбора информации перед каждой региональной встречей государств – членов МОТ МБТ собирает у государств-участников данные об опыте реализации и имеющихся вызовах, связанных с прямым иностранным инвестированием и деятельностью МНК, а также о продвижении на национальном уровне принципов Трехсторонней декларации. Эта информация собирается с помощью краткого опросника, адресуемого правительствам и организациям работодателей и работников региона соответственно. Полученные отклики обобщаются в докладе, который в дальнейшем составляет основу для трехсторонних дискуссий во время региональных встреч. После четырех региональных встреч готовится глобальный доклад для представления его Административному совету, что делает возможным выявление актуальных проблем и наилучшей практики, а также оценку нужд государств – членов МОТ и эффективности деятельности по продвижению Трехсторонней декларации. Так, например, на 1 мая 2017 г. для подготовки Европейской региональной встречи, которая пройдет 2–5 октября 2017 г. в Стамбуле (Турция), идет работа над опросником, распространенным в январе 2017 г. среди правительств и организаций работодателей и работников Европейского региона.

---

<sup>107</sup> Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики. 4-е изд. Международное бюро труда, Женева. Б.г. С. v-vi.

Международным бюро труда подчеркивается, что Трехсторонняя декларация «представляет собой практически осуществимый, всеобъемлющий и авторитетный в силу ее одобрения МОТ документ»<sup>108</sup>, который «обеспечивает всеобъемлющую платформу для обсуждения вопросов, касающихся поведения корпораций»<sup>109</sup> и может быть использован на мировом, национальном и местном уровне, где местный уровень понимается как уровень отдельных корпораций<sup>110</sup>.

На 2 мая 2017 г. рассматривается вопрос проведения мероприятия или мероприятий по случаю 40-летия принятия Декларации об МНК в ноябре 2017 г.<sup>111</sup>

---

<sup>108</sup> Декларация МОТ о МНК: что она дает трудящимся? Международное бюро труда, 2011. С. 2.

<sup>109</sup> Декларация МОТ о МНК: что она дает трудящимся? Международное бюро труда, 2011. С. 27.

<sup>110</sup> Там же. См. также: Натапов С.Л. ТНК и применимые к ним международные акты рекомендательного характера в области прав человека // Бизнес в законе. 2010. № 4. С. 319.

<sup>111</sup> Завершилась 329-я сессия Административного совета МОТ. 24 марта 2017 г. URL: [http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS\\_549121/lang--ru/index.htm](http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_549121/lang--ru/index.htm).

---

## **ПРИЛОЖЕНИЯ**

---





**ДЕСЯТЬ ПРИНЦИПОВ  
ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН 2000 г.**

**ПРАВА ЧЕЛОВЕКА**

1. Деловые круги должны поддерживать и уважать зашиту провозглашенных на международном уровне прав человека.
2. Деловые круги не должны быть причастны к нарушениям прав человека.

**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3. Деловые круги должны поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров.
4. Деловые круги должны выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда.
5. Деловые круги должны выступать за полное искоренение детского труда.
6. Деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.

**ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА**

7. Деловые круги должны поддерживать подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности.
8. Деловые круги должны предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды.
9. Деловые круги должны содействовать развитию и распространению экологически безопасных технологий.

**ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ**

10. Деловые круги должны противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество.

**РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ  
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
В АСПЕКТЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА: ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ  
РАМОК ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ  
В ОТНОШЕНИИ «ЗАЩИТЫ, СОБЛЮДЕНИЯ  
И СРЕДСТВ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ» 2011 г.**

Общие принципы

Настоящие руководящие принципы исходят из признания: а) принятых государствами обязательств соблюдать, защищать и осуществлять права человека и основные свободы; б) роли предприятий, выполняющих специализированные функции в качестве специализированных органов общества, которым предъявляется требование соблюдать все действующие законы и уважать права человека; с) необходимости обеспечивать соблюдение прав и обязанностей – в случае их нарушения – с помощью соответствующих эффективных средств правовой защиты. Настоящие руководящие принципы применяются ко всем государствам и ко всем транснациональным и иным предприятиям независимо от их размеров, сферы деятельности, места нахождения, форм собственности и структуры. Настоящие руководящие принципы следует рассматривать как единое целое и толковать в индивидуальном и коллективном порядке, исходя из их цели, которая заключается в повышении роли норм и практики, относящихся к предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, с тем чтобы затрагиваемые отдельные лица и общины могли добиваться осязаемых результатов, и в этой связи также толковать их как вклад в обеспечение социально устойчивой глобализации. Ничто в настоящих руководящих принципах не должно толковаться как создающее новые международно-правовые обязательства или ограничения либо подрывающее какие-либо правовые обязательства в сфере прав человека, которые государ-

ства, возможно, уже приняли или примут на себя в соответствии с международным правом. Настоящие руководящие принципы должны осуществляться без какой-либо дискриминации с уделением особого внимания правам и потребностям, а также проблемам отдельных лиц, принадлежащих к группам или общинам, которые, возможно, подвергаются повышенному риску стать уязвимыми или маргинализированными, а также с уделением должного внимания различным рискам, с которыми могут сталкиваться женщины и мужчины.

## **I. Обязанность государства защищать права человека**

### **A. Базовые принципы**

1. Государства в пределах своей территории и/или юрисдикции должны обеспечивать защиту от нарушений прав человека третьими сторонами, включая предприятия. Это требует принятия необходимых мер, направленных на предупреждение и расследование таких нарушений, наказание за них и компенсацию ущерба посредством эффективной политики, законодательства, нормативного регулирования и судопроизводства.

2. Государствам следует четко заявить, что они ожидают от всех предприятий, домицилированных на их территории и/или находящихся под их юрисдикцией, соблюдения прав человека в рамках своей деятельности.

### **B. Принципы деятельности**

Общие функции государств в сфере нормативного регулирования и политики

3. При выполнении своей обязанности по обеспечению защиты государствам следует:

a) обеспечивать соблюдение законов, цель или последствия которых заключаются в том, чтобы требовать от предприятий соблюдения прав человека и периодически оценивать адекватность таких законов и устранять любые пробелы;

b) обеспечивать, чтобы другие законы и политика, регулирующие создание и текущую деятельность предприятий,

такие как нормы корпоративного права, не сдерживали, а, наоборот, способствовали соблюдению прав человека предприятиями;

с) представлять предприятиям эффективные руководящие указания относительно методов соблюдения прав человека в рамках их деятельности;

д) поощрять и, при необходимости, требовать от предприятий представления информации о том, каким образом они устраняют оказанное ими воздействие на права человека.

#### СВЯЗ ГОСУДАРСТВА И ПРЕДПРИЯТИЙ

4. Государствам следует предпринимать дополнительные шаги по защите от нарушений прав человека со стороны предприятий, которые находятся в собственности государства или контролируются им либо пользуются существенной поддержкой и услугами государственных агентств, например по кредитованию экспорта и государственному страхованию или гарантированию инвестиций, в том числе, при необходимости, путем установления требования о соблюдении принципа должной заботы о правах человека.

5. Государствам следует осуществлять надлежащий контроль в целях выполнения своих международных обязательств в области прав человека при заключении контрактов с предприятиями или принятии законодательных актов в их интересах для предоставления услуг, которые могут оказать воздействие на осуществление прав человека.

6. Государствам следует поощрять соблюдение прав человека предприятиями, с которыми они осуществляют коммерческие сделки.

#### ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА ПРЕДПРИЯТИЯМИ В РАЙОНАХ, ЗАТРОНУТЫХ КОНФЛИКТАМИ

7. Ввиду повышенного риска совершения грубых нарушений прав человека в районах, затронутых конфликтом, государствам следует способствовать обеспечению того, чтобы предприятия, действующие в таких районах, не участвовали в совершении подобных нарушений, в частности путем:

а) налаживания на возможно более ранних этапах контактов с предприятиями, с тем чтобы помочь им выявлять, предотвращать и смягчать связанные с правами человека риски, которые обусловлены деятельностью и деловыми отношениями;

б) предоставления надлежащей помощи предприятиям для оценки и устранения повышенных рисков нарушения прав с уделением особого внимания гендерному и сексуальному насилию;

в) отказа доступа к государственной поддержке и услугам предприятиям, причастным к грубым нарушениям прав человека и отказывающимся сотрудничать с целью исправления ситуации;

г) обеспечения эффективности проводимой политики, законодательства, подзаконных актов и мер правоприменения в деле устранения риска участия предприятий в совершении грубых нарушений прав человека.

#### ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОГЛАСОВАННОСТИ ПОЛИТИКИ

8. Государствам следует обеспечить, чтобы государственные ведомства, агентства и другие государственные учреждения, которые определяют практику предпринимательской деятельности, были осведомлены о правозащитных обязательствах государства и соблюдали их при выполнении своих соответствующих мандатов, в том числе путем предоставления им соответствующей информации, подготовки и поддержки.

9. Государствам следует сохранять необходимую свободу маневра в сфере внутренней политики для соблюдения своих правозащитных обязательств в процессе достижения связанных с предпринимательством политических целей с другими государствами или предприятиями, например в рамках инвестиционных соглашений или контрактов.

10. Государствам, действующим в качестве членов многосторонних учреждений, которые занимаются вопросами, связанными с предпринимательством, следует:

а) добиваться обеспечения того, чтобы эти учреждения не ограничивали возможности своих государств-членов в деле выполнения ими обязанности по защите и не препятствовали предприятиям соблюдать права человека;

б) поощрять эти учреждения в рамках своих соответствующих мандатов и возможностей оказывать содействие соблюдению предприятиями прав человека и, по соответствующей просьбе, помогать государствам выполнять свою обязанность по защите от нарушений прав человека предприятиями, в том числе по линии технической помощи, укрепления потенциала и повышения информированности;

с) опираться на настоящие руководящие принципы в деле содействия общему пониманию и развивать международное сотрудничество в решении проблем, касающихся предпринимательской деятельности в аспекте прав человека.

## **II. Корпоративная ответственность за соблюдение прав человека**

### **A. Базовые принципы**

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

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

13. Обязанность соблюдать права человека требует от предприятий:

а) избегать оказания или содействия оказанию неблагоприятного воздействия на права человека в рамках своей деятельности и устранять последствия такого воздействия в случае, когда оно имело место;

б) стремиться предотвращать или смягчать неблагоприятное воздействие на права человека, которое непосредственно связано с их деятельностью, продукцией или услугами вследствие их деловых отношений, даже если они непосредственно не способствовали оказанию такого воздействия.

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

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

а) программное обязательство выполнять свои обязанности по соблюдению прав человека;

б) процедуру обеспечения должной заботы о правах человека в целях выявления, предотвращения, смягчения последствий и представления отчетности о том, каким образом они устраняют оказываемое ими воздействие на права человека;

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

## В. Принципы деятельности

### ПРОГРАММНОЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВО

16. В качестве первого шага для закрепления своей обязанности соблюдать права человека предприятиям следует

взять на себя обязательства выполнять эту обязанность в заявлении программного характера, которое:

а) утверждается на самом высоком уровне руководящего звена предприятия;

б) готовится на основе соответствующих выводов внутренних и/или внешних экспертов;

с) определяет ожидаемое предприятием отношение к правам человека со стороны персонала, партнеров по предпринимательской деятельности и других сторон, непосредственно связанных с его деятельностью, продукцией или услугами;

д) придается гласности и распространяется внутри предприятия и за его пределами среди всего персонала, партнеров по предпринимательской деятельности и других соответствующих сторон;

е) получает отражение в программах и процедурах оперативной деятельности, необходимое для его закрепления в рамках всей деятельности предприятия.

#### ДОЛЖНАЯ ЗАБОТА О ПРАВАХ ЧЕЛОВЕКА

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

а) должно касаться неблагоприятного воздействия на права человека, которое может оказывать предприятие или которому оно может способствовать в рамках своей деятельности или которое может быть непосредственно связано с его деятельностью, продукцией или услугами через его деловые отношения;



б) будет иметь разную степень сложности в зависимости от размеров предприятия, риска серьезного воздействия на права человека, а также характера и условий его деятельности;

с) должно иметь постоянный характер с учетом того, что со временем риски для прав человека могут меняться по мере изменения формы деятельности предприятия и условий ее проведения.

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

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

б) включать в себя проведение конструктивных консультаций с потенциально затрагиваемыми группами и другими соответствующими заинтересованными сторонами с учетом размеров предприятия и характера и условий его деятельности.

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

а) Для эффективной интеграции требуется, чтобы:

i) ответственность за устранение такого воздействия возлагалась на соответствующий уровень и функциональный отдел предприятия;

ii) внутренние процессы принятия решений, выделения финансовых средств и контроля позволяли обеспечивать принятие эффективных мер в связи с таким воздействием.

б) Надлежащие меры будут зависеть:

i) от того, оказывает ли предприятие или способствует ли оно оказанию неблагоприятного воздействия, либо от того, обусловлено ли его участие лишь тем, что воздействие непосредственно связано с его деятельностью, продукцией или услугами через деловые отношения;

ii) от эффективности рычагов влияния в процессе устранения неблагоприятного воздействия.

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

a) основываться на соответствующих качественных и количественных показателях;

b) опираться на каналы информации из внутренних и внешних источников, включая затрагиваемые заинтересованные стороны.

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

a) иметь форму и представляться с периодичностью, которые соответствуют воздействию предприятия на права человека и должны быть доступными целевым аудиториям;

b) содержать информацию, достаточную для оценки адекватности мер реагирования предприятия конкретному воздействию на права человека;

c) в свою очередь не создавать дополнительных рисков для затрагиваемых заинтересованных сторон, персонала или для соблюдения законных требований к конфиденциальности коммерческой информации.

## ВОЗМЕЩЕНИЕ УЩЕРБА

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

### ВОПРОСЫ, КАСАЮЩИЕСЯ УСЛОВИЙ

23. В любых условиях предприятиям следует:

а) исполнять все действующие законы и соблюдать международно признанные права человека независимо от места их деятельности;

б) находить способы выполнения принципов международно признанных прав человека в случаях, когда они сталкиваются с противоречивыми требованиями;

с) относиться к риску совершения или содействия совершению грубых нарушений прав человека как к вопросу соблюдения правовых норм независимо от места их деятельности.

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

## **III. Доступ к средствам правовой защиты**

### **A. Базовый принцип**

25. В рамках своей обязанности защищать от связанных с предпринимательской деятельностью нарушений прав человека государства посредством судебных, административных, законодательных или иных соответствующих средств должны принимать надлежащие меры для обеспечения того, чтобы в случаях, когда такие нарушения происходят на их территории и/или в пределах их юрисдикции, затрагиваемые стороны получали доступ к эффективным средствам правовой защиты.

## В. Принципы деятельности

### ГОСУДАРСТВЕННЫЕ СУДЕБНЫЕ МЕХАНИЗМЫ

26. При устранении связанных с предпринимательской деятельностью нарушений прав человека государствам следует принимать надлежащие меры для обеспечения эффективности национальных судебных механизмов, в том числе за счет изыскания способов снижения правовых, практических и других соответствующих барьеров, которые могли бы явиться причиной отказа в доступе к средствам правовой защиты.

### ГОСУДАРСТВЕННЫЕ Внесудебные механизмы рассмотрения жалоб

27. Наряду с судебными механизмами государствам следует обеспечивать эффективные и надлежащие внесудебные механизмы рассмотрения жалоб, являющиеся частью общей государственной системы правовой защиты в случае связанных с предпринимательской деятельностью нарушений прав человека.

### Негосударственные механизмы рассмотрения жалоб

28. Государствам следует рассмотреть возможность содействия доступу к эффективным негосударственным механизмам рассмотрения жалоб, занимающимся возмещением ущерба в результате связанных с предпринимательской деятельностью нарушений прав человека.

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

30. Отраслевые, многосторонние и другие совместные инициативы, основанные на соблюдении норм в области прав человека, должны предусматривать наличие эффективных механизмов рассмотрения жалоб.

## КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ Внесудебных механизмов рассмотрения жалоб

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

а) легитимность: создание доверия со стороны групп заинтересованных сторон, для которых предназначены эти механизмы, их подотчетность с точки зрения справедливости процессов рассмотрения жалоб;

б) доступность: обеспечение информированности всех групп заинтересованных сторон, для которых предназначены эти механизмы, и предоставление надлежащей помощи сторонам, доступу которых препятствуют барьеры особого рода;

в) предсказуемость: обеспечение четкой и понятной процедуры с указанием ориентировочных сроков прохождения каждого этапа, а также внесение ясности в отношении имеющихся типов процесса и результатов и способов контроля за выполнением решений;

г) справедливость: стремление обеспечить, чтобы пострадавшие стороны имели разумный доступ к источникам информации, консультациям и экспертным знаниям, необходимым для участия в процессе подачи жалобы на основе принципов справедливости, информированности и уважения;

д) транспарентность: информирование сторон процесса рассмотрения жалобы о его ходе, и предоставление достаточной информации о результативности механизма с целью укрепления доверия к его эффективности и обеспечения затрагиваемых публичных интересов;

е) соответствие нормам в области прав человека: обеспечение соответствия итоговых решений и средств правовой защиты международно признанным правам человека;

ж) источник непрерывного обучения: анализ соответствующих мер с целью выявления уроков, необходимых для совершенствования механизма и предотвращения будущих жалоб и причинения вреда в будущем;

Механизмы на оперативном уровне также должны быть:

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

**ТРЕХСТОРОННЯЯ ДЕКЛАРАЦИЯ  
ПРИНЦИПОВ МОТ, КАСАЮЩИХСЯ  
МНОГОНАЦИОНАЛЬНЫХ КОРПОРАЦИЙ  
И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ 1977 г. (ред. 2017 г.)<sup>112</sup>**

*(принятая Административным советом Международного бюро труда на его 204-й сессии (Женева, ноябрь 1977 г.) с поправками, принятыми на его 279-й (ноябрь 2000 г.), 295-й (март 2006 г.) и 329-й (март 2017 г.) сессиях)*

**ВВЕДЕНИЕ**

Принципы, изложенные в Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларации МНК), содержат методические рекомендации для многонациональных корпораций, правительств, организаций работодателей и трудящихся в таких областях, как занятость, профессиональная подготовка, условия работы и жизни, а также трудовые отношения. Это руководство основано главным образом на принципах, содержащихся в международных конвенциях и рекомендациях о труде. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» и механизмы ее реализации, повсеместно признанная основным инструментом для реализации принципов достойного труда, также лежит в основе предлагаемого руководства. В Приложении I приводится перечень международных конвенций и рекомендаций о труде, имеющих отношение к Декларации МНК.

Ведущая роль многонациональных корпораций в процессе социально-экономической глобализации делает применение принципов Декларации МНК важным и необходимым условием в контексте прямых иностранных инвестиций и торговли, а также использовании глобальных цепочек поставок.

---

<sup>112</sup> Неофициальный перевод с английского. Выполнен Бородиной Елизаветой Андреевной, ассистентом кафедры английского языка № 2, МГЮА.

Заинтересованные стороны имеют возможность использовать принципы Декларации МНК в качестве методических рекомендаций для усиления положительных результатов своей деятельности, проводимой в социальной и трудовой областях, и управления многонациональными корпорациями для реализации принципов достойного труда для всех – универсальной цели, признанной в Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 г. Эти методические рекомендации могут также использоваться при развитии сотрудничества для решения многих глобальных проблем, которые ни правительства, ни компании не могут решить самостоятельно, включая многосторонние партнерские отношения и инициативы в области международного сотрудничества.

Этот инструмент содержит руководящие принципы социальной политики для очень сложной сферы деятельности. Присоединение к Декларации МНК всеми заинтересованными сторонами будет способствовать созданию более благоприятного климата для обеспечения достойного труда, всеохватного экономического роста и устойчивого развития. Принципы Декларации МНК рекомендуется соблюдать всем. Для стимулирования соблюдения принципов всеми сторонами Административный совет Международного бюро труда принял оперативные инструменты, перечисленные в Приложении II.

**Международная организация труда  
Трехсторонняя декларация принципов,  
касающихся многонациональных корпораций  
и социальной политики**

Международная организация труда (МОТ), обладающая уникальной трехсторонней структурой, компетенцией и многолетним опытом работы в социальной сфере, играет важную роль в разработке принципов, которыми руководствовались бы правительства, организации работодателей и трудящихся



и сами многонациональные корпорации. Административный совет Международного бюро труда одобрил Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики на его 204-й сессии (ноябрь 1977 г.), а затем внес в нее поправки на 279-й сессии (ноябрь 2000 г.) и 295-й сессии (март 2006 г.).

Административный совет на его 329-й сессии (март 2017 г.) принимает решение внести дальнейшие поправки в Декларацию с учетом изменений, произошедших с момента последних обновлений в МОТ в 2006 г., таких как Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, принятая Международной конференцией труда (МКТ) в 2008 г., новые международные трудовые нормы, заключения МКТ о содействии устойчивым предприятиям (2007 г.) и заключения МКТ о достойном труде в глобальных цепочках поставок (2016 г.); а также Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление рамок Организации Объединенных Наций в отношении «Защиты, соблюдения и средств правовой защиты» (2011 г.) и цели и задачи Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 г. (2015 г.), которые являются особенно актуальными для Декларации; и отмечая Аддис-Абебскую программу действий (2015 г.) о финансировании развития, Парижское соглашение (2015 г.), касающееся изменения климата, и Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий (пересмотренные в 2011 г.). Административный совет утверждает следующую пересмотренную Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, которая может иначе называться Декларацией МНК, и призывает правительства государств – членов МОТ, заинтересованные организации работодателей и трудящихся, а также многонациональные корпорации, осуществляющие деятельность на их территории, соблюдать воплощенные в ней принципы.

## ЦЕЛЬ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1. Многонациональные корпорации играют важную роль в экономике большинства стран и в международных экономических отношениях. Это вызывает растущий интерес со стороны правительств, а также работодателей и трудящихся и их соответствующих организаций. Посредством осуществления прямых иностранных инвестиций и других средств эти корпорации могут предоставить значительные выгоды принимающим странам и странам базирования, содействуя более эффективному использованию капиталов, технологии и рабочей силы. В рамках разработанной правительствами политики устойчивого развития они могут также внести весомый вклад в достижение экономического и социального благосостояния; повышение уровня жизни и удовлетворение основных нужд; создание, прямо или косвенно, возможностей в области занятости; и обеспечение соблюдения основных прав человека, включая свободу ассоциации, во всех странах мира. С другой стороны, выход многонациональных корпораций при организации своей деятельности за национальные пределы может привести к злоупотреблению сосредоточенной в их руках экономической мощью и к проявлению противоречий с целями национальной политики и интересами трудящихся. Кроме того, сложность многонациональных корпораций и трудность четкого определения их разветвленной структуры, деятельности и политики иногда вызывают озабоченность либо в принимающих, либо в странах базирования, либо и в тех и в других одновременно.

2. Цель настоящей Декларации заключается в том, чтобы поощрять тот положительный вклад, который многонациональные корпорации могут внести в дело экономического и социального прогресса, реализации принципов достойного труда для всех, а также свести к минимуму и преодолеть трудности, которые могут быть вызваны различными видами их деятельности.

3. Эта цель будет достигаться посредством принятия правительствами соответствующих законов и политики, мер и решений, в том числе в области управления трудом и государственной инспекции труда, а также путем сотрудничества между правительствами и организациями трудящихся и работодателей всех стран.

4. Принципами настоящей Декларации должны руководствоваться правительства, организации работодателей и трудящихся принимающих стран и стран базирования и многонациональные корпорации при принятии мер и осуществлении действий и социальной политики, в том числе основанных на принципах, изложенных в Уставе и соответствующих конвенциях и рекомендациях МОТ, которые содействуют социальному прогрессу и реализации принципов достойного труда.

5. Эти принципы не направлены на установление или сохранение неравенства в обращении между предприятиями МНК и национальными предприятиями. Они отражают положительную практику в отношении как тех, так и других. От многонациональных и национальных корпораций – в тех случаях, когда их касаются принципы настоящей Декларации – следует ожидать одинакового поведения как в целом, так и в отношении их социальной политики в частности.

6. Для достижения целей, провозглашенных в Декларации МНК, не требуется точного законодательного определения многонациональных корпораций: настоящий пункт имеет целью облегчить понимание Декларации, а не давать такое определение. К многонациональным корпорациям относятся такие корпорации – государственные, смешанные или частные, в собственности или под контролем которых за пределами страны их базирования находятся производство, распределение, обслуживание и другие сферы. Они могут быть большими или маленькими и могут иметь штаб-квартиру в любой части мира. Степень самостоятельности экономических еди-

ниц, входящих в многонациональные корпорации, относительно друг друга сильно различается в рамках каждой из таких корпораций и зависит от характера связей между такими единицами и их областей деятельности с учетом значительного разнообразия форм собственности, размеров, характера и места осуществления операций соответствующих корпораций. В случае отсутствия иного определения термин «многонациональная корпорация» используется в настоящей Декларации для обозначения различных экономических единиц (основных компаний или местных филиалов, или того и другого, или группы в целом) в соответствии с распределением ответственности между ними, предполагая, что они будут сотрудничать между собой и при необходимости оказывать содействие друг другу в соблюдении принципов настоящей Декларации. В этой связи мы также признаем, что многонациональные корпорации часто осуществляют свою деятельность, взаимодействуя с другими предприятиями в рамках своего производственного процесса и, как таковые, могут способствовать дальнейшему достижению целей настоящей Декларации.

7. В настоящей Декларации излагаются принципы в области занятости, профессиональной подготовки, условий труда и быта и трудовых отношений, которые правительствам, организациям работодателей и трудящихся и многонациональным корпорациям рекомендуется соблюдать на добровольной основе; ее положения не ограничивают и никак не влияют на обязательства, вытекающие в связи с ратификацией любой из конвенций МОТ.

## **ОБЩАЯ ПОЛИТИКА**

8. Все стороны, к которым имеет отношение Декларация МНК, должны уважать суверенные права государств, подчиняться национальным законодательству и нормам, должным образом учитывать местную практику и соблюдать соот-

ветствующие международные нормы. Они также должны выполнять свободно взятые ими на себя обязательства в соответствии с национальным законодательством и принятыми международными актами. Они должны соблюдать Всеобщую декларацию прав человека и соответствующие международные пакты (1966), принятые Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций, а также Устав Международной организации труда и ее принципы, согласно которым свобода слова и свобода ассоциации являются необходимым условием постоянного прогресса.

9. Все стороны должны содействовать реализации положений Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизма ее реализации, принятой в 1998 году. Все стороны, даже если они не ратифицировали основополагающие конвенции, несут обязательство, вытекающее из самого факта членства в Организации, уважать, поощрять и реализовывать добросовестно и в соответствии с Уставом, принципы, касающиеся основных прав, которые являются предметом этих Конвенций, а именно: (а) свобода ассоциации и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров; (б) ликвидация всех форм принудительного или обязательного труда; (в) эффективное упразднение детского труда; и (г) ликвидация дискриминации в области занятости и труда. Правительствам государств, которые еще не ратифицировали Конвенции об основополагающих принципах и правах в сфере труда, признанные в Декларации 1998 года, предлагается сделать это. Многонациональные корпорации в ходе своей деятельности могут внести значительный вклад в достижение целей данной Декларации.

10. Принципы, изложенные в Декларации МНК, рекомендуются правительствам, организациям работодателей и трудящихся стран базирования и принимающих стран и самим многонациональным корпорациям. Эти принципы, таким образом, отражают тот факт, что различные участники играют

определенную роль. В этой связи в целях настоящей Декларации:

а. *Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление рамок Организации Объединенных Наций в отношении «Защиты, соблюдения и средств правовой защиты»* (2011 г.) излагают соответствующие обязанности и обязательства государств и корпораций в области прав человека. Эти принципы основаны на признании: (i) существующих обязательств государств соблюдать, защищать и поощрять права человека и основные свободы («Обязанность государства защищать права человека»); (ii) роли корпораций как специализированных органов общества, выполняющих особые функции и обязанных соблюдать все применимые законы и соблюдать права человека («корпоративная ответственность за соблюдение прав человека»); и (iii) необходимости соответствия между правами и обязательствами и эффективными средствами правовой защиты в случае их нарушения («доступ к средствам правовой защиты»).

б. Руководящие принципы применяются в отношении всех государств и всех корпораций, как многонациональных, так и иных, независимо от их размера, сектора, сферы деятельности, собственности и структуры.

с. Корпоративная ответственность за соблюдение прав человека требует, чтобы предприятия, в том числе многонациональные корпорации, где бы они ни осуществляли свою деятельность: (i) избегали оказания или содействия оказанию неблагоприятного воздействия в ходе своей деятельности и устраняли такое воздействие в случае его возникновения; и (ii) стремились предотвращать или смягчать непосредственно связанное с их деятельностью, продуктами или услугами неблагоприятное воздействие на права человека, в рамках своих деловых отношений, даже если это воздействие не было вызвано ими.

d. Предприятиям, в том числе многонациональным корпорациям, следует проявлять должную осмотрительность при выявлении, предотвращении, смягчении и учете того, каким образом они занимаются фактическим и потенциальным неблагоприятным влиянием, которое распространяется на международно признанные права человека, под которыми понимаются как минимум те права, которые содержатся в Международном билле о правах человека, и принципы, касающиеся основных прав, изложенных в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

e. Чтобы оценить риски для прав человека, предприятия, в том числе многонациональные корпорации, должны выявлять и проводить оценку любого фактического или потенциального неблагоприятного воздействия на права человека, возникновению которого они могут поспособствовать либо в ходе своей деятельности, либо в результате своих деловых отношений. Этот процесс должен включать содержательные консультации с представителями групп, потенциально находящихся под влиянием, и другими заинтересованными сторонами, в том числе организациями трудящихся, в зависимости от размера предприятия и характера, и контекста операции. В целях достижения целей Декларации МНК этот процесс должен учитывать центральную роль свободы ассоциации и коллективных переговоров, а также производственных отношений и социального диалога как непрерывного процесса.

11. Многонациональные корпорации должны полностью учитывать общие цели политики стран, в которых они осуществляют свою деятельность. Их деятельность должна соответствовать первоочередным целям развития и социальным задачам, а также социальной структуре страны, в которой они осуществляют свою деятельность. Для этого следует проводить консультации между многонациональными корпорациями, правительством, а в случае необходимости и заинтересованными национальными организациями работодателей и трудящихся.

12. В соответствии с настоящей Декларацией правительства принимающих стран должны содействовать применению положительной практики в социальной сфере многонациональными корпорациями, осуществляющими деятельность на их территории. Правительства стран базирования должны содействовать применению положительной практики в социальной сфере в соответствии с настоящей Декларацией своими многонациональными корпорациями, осуществляющими деятельность за рубежом, с учетом социального и трудового законодательства, норм и практики принимающих стран, а также с учетом соответствующих международных норм. Правительства как стран базирования, так и принимающих стран должны быть готовы к проведению – по инициативе любого из них – взаимных консультаций по мере возникновения необходимости.

## **ЗАНЯТОСТЬ**

### **Содействие занятости**

13. Для стимулирования устойчивого экономического роста и развития, повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей в рабочей силе и решения проблем безработицы и неполной занятости правительства в качестве основной цели должны провозгласить и проводить активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной, свободно избранной и достойной занятости.

14. Это имеет особое значение в отношении правительств принимающих стран, расположенных в развивающихся регионах мира, где проблемы безработицы и неполной занятости стоят особенно остро. В связи с этим необходимо учитывать положения Глобальной программы занятости (2003 г.), Заключения МКТ о содействии устойчивым предприятиям (2007 г.), Глобальный договор о рабочих местах (2009 г.) и Цель 8 из Целей устойчивого развития.



15. В вышеприведенных пунктах 13 и 14 устанавливаются рамки, в которых следует уделять должное внимание влиянию многонациональных корпораций на занятость как в принимающей стране, так и в стране базирования.

16. Многонациональные корпорации, особенно если они осуществляют свою деятельность в развивающихся странах, должны прилагать усилия к увеличению возможностей в области занятости и совершенствованию законодательства в области занятости, учитывая при этом политику и цели правительств в области занятости, а также обеспечение гарантий занятости и долгосрочного развития предприятия.

17. До начала своей деятельности многонациональные корпорации должны, в случае необходимости, консультироваться с компетентными органами и национальными организациями работодателей и трудящихся, с тем чтобы согласовывать, насколько это практически осуществимо, свои планы в отношении рабочей силы с национальной политикой социального развития. Подобные консультации, как и в случае с национальными корпорациями, должны и в дальнейшем проводиться между многонациональными корпорациями и всеми заинтересованными сторонами, включая организации трудящихся.

18. Многонациональные корпорации должны уделять первоочередное внимание вопросам занятости, повышения профессиональной квалификации, профессионального продвижения и выдвижения на посты на всех уровнях граждан принимающей страны в сотрудничестве, если это необходимо, с представителями работающих у них трудящихся или с организациями этих трудящихся и правительственными органами.

19. Многонациональные корпорации, осуществляя капиталовложения в развивающихся странах, должны учитывать важность использования технологии, благодаря которой создаются рабочие места, как прямо, так и косвенно. В той степени, насколько позволяет характер производственного

процесса и условия, преобладающие в соответствующем секторе экономики, они должны приспосабливать технологию к нуждам и особенностям принимающих стран. Они должны также, по мере возможности, принимать участие в разработке подходящей для принимающих стран технологии.

20. Для содействия занятости в развивающихся странах в условиях подъема мировой экономики многонациональные корпорации должны, если это практически осуществимо, рассматривать вопрос о заключении с национальными корпорациями договоров, касающихся производства комплектующих узлов и оборудования, использования местного сырья и содействия постепенному переходу к переработке сырья на месте. Подобные соглашения не должны использоваться многонациональными корпорациями для того, чтобы уклоняться от обязательств, закрепленных в принципах настоящей Декларации.

21. Правительства должны разрабатывать и проводить комплексную политику для облегчения перехода к официальной экономике, признавая, что дефицит достойного труда наиболее выражен в неформальной экономике. Многонациональные и иные корпорации также должны содействовать достижению этой цели.

### **Социальная защита**

22. Правительства должны вводить и поддерживать, в установленном порядке, минимальные нормы социальной защиты в качестве основополагающего элемента своей национальной системы социального обеспечения; и реализовывать минимальные нормы социальной защиты в рамках стратегий расширения социального обеспечения, которые постепенно обеспечивают более высоким уровнем социальной защиты как можно большее количество людей, руководствуясь стандартами социального обеспечения МОТ. Социальные партнеры могли бы сыграть определенную роль в продвижении этой политики. Многонациональные и иные корпорации могли бы дополнить общественные системы социального

обеспечения и помогать стимулировать их дальнейшее развитие, в том числе с помощью своих программ, спонсируемых работодателями.

### **Ликвидация принудительного или обязательного труда**

23. Правительства должны принимать эффективные меры по предупреждению и искоренению принудительного труда, обеспечивать пострадавших защитой и доступом к надлежащим и эффективным средствам правовой защиты, таким как компенсация и реабилитация, и применять санкции в отношении лиц, которые используют принудительный или обязательный труд. Правительства должны разработать национальную политику и план действий совместно с организациями работодателей и трудящихся. Это предполагает систематические действия компетентных органов и, при необходимости, взаимодействие с организациями работодателей и трудящихся, а также с другими заинтересованными группами.

24. Чтобы искоренить принудительный или обязательный труд правительства должны предоставить методические рекомендации и поддержку работодателям и предприятиям по принятию эффективных мер по выявлению, предотвращению, смягчению и учету того, каким образом они реагируют на риски использования принудительного и обязательного труда в своей деятельности или в продуктах, услугах или операциях, к которым они могут иметь прямое отношение.

25. Многонациональные, а также национальные корпорации должны принимать немедленные и эффективные меры в рамках своей собственной компетенции для обеспечения запрета и ликвидации принудительного или обязательного труда в ходе своей деятельности.

### **Эффективное упразднение детского труда: минимальный возраст и наихудшие формы**

26. Правительства должны разрабатывать национальную политику, направленную на обеспечение эффективной

отмены детского труда; в срочном порядке принимать безотлагательные и эффективные меры для обеспечения запрета и искоренения наихудших форм детского труда; и постепенно повышать минимальный возраст для приема на работу до уровня, соответствующего полному физическому и умственному развитию подростков.

27. Многонациональные корпорации, а также национальные предприятия должны соблюдать минимальный возраст для приема на работу в целях обеспечения эффективного упразднения детского труда в ходе своей деятельности и в срочном порядке принимать немедленные и эффективные меры в рамках своей компетенции для обеспечения запрета и искоренения наихудших форм детского труда.

#### **Равенство возможностей и обращения**

28. Правительства должны проводить политику, направленную на содействие равным возможностям в области занятости с целью ликвидации любой дискриминации, проводимой по признакам расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального или социального происхождения.

29. Правительства должны поощрять равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности.

30. Многонациональные корпорации должны руководствоваться принципом недискриминации в своей деятельности без ущерба для мер, предусмотренных в пункте 18, или для политики правительств, направленной на преодоление исторически сложившихся форм дискриминации и на распространение тем самым равных возможностей и обращения на область занятости. Многонациональные корпорации должны соответственно при наборе, принятии на работу, проведении профессиональной подготовки и продвижении своих работников по службе на посты всех уровней учитывать степень их квалификации, профессионального мастерства и опыта.

31. Правительства никогда не должны требовать от многонациональных корпораций проводить политику дискриминации или поощрять их к дискриминации на основе каких бы то ни было признаков, указанных в пункте 28, но всегда поощрять, в случае необходимости, их деятельность, направленную на недопущение подобной дискриминации в области труда и занятий.

### **Гарантии занятости**

32. Правительства должны тщательно изучать характер влияния многонациональных корпораций на занятость в различных отраслях промышленности. Правительства всех стран, а также сами многонациональные корпорации должны принимать надлежащие меры для противодействия последствиям деятельности многонациональных корпораций на занятость и рынок труда.

33. Многонациональные корпорации наравне с национальными корпорациями должны посредством активного планирования рабочей силы прилагать усилия к обеспечению стабильной занятости своих работников и соблюдать принятые на основе свободных переговоров обязательства, касающиеся стабильности занятости и социального обеспечения. Учитывая гибкость, с которой могут действовать многонациональные корпорации, они должны стремиться к тому, чтобы взять на себя ведущую роль в деле содействия обеспечению гарантии занятости, особенно в странах, где прекращение их деятельности может усилить долговременную безработицу.

34. Многонациональные корпорации, намеревающиеся внести какие-либо изменения в свою производственную деятельность (включая слияние, присоединение или перевод производства в другое место), которые могли бы иметь значительные последствия для занятости, должны заблаговременно предупреждать о таких изменениях соответствующие правительственные органы и представителей занятых у них трудящихся и их организации, с тем чтобы их воздействие можно

было совместно обсудить для смягчения, по мере возможности, неблагоприятных последствий этих мер. Это особенно важно в случае закрытия какого-либо предприятия, что связано с увольнением или временным освобождением от работы всех работников.

35. Следует избегать процедур произвольного увольнения.

36. Правительства в сотрудничестве с многонациональными, а также национальными корпорациями должны обеспечивать в той или иной форме защиту доходов трудящихся, трудовые отношения с которыми были прекращены.

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА**

37. Правительства в сотрудничестве со всеми заинтересованными сторонами должны разрабатывать национальную политику в области профессионально-технической подготовки и профессиональной ориентации, которые тесно связаны с занятостью. Именно в этих рамках многонациональные корпорации и должны осуществлять свою политику в области профессиональной подготовки.

38. В своей деятельности многонациональные корпорации должны обеспечивать, чтобы их работникам всех уровней в принимающей стране соответствующим образом предоставлялись возможности для получения необходимой профессиональной подготовки, отвечающей нуждам предприятия, а также политике развития данной страны. Такая подготовка должна содействовать по мере возможности приобретению специальностей, пользующихся, как правило, спросом, и содействовать их продвижению по службе. Там, где это целесообразно, эта задача должна осуществляться в сотрудничестве с органами власти страны, организациями работодателей и трудящихся и компетентными местными, национальными или международными учреждениями.

39. Многонациональные корпорации, осуществляющие свою деятельность в развивающихся странах, должны участвовать вместе с национальными корпорациями в программах, включая специальные фонды, поощряемые правительствами принимающих стран и поддерживаемые организациями работодателей и трудящихся. Цель этих программ должна состоять в содействии приобретению работниками специальности и повышению их профессиональной квалификации, а также в предоставлении профессиональной ориентации, а управляться они должны совместно сторонами, которые их поддерживают. Многонациональные корпорации должны по мере возможности предоставлять услуги имеющихся в их распоряжении квалифицированных преподавателей для оказания помощи проводимым правительствами программам профессиональной подготовки как свой вклад в национальное развитие.

40. Многонациональные корпорации в сотрудничестве с правительствами и в той мере, в какой не наносится ущерб эффективности работы предприятия, должны предоставлять на предприятии как едином целом возможности для расширения опыта национальных кадров управления в соответствующих областях, таких как трудовые отношения.

## **УСЛОВИЯ ТРУДА И ЖИЗНИ**

### **Заработная плата, пособия и условия труда**

41. Заработная плата, пособия и условия труда, предоставляемые работникам многонациональных корпораций, должны быть не менее благоприятными, чем те, которые предоставляются на аналогичных предприятиях в соответствующей стране. В случае, если в этой стране не существует аналогичных предприятий, многонациональные корпорации должны предоставить работникам самую лучшую заработную плату, пособия и условия труда из всех возможных. Элементы, которые необходимо учитывать, должны включать: (а) потребности работников и их семей с учетом общего

уровня заработной платы в стране, стоимости жизни, пособия по социальному обеспечению, и относительного уровня жизни других социальных групп; и (б) экономические факторы, в том числе требования экономического развития, уровень производительности и стремление достигнуть и поддерживать высокий уровень занятости. Если работодатель предоставляет трудящимся такие основные удобства, как жилье, медицинское обслуживание или питание, все они должны соответствовать общепринятым нормам качества.

42. Правительства, в первую очередь развивающихся стран, должны стремиться к принятию соответствующих мер, направленных на то, чтобы максимально возможную пользу деятельность многонациональных корпораций приносила группам населения с низкими доходами и менее развитым районам.

#### **Безопасность и гигиена труда**

43. Правительства должны следить за тем, чтобы как многонациональные, так и национальные корпорации обеспечивали для своих работников надлежащие нормы безопасности и гигиены труда, и способствовать развитию культуры безопасности и гигиены труда на предприятиях, тем самым постепенно создавать здоровую и безопасную рабочую среду. Это включает меры по борьбе с насилием в отношении женщин и мужчин на рабочем месте и внимание к безопасности в здании. Следует также принимать во внимание соответствующие международные трудовые нормы, включая перечень профессиональных заболеваний, а также кодексы практики и руководящие принципы в текущем перечне публикаций МОТ по вопросам безопасности и гигиены труда. Работникам, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве или перенесшим профессиональное заболевание, должна быть выплачена компенсация.

44. Многонациональные корпорации должны устанавливать максимально высокие нормы в области безопасности и гигиены труда, соответствующие национальным требованиям



и учитывающие накопленный ими в рамках предприятия в целом опыт, включая все сведения об особых рисках. Кроме того, они должны предоставлять представителям трудящихся предприятия, а также компетентным органам и организациям работодателей и трудящихся по их требованию во всех странах, в которых они осуществляют свою деятельность, информацию о действующих на предприятиях одних стран нормах в области безопасности и гигиены труда, которых они придерживаются в других странах. В частности, они должны информировать всех тех, кого это может касаться, об отдельных рисках и о соответствующих мерах защиты от них, когда они связаны с новыми производственными процессами и продукцией. Следует ожидать, что многонациональные корпорации, как и аналогичные национальные корпорации, будут играть ведущую роль в изучении факторов риска для безопасности и гигиены труда и в применении таких усовершенствований во всех подразделениях корпорации.

45. Многонациональные корпорации должны сотрудничать с международными организациями, занимающимися разработкой и принятием международных норм в области безопасности и гигиены труда.

46. В соответствии с национальной практикой многонациональные корпорации должны в полной мере сотрудничать с компетентными органами, занимающимися вопросами безопасности и гигиены труда, представителями трудящихся и их организациями и со специальными органами, занимающимися вопросами безопасности и гигиены труда. В случае необходимости вопросы, касающиеся безопасности и гигиены труда, следует включать в договоры, заключаемые с представителями трудящихся и их организациями.

## **ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

47. Многонациональные корпорации должны соблюдать нормы трудовых отношений в ходе своей деятельности.

## **Свобода ассоциации и право на организацию**

48. Трудящиеся, занятые на предприятиях МНК, как и трудящиеся национальных предприятий, должны без каких бы то ни было различий пользоваться правом создавать и вступать в организации по своему собственному выбору без получения предварительного разрешения при единственном условии соблюдения устава соответствующей организации. Они также должны пользоваться надлежащей защитой против дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда.

49. Организации, представляющие предприятия МНК или занятых на этих предприятиях трудящихся, должны пользоваться надлежащей защитой от любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их агентов или членов в создание и деятельность этих организаций или управление ими.

50. Многонациональные корпорации должны в случае необходимости и применительно к местным условиям оказывать поддержку представительным организациям предпринимателей.

51. Правительствам, которые еще не применяют принципы, изложенные в статье 5 Конвенции 87, предлагается делать это, принимая во внимание – особенно в отношении многонациональных корпораций – важность того, чтобы организациям, представляющим эти предприятия или занятых на них трудящихся, разрешалось вступать по своему выбору в международные организации работодателей или трудящихся.

52. Если правительства принимающих стран создают специальные стимулы для привлечения иностранных инвестиций, подобные стимулы не должны включать в себя какие-либо ограничения свободы ассоциации для трудящихся или их права на организацию и на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров.

53. Представителям трудящихся на предприятиях МНК и национальных предприятиях не должны препятствовать собираться для проведения консультаций или взаимного обмена мнениями при условии, что это не наносит ущерба деятельности предприятий и обычным процедурам, в рамках которых строятся отношения с представителями трудящихся и их организациями.

54. Правительства не должны ограничивать въезд в страну представителей организаций работодателей и трудящихся, которые прибывают из других стран по приглашению соответствующих местных или национальных организаций для консультаций по вопросам, представляющим взаимный интерес, если единственным основанием к такому ограничению служит именно указанная выше цель.

#### **Коллективные переговоры**

55. Трудящиеся, работающие на предприятиях МНК, должны иметь право, в соответствии с национальным законодательством и практикой, на то, чтобы представляющие их организации признавались правомочными вести коллективные переговоры.

56. В случае необходимости следует принимать соответствующие национальным условиям меры, направленные на то, чтобы поощрять и содействовать полному развитию и применению процедуры ведения на добровольной основе переговоров между работодателями или организациями работодателей и организациями трудящихся с целью регулирования условий занятости путем заключения коллективных договоров.

57. Предприятия МНК, как и национальные предприятия, должны предоставлять представителям трудящихся такие необходимые возможности и средства, которые могут способствовать разработке эффективных коллективных договоров.

58. Предприятия МНК должны предоставлять возможность должным образом уполномоченным представителям трудящихся, занятых на этих предприятиях в каждой из стран,

где такие предприятия осуществляют свою деятельность, вести переговоры с представителями администрации, которые уполномочены принимать решения по стоящим на повестке дня переговоров вопросам.

59. Многонациональные корпорации в контексте переговоров *bona fide* с представителями трудящихся об условиях занятости или в связи с осуществлением трудящимися права создавать союзы, не должны угрожать тем, что они прибегнут к переводу всей или части производственной единицы за пределы данной страны, злоупотребляя влиянием на эти переговоры и мешая осуществлению их права создавать свои союзы; они также не должны переводить трудящихся из своих филиалов в других странах с целью подрыва переговоров *bona fide* с представителями трудящихся или воспрепятствования осуществлению трудящимися права создавать союзы.

60. Коллективные договоры должны включать положения об урегулировании споров, возникающих в связи с их толкованием и применением, а также положения об обеспечении взаимного уважения прав и соблюдения обязанностей.

61. Многонациональные корпорации должны предоставлять представителям трудящихся информацию, необходимую для ведения эффективных переговоров с соответствующей экономической единицей, и там, где это соответствует местному законодательству и практике, они также должны предоставлять информацию, позволяющую трудящимся получать полную и истинную картину деятельности экономической единицы или, если необходимо, и всей корпорации в целом.

62. Правительства должны предоставлять представителям организаций трудящихся по их просьбе, когда это допускается законодательством и практикой, информацию об отрасли, в которой осуществляет свою деятельность данная корпорация, что поможет установить объективные критерии в процессе коллективных переговоров. В связи с этим многона-

циональные и национальные корпорации должны конструктивно реагировать на просьбы правительств о предоставлении соответствующей информации об их деятельности.

### **Консультации**

63. Разработанные по взаимной договоренности между работодателями и трудящимися и их представителями механизмы, имеющиеся как в многонациональных, так и национальных корпорациях, должны предусматривать в соответствии с национальным и законодательством и практикой проведение регулярных консультаций по вопросам, представляющим взаимный интерес. Такие консультации не должны заменять коллективные переговоры.

### **Доступ к средствам правовой защиты и рассмотрение жалоб**

64. В рамках своей обязанности защищать от связанных с бизнесом нарушений прав человека правительства должны принимать надлежащие меры посредством судебных, административных, законодательных или иных средств, чтобы в случае, когда такое нарушение прав человека происходит на их территории и/или в их юрисдикции, любой работник или работники, которых это коснулось, имели доступ к эффективным средствам правовой защиты.

65. Многонациональные корпорации должны использовать свои рычаги, чтобы способствовать тому, чтобы их партнеры по бизнесу обеспечивали эффективные средства для устранения последствий нарушений международно признанных прав человека.

66. Как многонациональные, так и национальные корпорации должны уважать право работающих на них трудящихся, предусматривающее рассмотрение всех их жалоб в соответствии со следующим положением: любой трудящийся, который, выступая от своего имени или вместе с другими трудящимися, считает, что он имеет основания подать жалобу, должен обладать правом представлять такую жалобу без последующего ущерба для себя, а также должен иметь право на

то, чтобы такая жалоба была рассмотрена в соответствии с надлежащей процедурой. Это имеет особое значение в тех случаях, когда многонациональные корпорации осуществляют свою деятельность в странах, которые не руководствуются принципами, закрепленными в конвенциях МОТ, касающихся свободы ассоциации, права на организацию профессиональных союзов и на ведение коллективных переговоров, а также дискриминации, детского труда и принудительного труда.

### **Разрешение трудовых конфликтов**

67. Правительства должны следить за тем, чтобы органы добровольного примирения и арбитража, соответствующие национальным условиям, были доступны для оказания помощи по предотвращению и урегулированию трудовых споров между работодателями и трудящимися. Эта процедура должна быть бесплатной и оперативной.

68. Многонациональные и национальные корпорации совместно с представителями и организациями трудящихся, работающих у них, должны стремиться к созданию соответствующих национальным условиям органов добровольного примирения, включая возможность проведения добровольного арбитража, с целью содействия в предотвращении и разрешении трудовых споров между работодателями и трудящимися. В органы по добровольному примирению должно входить равное число представителей от работодателей и трудящихся.

**РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ ОЭСР  
ДЛЯ МНОГОНАЦИОНАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ.  
РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОТВЕТСТВЕННОМУ  
ВЕДЕНИЮ БИЗНЕСА  
В КОНТЕКСТЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ 2011 г.**

**Предисловие**

1. Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий (Руководящие принципы) – это рекомендации, адресованные правительствами многонациональным предприятиям. Руководящие принципы призваны обеспечить деятельность этих предприятий в соответствии с политикой правительств в целях укрепления основы взаимного доверия между предприятиями и обществами, в которых они работают, чтобы помочь улучшить внешний инвестиционный климат и повысить вклад многонациональных предприятий в устойчивое развитие. Руководящие принципы являются частью Декларации ОЭСР о международных инвестициях и многонациональных предприятиях, другие части которой посвящены национальным режимам, противоречивым требованиям для предприятий, стимулирующим и сдерживающим факторам международных инвестиций. Руководящие принципы предусматривают добровольные принципы и стандарты ответственного ведения бизнеса в соответствии с действующим законодательством и всемирно признанными стандартами. Тем не менее страны, поддерживающие Руководящие принципы, принимают твердое обязательство по их реализации в соответствии с Решением Совета ОЭСР по Руководящим принципам ОЭСР для многонациональных предприятий. Кроме того, вопросы, охватываемые Руководством, также могут быть предметом национального законодательства и международных обязательств.

2. Международная торговля пережила глубокие структурные изменения и, чтобы отразить эти изменения, изменились и Руководящие принципы. С появлением сферы услуг и наукоемких отраслей промышленности и с расширением интернет-экономики предприятия сферы услуг и технологий играют все более важную роль на международном рынке. На крупные предприятия по-прежнему приходится основная доля международных инвестиций, и наблюдается тенденция к крупномасштабным международным слияниям. В то же время увеличились объем иностранных инвестиций в малые и средние предприятия, и теперь эти предприятия играют значительную роль на международной арене. Многонациональные предприятия, так же как и их отечественные аналоги охватывают более широкий спектр механизмов ведения бизнеса и организационных форм. Стратегические альянсы и более тесные отношения с поставщиками и подрядчиками, как правило, стирают четкие границы предприятия.

3. Быстрое развитие структуры многонациональных предприятий находит отражение и в их деятельности в развивающихся странах, где увеличиваются прямые иностранные инвестиции. В развивающихся странах многонациональные предприятия расширили деятельность от первичного производства и добывающей промышленности до производства, монтажа, развития внутреннего рынка и рынка услуг. Еще одним ключевым событием является появление многонациональных предприятий, которые базируются в развивающихся странах в качестве основных международных инвесторов.

4. Деятельность многонациональных предприятий в результате международной торговли и инвестиций укрепили и углубили связи, которые объединяют страны и регионы мира. Эти мероприятия приносят существенную пользу странам базирования и принимающим странам. Прибыль возникает, когда многонациональные предприятия поставляют продукцию и услуги, которые потребители хотят купить по выгодным це-



нам, и когда они обеспечивают справедливый возврат поставщикам капитала. Их торговля и инвестиционная деятельность способствует эффективному использованию капитала, технологий, людских и природных ресурсов. Они облегчают передачу технологий среди регионов мира и развитие технологий, которые отражают местные условия. Посредством обязательного обучения и обучения на рабочем месте предприятия также содействуют развитию человеческого капитала и созданию рабочих мест в принимающих странах.

5. Характер, масштабы и скорость экономических изменений представили новые стратегические задачи для предприятий и их акционеров. Многонациональные предприятия имеют возможность реализовать передовую практику в интересах устойчивого развития, направленную на обеспечение согласованности между экономическими, экологическими и социальными целями. Способность многонациональных предприятий содействовать устойчивому развитию в значительной степени повышается, когда торговля и инвестиции осуществляются в рамках открытых, конкурентных и надлежащим образом регулируемых рынков.

6. Многие многонациональные предприятия показали, что соблюдение высоких стандартов осуществления хозяйственной деятельности способствует росту. Сегодняшние конкуренты – это интенсивные и многонациональные предприятия, которые сталкиваются с различными правовыми, социальными и нормативными параметрами. В связи с этим у некоторых предприятий может возникнуть соблазн пренебречь соответствующими принципами и нормами поведения, в попытке получить явное конкурентное преимущество. Такая практика нескольких предприятий может поставить под сомнение репутацию многих и может привести к общественным проблемам.

7. Многие предприятия отреагировали на эти общественные проблемы путем разработки внутренней про-

граммы, руководящих принципов и систем управления, которые поддерживают свою приверженность ответственной гражданской позиции предприятий, передовой практике, хорошему ведению бизнеса и поведению сотрудников. Некоторые из них предоставляют консалтинговые, аудиторские и сертификационные услуги, что способствует накоплению знаний в этих областях. Предприятия также способствовали социальному диалогу по вопросам ответственного ведения бизнеса и работали с заинтересованными сторонами, чтобы, в том числе в контексте многосторонних инициатив, разработать руководящие указания для ответственного ведения бизнеса. Руководящие принципы разъясняют общие ожидания ведения бизнеса со стороны правительств, которые поддержали их, и обеспечивают точку отсчета для предприятий и для других заинтересованных сторон. Таким образом, Руководящие принципы дополняют и усиливают частные стремления определять и осуществлять ответственное ведение бизнеса.

8. Правительства сотрудничают друг с другом и с другими участниками, чтобы укрепить международно-правовые и политические рамки, в которых осуществляется хозяйственная деятельность. Начало этого процесса можно отнести к деятельности Международной Организации Труда в начале XX в. Еще одним знаковым событием стало принятие Организацией Объединенных Наций в 1948 г. Всеобщей декларации прав человека. За ним последовало поступательное развитие соответствующих стандартов во многих областях ответственного ведения бизнеса, данный процесс продолжается и сейчас. ОЭСР внесла свой вклад в важные аспекты этого процесса при разработке стандартов в таких областях, как окружающая среда, борьба с коррупцией, интересы потребителей, корпоративное управление и налогообложение.

9. Общей целью правительств, поддержавших Руководящие принципы, является поощрение позитивного вклада многонациональных предприятий в экономический, экологиче-

ский и социальный прогресс и сведение к минимуму трудностей, к которым может привести различная деятельность. Работая в этом направлении, правительства совместно сотрудничают со многими предприятиями, профсоюзами и другими неправительственными организациями, которые самостоятельно работают в том же направлении. Правительства могут оказать помощь, предоставив эффективные внутренние политические рамки, такие как: стабильная макроэкономическая политика, недискриминационное отношение к предприятиям, соответствующее регулирование и контроль за соблюдением экономических нормативов, беспристрастная система судов и правоохранительных органов, эффективная и честная государственная администрация. Правительства могут также помочь в сохранении и развитии соответствующих стандартов и политики в поддержку устойчивого развития и, участвуя в проводимых реформах, гарантировать, что деятельность государственного сектора является эффективной и действенной. Правительства, поддерживающие Руководящие принципы, стремятся к постоянному совершенствованию как внутренней, так и международной политики с целью повышения благосостояния и уровня жизни всех людей.

## **I. Концепции и принципы**

1. Руководящие принципы представляют собой рекомендации, совместно адресованные правительствами многонациональным предприятиям. Они предлагают принципы и стандарты добросовестной практики в соответствии с действующим законодательством и всемирно признанными стандартами. Соблюдение Руководящих принципов предприятиями является добровольным и не имеет обязательной юридической силы. Тем не менее некоторые вопросы, охватываемые Руководящими принципами, могут также регулироваться национальным законодательством или международными соглашениями.

2. Соблюдение внутренних законов является первоочередной обязанностью предприятий. Руководящие принципы не заменяют внутренние законы и положения и не должны рассматриваться как вышестоящие над ними. Хотя Руководящие принципы выходят за рамки закона, во многих случаях, они не должны и не предназначены для того, чтобы ставить предприятия в ситуации, когда они сталкиваются с противоречивыми требованиями. Тем не менее в странах, где внутренние законы и положения противоречат принципам и нормам Руководящих принципов, предприятия должны искать способы, чтобы учитывать принципы и стандарты в полном объеме, а не ставить их в противовес внутреннему законодательству.

3. Так как деятельность многонациональных предприятий распространяется по всему миру, международное сотрудничество в этой области должно распространяться на все страны. Правительства, придерживаясь Руководящих принципов, поощряют предприятия, действующие на их территории, соблюдать Руководящие принципы везде, где они работают, с учетом конкретных обстоятельств каждой принимающей страны.

4. Для целей Руководящих принципов не требуется точное определение многонациональных предприятий. Эти предприятия работают во всех секторах экономики. Как правило, они представляют собой компании или другие юридические лица, созданные в более чем одной стране, и связанные таким образом, что они могут совместно координировать свою деятельность разными способами. Пока одно или несколько из этих юридических лиц в состоянии оказывать существенное влияние на деятельность других юридических лиц, степень их автономии в рамках предприятия может варьироваться от одного многонационального предприятия к другому. Собственность может быть частной, государственной или смешанной. Руководящие принципы имеют отношение ко всем юридиче-

ским лицам в пределах многонационального предприятия (материнской компании и/или местного предприятия). В зависимости от фактического распределения обязанностей между ними различные организации сотрудничают и оказывают помощь друг другу для соблюдения Руководящих принципов.

5. Руководящие принципы не направлены на введение разного отношения между многонациональными и отечественными предприятиями; они отражают эффективную практику для всех. Соответственно, многонациональные и отечественные предприятия имеют одинаковые ожидания в отношении ведения бизнеса, Руководящие принципы имеют большое значение для обеих сторон.

6. Правительства желают призвать как можно к более широкому соблюдению Руководящих принципов. Хотя считается, что малые и средние предприятия не могут иметь одинаковые возможности, что и крупные предприятия, правительства, поддерживающие Руководящие принципы, призывают соблюдать рекомендации Руководящих принципов в максимально возможной степени.

7. Правительства, поддерживающие Руководящие принципы не должны использовать их в протекционистских целях или использовать их таким образом, чтобы ставить под сомнение сравнительные преимущества любой страны, куда инвестируют многонациональные предприятия.

8. Правительства имеют право прописывать условия, при которых многонациональные предприятия осуществляют свою деятельность в пределах своей юрисдикции, при условии соблюдения международного права. К субъектам многонациональных предприятий, расположенных в различных странах, могут быть применены законы данной страны. Если многонациональные предприятия подпадают под противоречивые требования поддержавшей страны или третьей страны, заинтересованным правительствам предлагается добровольное сотрудничество в целях решения возникающих проблем.

9. Правительства, поддерживающие Руководящие принципы, определяют их таким образом, чтобы они выполняли свои обязанности для равного отношения к предприятиям, а также в соответствии с нормами международного права и договорными обязательствами.

10. Использование соответствующих международных механизмов урегулирования споров, включая арбитраж, рекомендуется как средство, облегчающее решение правовых проблем, возникающих между предприятиями и правительствами принимающих стран.

11. Правительства, поддерживающие Руководящие принципы, будут реализовывать их, и поощрять их соблюдение. Они создадут национальные координационные бюро, которые будут распространять информацию о Руководящих принципах и действовать в качестве форума для обсуждения всех вопросов, связанных с Руководящими принципами. Поддерживающие правительства также примут участие в соответствующем пересмотре и процедурах консультаций для решения вопросов, касающихся интерпретации принципов в изменяющемся мире.

## **II. Общий политический курс**

Предприятия должны в полной мере учитывать установленную политику в странах, в которых они работают, и учитывать мнения других заинтересованных сторон. В этой связи:

### **А. Предприятия должны:**

1. Содействовать экономическому, экологическому и социальному прогрессу с целью достижения устойчивого развития.

2. Уважать международно признанные права человека в отношении тех людей, которые пострадали от их деятельности.

3. Поощрять укрепление местного потенциала на основе тесного сотрудничества с местным сообществом, в том числе

интересы бизнеса, а также развитие деятельности предприятий на внутреннем и внешнем рынках из-за необходимости распространять коммерческую практику.

4. Поощрять формирование человеческого капитала, в частности, путем создания рабочих мест и содействия профессиональной подготовке для сотрудников.

5. Воздерживаться от поиска и принятия исключений, не предусмотренных законодательной или нормативно-правовой базой, связанных с правами человека, окружающей средой, здравоохранением, безопасностью, охраной труда, налогообложением, финансовыми стимулами или другими вопросами.

6. Поддерживать хорошие принципы корпоративного управления, разработки и применения эффективной практики корпоративного управления, в том числе всеми группами предприятий.

7. Разрабатывать и применять эффективные саморегулирующие практики и системы управления, которые способствуют отношениям доверия и взаимного доверия между предприятиями и обществами, в которых они работают.

8. Проводить просветительскую работу для работников, занятых на многонациональных предприятиях, в отношении политики компании посредством соответствующего распространения этой политики, в том числе посредством программ обучения.

9. Воздерживаться от дискриминационных или дисциплинарных мер в отношении работников, которые представляют добросовестные отчеты руководству, или, в соответствующих случаях, компетентным государственным органам, о практиках, противоречащих закону, Руководящим принципам или политике предприятия.

10. Проводить комплексную оценку деятельности с учетом рисков, например, включив в свои корпоративные системы управления рисками, для выявления, предотвращения и смягчения фактических и потенциальных неблагоприятных последствий, указанных в пунктах 11 и 12, и учитывать, какое

влияние имеют эти последствия. Характер и степень комплексной оценки зависят от обстоятельств конкретной ситуации.

11. Избегать оказания неблагоприятного воздействия на вопросы, относящиеся к Руководящим принципам, посредством собственной деятельности, и устранять такое воздействие, если оно происходит.

12. Стараться предотвращать или смягчать негативное воздействие, если оно не способствовало такому воздействию, когда воздействие, тем не менее, непосредственно связано с их деятельностью, продуктами или услугами, деловыми отношениями. Не следует перекладывать ответственность с юридического лица, вызывающего негативное воздействие, на предприятие, с которым оно имеет деловые отношения.

13. В дополнение к устранению неблагоприятных последствий в отношении вопросов, рассматриваемых в Руководящих принципах, поощрять, где это возможно, деловых партнеров, включая поставщиков и субподрядчиков, применять принципы ответственного ведения бизнеса, совместимые с Руководящими принципами.

14. Взаимодействовать с соответствующими заинтересованными сторонами в целях обеспечения реальных возможностей для учета точек зрения в отношении планирования и принятия решений по проектам или другой деятельности, которая может существенно повлиять на местные сообщества.

15. Воздерживаться от какого-либо неправомерного участия в местной политической деятельности.

#### Б. Предприятиям рекомендуется:

1. Поддерживать, по обстоятельствам, совместные усилия в соответствующих форумах в целях содействия свободы в Интернете на основе уважения свободы выражения мнений, собраний и ассоциаций в Интернете.

2. Заниматься или поддерживать, где это уместно, частные или многосторонние инициативы и социальный диалог в



сфере управления цепочками поставок, обеспечивая при этом, что эти инициативы учитывают социальные и экономические последствия развивающихся стран, а также существующих международно признанных стандартов.

### **III. Раскрытие информации**

1. Предприятия должны гарантировать предоставление своевременной и точной информации по всем существенным вопросам, касающимся их деятельности, структуры, финансового положения, результатов деятельности, собственности и управления. Эта информация должна быть открыта для предприятия в целом, и, при необходимости, по направлениям деятельности или географическим районам. Политика раскрытия информации на предприятии должна быть адаптирована к характеру, размеру и местоположению предприятия, с учетом принятых затрат, коммерческой тайны и других конкурентных вопросов.

2. Политика раскрытия информации на предприятии должна включать информационные материалы (но не ограничиваться ими) по: а) финансовым и операционным результатам деятельности предприятия; б) целям предприятия; в) собственности на крупные пакеты акций и права голоса, в том числе по структуре группы предприятий и отношениям внутри группы, а также по механизмам укрепления контроля; г) политике вознаграждения для членов правления и главных должностных лиц, а также информации о членах правления, включая квалификацию, процесс отбора, руководство в других предприятиях и является ли каждый член правления независимым от правления; д) операциям со связанными сторонами; е) прогнозируемым факторам риска; ж) вопросам, касающимся работников и других заинтересованных сторон; з) структуре и политике управления, в частности, содержанию любого кодекса корпоративного управления или политики и их осуществлению.

3. Предприятиям предлагается предоставлять дополнительную информацию, которая могла бы включать: а) стоимостные данные и данные о ведении бизнеса, предназначенные для публичного обнародования, в том числе, в зависимости от значимости для мероприятий предприятия, информация о политике предприятия относительно вопросов, рассматриваемых в Руководящих принципах; б) политика и другие кодексы поведения, которые приняты предприятием, даты их принятия, страны и организации, к которым такие положения не применяются; в) деятельность предприятия в связи с этими заявлениями и кодексами; г) сведения о внутреннем аудите, управлении рисками и соблюдении правовых систем; д) сведения об отношениях с работниками и другими заинтересованными сторонами.

4. Предприятия должны применять высокие стандарты качества бухгалтерского учета, раскрытия финансовой и нефинансовой информации, в том числе экологической и социальной отчетности, если таковые имеются. Следует информировать о стандартах и политике, по которым составляется и публикуется информация. Ежегодный аудит должен проводиться независимым, компетентным и квалифицированным аудитором, чтобы обеспечить внешнюю и объективную гарантию правлению и акционерам, что финансовая отчетность справедливо отражает финансовое положение и результаты деятельности предприятия во всех существенных отношениях.

#### **IV. Права человека**

Государства обязаны защищать права человека. Предприятия обязаны, в рамках международно признанных прав человека, международных обязательств по правам человека стран, в которых они работают, а также соответствующих национальных законов и правил:

1. Уважать права человека, то есть они должны избегать ущемления прав человека и других лиц и должны рассматривать негативные воздействия прав человека на лица, с которыми они ведут деятельность.

2. В рамках своей деятельности не вызывать или способствовать негативному воздействию на права человека и предотвращать такое воздействие, когда оно происходит.

3. Искать пути для предотвращения или смягчения негативного воздействия на права человека, которое возникает непосредственно в результате их хозяйственной деятельности, продукции или услуг, даже если они не участвуют в этих последствиях.

4. Проводить политику приверженности к уважению прав человека.

5. Проводить комплексную проверку прав человека в соответствии с их объемом, характером и контекстом деятельности и тяжести рисков негативного воздействия прав человека.

6. Обеспечить или сотрудничать посредством законных процессов в восстановлении негативного воздействия на права человека там, где они определяют, что они привели или способствовали этим воздействиям.

## **V. Трудовые и производственные отношения**

Предприятия должны, в рамках действующего законодательства, правил и сложившихся трудовых отношений, практики занятости и применимых международных трудовых норм:

1. а) уважать право работников, нанятых многонациональными предприятиями, учреждать или вступать в профессиональные союзы и представительные организации по их собственному выбору;

б) уважать право работников, занятых в многонациональных предприятиях, иметь профсоюзы и представительные организации по их собственному выбору, признанные для

ведения коллективных переговоров, и приступить, индивидуально или через ассоциации работодателей, к конструктивным переговорам с такими представителями с целью достижения соглашения о сроках и условиях труда;

в) содействовать эффективному упразднению детского труда и принять немедленные и эффективные меры, обеспечивающие в срочном порядке запрещение и искоренение наихудших форм детского труда;

г) содействовать ликвидации всех форм принудительного или обязательного труда и принимать адекватные меры для обеспечения того, чтобы принудительный или обязательный труд не применялся в их деятельности;

д) руководствоваться во всей своей деятельности принципом равенства возможностей и отношений в области труда, не дискриминировать своих работников в отношении труда и занятости по таким признакам, как раса, цвет кожи, пол, религия, политические убеждения, национальное или социальное происхождение или иное положение, за исключением случаев, когда избирательность относительно характеристик работника способствует созданию правительственной политики, которая способствует большему равенству возможностей занятости или имеет отношение к присущим требованиям работы.

2. а) предоставлять такие возможности для представителей работников, которые могут потребоваться для оказания помощи в разработке эффективных коллективных договоров;

б) предоставлять информацию представителям работников, которая необходима для конструктивных переговоров по условиям труда;

в) предоставлять информацию для работников и их представителей, которая позволяет им получать достоверную и объективную картину деятельности субъекта или, при необходимости, предприятия в целом.

3. Содействовать консультациям и сотрудничеству между работодателями и работниками и их представителями по вопросам, представляющим взаимный интерес.

4. а) Соблюдать стандарты занятости и трудовых отношений, которые не менее благоприятны, чем те, что наблюдаются на аналогичных предприятиях в стране пребывания;

б) Обеспечивать самый высокий уровень заработной платы, льгот и условий труда в рамках государственной политики, если многонациональные корпорации осуществляют свою деятельность в развивающихся странах, где сопоставимые работодатели могут не существовать. Государственная политика должна быть связана с экономическим положением предприятия, но должна быть не менее адекватной для удовлетворения основных потребностей трудящихся и членов их семей;

в) принимать надлежащие меры для обеспечения безопасности и гигиены труда в своей деятельности.

5. В своей деятельности, в максимально возможной степени, нанимать местных рабочих и обеспечивать их обучение с целью повышения квалификации в сотрудничестве с представителями работников и, при необходимости, соответствующими государственными органами.

6. При рассмотрении изменений в своей деятельности, которые будут иметь значительные последствия для занятости, в частности, в случае закрытия предприятия – коллективные увольнения, обеспечить надлежащее уведомление представителей работников о таком изменении, об их занятости, их организациях, и, при необходимости, соответствующие государственные органы, а также сотрудничать с представителями работников и соответствующих государственных органов, с тем чтобы смягчить в максимально возможной степени неблагоприятные последствия. В свете конкретных обстоятельств каждого вопроса было бы целесообразно, если бы руководство смогло дать такое уведомление до принятия окончательного решения. Могут быть также использованы

другие средства, чтобы обеспечить существенное сотрудничество для смягчения последствий таких решений.

7. В контексте добросовестных переговоров с представителями работников об условиях работы или в то время, как работники осуществляют право на организацию, не угрожать передать полностью или частично работающее предприятие из страны и не передавать рабочих из подразделений предприятия в другую страну в целях оказания несправедливого влияния в отношении этих переговоров или препятствовать осуществлению права на организацию.

8. Разрешить уполномоченным представителям работников в качестве их занятости вести переговоры о заключении коллективных договоров или трудовых отношений и предоставить сторонам возможность консультироваться по вопросам, представляющим взаимный интерес, с представителями руководства, которые уполномочены принимать решения по этим вопросам.

## **VI. Окружающая среда**

В соответствии с законами, нормативными актами и административной практикой в странах, в которых они работают, и с учетом соответствующих международных соглашений, принципов, целей и стандартов предприятиям следует должным образом учитывать необходимость защиты окружающей среды, общественного здоровья и безопасности и в целом вести свою деятельность таким образом, чтобы способствовать более устойчивому развитию. В частности, предприятия должны:

1. Устанавливать и поддерживать системы экологического менеджмента соответствующих предприятий, в том числе:

а) собирать и оценивать адекватную и своевременную информацию, касающуюся окружающей среды, здоровья и безопасности последствий их деятельности;

б) устанавливать измеримые цели и, при необходимости, цели для улучшения экологических показателей и использования ресурсов, в том числе периодический пересмотр продолжающейся актуальности этих целей; в случае необходимости, цели должны быть согласованы с соответствующей национальной политикой и международными природоохранными обязательствами;

в) проводить регулярный мониторинг и проверку прогресса целей окружающей среды, здоровья и безопасности.

2. Принимая во внимание озабоченность по поводу стоимости, коммерческой тайны и защиты прав интеллектуальной собственности:

а) предоставлять общественности и работникам, имеющим адекватную, измеримую, поддающуюся проверке (в случае необходимости) и своевременную информацию о потенциальном воздействии окружающей среды, здоровья и безопасности деятельности предприятия, что могло бы включать отчетность о ходе работы по улучшению экологических показателей;

б) привлекать для адекватного и своевременного общения и консультации с обществом, что напрямую зависит от окружающей среды, здоровья и политики безопасности предприятия и их реализации.

3. Оценка принятия решений, прогнозируемое влияние на окружающую среду, здоровье и безопасность, связанное с процессами, товарами и услугами предприятия в рамках их полного жизненного цикла с целью их предотвращения или, в случае неизбежности, – с целью их смягчения. Там, где эти предлагаемые мероприятия могут иметь значительные воздействия на экологию, здоровье и безопасность, и если решение по ним принимается компетентным органом, необходимо подготовить соответствующую экологическую экспертизу.

4. В соответствии с научно-техническими знаниями о рисках, где есть угроза серьезного ущерба окружающей среде,

здоровью и безопасности человека, не использовать отсутствие полной научной уверенности в качестве причины для отсрочки принятия экономически эффективных мер по предупреждению или уменьшению такого ущерба.

5. Поддерживать планы для предотвращения, смягчения и контроля серьезных влияний на экологию и ущерб здоровью в результате их деятельности, в том числе аварий и чрезвычайных ситуаций, а также механизмов для немедленной отчетности в компетентные органы.

6. Постоянно стремиться к улучшению корпоративных экологических показателей на уровне предприятия и, при необходимости, в ее цепочке поставок, поощряя такие мероприятия, как:

а) утверждение технологий и операционных процедур во всех частях предприятия, которые отражают нормы, касающиеся природоохранной деятельности, в лучшем варианте исполнения предприятием;

б) разработка и предоставление товаров или услуг, которые не имеют чрезмерного воздействия на окружающую среду; находятся в безопасности их использования по назначению; сокращают выбросы парниковых газов, являются эффективными с точки зрения потребления энергии и природных ресурсов; могут быть повторно использованы, переработаны или безопасно утилизированы;

в) содействие формированию высокого уровня информированности среди клиентов об экологических последствиях использования продукции и услуг предприятия, в том числе путем предоставления достоверной информации о своей продукции (например, о выбросах парниковых газов, биологическом разнообразии, эффективности использования ресурсов и других экологических проблемах);

г) изучение и оценка способов улучшения экологических показателей деятельности предприятия в долгосрочной перспективе, например, путем разработки стратегии по сокра-



щению выбросов, эффективного использования ресурсов и рециркуляции, замены или сокращения применения токсичных веществ или стратегий в области биоразнообразия.

7. Обеспечить адекватное образование и обучение работников в области защиты окружающей среды и охраны труда, в том числе относительно обращения с опасными материалами и предотвращения экологических аварий, а также в более общих экологических областях управления, таких как процедуры оценки экологических последствий, связей с общественностью и экологических технологий.

8. Содействовать развитию экологически значимой и экономически эффективной государственной политики, например, посредством партнерств или инициатив, которые повысят экологическую осведомленность и защиту.

## **VII. Борьба со взяточничеством, подкупом и вымогательством**

Предприятия не должны прямо или косвенно предлагать, обещать, давать или требовать взятки или иное неправомерное преимущество в целях осуществления или сохранения хозяйственной деятельности или других неправомерных преимуществ. Предприятия должны также сопротивляться ходатайству взятки и вымогательству. В частности, предприятия должны:

1. Не предлагать, не обещать или не предоставлять чрезмерную денежную или иную выгоду государственным должностным лицам, сотрудникам или партнерам по бизнесу. Кроме того, предприятия не должны требовать, соглашаться или принимать чрезмерную денежную или иную выгоду от государственных должностных лиц, сотрудников или партнеров по бизнесу. Предприятия не должны использовать третьи стороны, такие как агенты и другие посредники, консультанты, представители, дистрибьюторы, консорциумы, подрядчики, поставщики и партнеры по совместному действию для направления чрезмерных денежных или других средств

государственным служащим, сотрудникам, деловым партнерам и их родственникам.

2. Разрабатывать и принимать адекватные механизмы внутреннего контроля, этики и соблюдения программ и мер для предупреждения и выявления взяточничества, разработанных на основе оценки рисков в отношении индивидуального финансового состояния предприятия, в частности, риски взяточничества, стоящие перед предприятием (например, его географический и промышленный сектор деятельности). Эти системы внутреннего контроля, этики и соблюдения программ или мер должны включать системы финансового и бухгалтерского учета, в том числе системы внутреннего контроля, направленные на обеспечение поддержания справедливых и точных бухгалтерских книг, записей и счетов, чтобы они не были использованы с целью подкупа или сокрытия взяточничества. Такие индивидуальные обстоятельства и риски взяточничества следует регулярно контролировать и вновь оценивать, так как это необходимо для программ внутреннего контроля, этики и соответствия предприятия или адаптированных и эффективных мер, а также для смягчения рисков предприятий, которые становятся соучастниками во взяточничестве, ходатайстве взятки и вымогательстве.

3. Закрепить в программах или мерах внутреннего контроля компании, этики и программах, обеспечивающих соблюдение законодательных и нормативных актов, запретить или препятствовать использованию незначительных платежей, которые, как правило, запрещены в странах, где они сделаны, а если такие платежи сделаны, отображать их в бухгалтерской книге и в финансовых отчетах.

4. Принимая во внимание особые риски взяточничества, с которыми сталкиваются предприятия, убедиться, что надлежащим образом составлены документы по комплексной проверке, относительно приема на работу, а также необходимости и регулярного контроля агентов, а также, что вознаграждение агентов является соответствующим и подходящим

только для услуг, предоставленных законным путем. В случае необходимости должны вестись списки агентов, участвующих в сделках с государственными органами и государственными предприятиями, и предоставляться компетентным органам в соответствии с действующими общественными требованиями к раскрытию информации.

5. Повышать прозрачность своей деятельности в борьбе со взяточничеством, ходатайством о взятке и вымогательстве. Меры могут включать в себя публичные обязательства по борьбе с взяточничеством, подстрекательством дачи взятки и вымогательством, по раскрытию информации о системе управления и программах и мерах внутреннего контроля и этики, а также о программах, обеспечивающих соблюдение законодательных и нормативных актов, принятых предприятиями для того, чтобы выполнять эти обязательства. Предприятия должны также способствовать открытости и диалогу с общественностью, содействовать ее информированности и сотрудничеству в борьбе с взяточничеством, ходатайством дачи взятки и вымогательством.

6. Содействовать пониманию и соблюдению корпоративной политики и программ и мер внутреннего контроля и этики, а также программ, обеспечивающих соблюдение законодательных и нормативных актов по борьбе со взяточничеством, вымогательством взятки сотрудниками с помощью соответствующего распространения таких программ или мероприятий и на основе учебных программ и дисциплинарных процедур.

7. Не делать незаконные пожертвования кандидатам на государственные должности, политическим партиям или другим политическим организациям. Политические взносы должны полностью соответствовать общественным требованиям к раскрытию информации и должны быть представлены высшему руководству.

### **VIII. Интересы потребителей**

При работе с потребителями предприятия должны действовать в соответствии с правилами честного бизнеса, маркетинга и рекламы и должны принимать все разумные меры для обеспечения качества и надежности товаров и услуг, которые они предоставляют. В частности, они должны:

1. Убедиться, что товары и услуги, которые они предоставляют, соответствуют всем согласованным или требуемым по закону стандартам здравоохранения и безопасности потребителей, в том числе тем, которые касаются предупреждения вреда здоровью и безопасности информации.

2. Предоставлять точную, проверяемую и четкую информацию, которая является достаточной, чтобы позволить потребителям принимать обоснованные решения, включая информацию о ценах и, при необходимости, о содержании, безопасном использовании, экологических характеристиках, техническом обслуживании, хранении и распоряжении товарами и услугами. По мере возможности эта информация должна предоставляться таким образом, чтобы облегчить возможность потребителям сравнивать продукцию.

3. Предоставлять потребителям доступ к справедливым, простым в использовании, своевременным и эффективным досудебным механизмам разрешения споров и правовой защиты, без лишних затрат или ограничений.

4. Не делать представление или бездействие, или заниматься любой другой практикой, которая вводит в заблуждение, является мошеннической или несправедливой.

5. Поддерживать усилия по содействию просвещению потребителей в областях, которые связаны с их предпринимательской деятельности, с целью, в частности, расширения возможностей потребителей: i) принимать обоснованные решения, касающиеся сложных товаров, услуг и рынков, ii) лучше понять экономические, экологические и социальные последствия своих решений и iii) поддерживать устойчивое потребление.

6. Уважать частную жизнь потребителей и принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности персональных данных, которые они собирают, хранят, обрабатывают или распространяют.

7. В полной мере сотрудничать с органами государственной власти по предотвращению и борьбе с обманной практикой маркетинга (включая рекламу, вводящую в заблуждение, и коммерческое мошенничество), а также уменьшать или предотвращать серьезные угрозы для здоровья и безопасности населения или окружающей среды, вытекающие из потребления, использования или распоряжения товарами и услугами.

8. Принимать во внимание при применении вышеупомянутых принципов i) потребности уязвимых и обездоленных потребителей и ii) конкретные проблемы, которые может создать для потребителей электронная торговля.

## **IX. Наука и технологии**

Предприятия обязаны:

1. Прилагать усилия к тому, чтобы их деятельность была совместима с наукой и технологией (НИТ), стратегией и планами стран, в которых они работают, и по мере необходимости способствовать развитию местного и национального инновационного потенциала.

2. Принимать, по мере возможности, в процессе своей хозяйственной деятельности, практики, которые позволяют передавать и быстро распространять технологии и ноу-хау с учетом защиты прав интеллектуальной собственности.

3. При необходимости выполнять работы по развитию науки и технологии в принимающих странах для удовлетворения местных потребностей рынка, а также нанимать персонал принимающей страны для научно-технического потенциала и поощрять их обучение с учетом коммерческих потребностей.

4. Предоставлять лицензии на использование прав на интеллектуальную собственность или при ином способе передаче технологии на разумных условиях и в порядке, который способствует долгосрочной и устойчивой перспективе развития принимающей страны.

5. Для коммерческой цели развивать связи с местными университетами, государственными исследовательскими учреждениями, а также участвовать в совместных исследовательских проектах с местной промышленностью и отраслевыми ассоциациями.

## **Х. Конкуренция**

Предприятия обязаны:

1. Осуществлять свою деятельность в соответствии со всеми применимыми законами и правилами конкуренции, принимая во внимание законы о конкуренции всех юрисдикций, в которых деятельность может иметь антиконкурентные последствия.

2. Воздерживаться от заключения или осуществления антиконкурентных соглашений между конкурентами, в том числе соглашений:

- а) по установлению цены;
- б) фальсификации торгов (тендеров сговора);
- в) установлению выходных ограничений или квоты;
- г) по разделению рынков путем распределения клиентов, поставщиков, территорий или линии торговли.

3. Сотрудничать с уполномоченными органами по контролю за конкуренцией, среди прочего и в соответствии с применимым законом и соответствующими гарантиями, посредством оперативного предоставления наиболее полных ответов на запросы об информации, и с учетом использования имеющихся инструментов, таких как отказ от конфиденциальности, в случае необходимости, для содействия эффективному сотрудничеству между следственными органами.

4. Регулярно способствовать осведомленности сотрудников о важности соблюдения всех применимых законов и правил конкуренции, и в частности обучению высшего руководства предприятия по вопросам конкуренции.

## **XI. Налогообложение**

1. Важно, чтобы предприятие осуществляло вклад в государственные финансы принимающих стран путем своевременной уплаты налоговых обязательств. В частности, предприятия должны соответствовать букве и духу налоговых законов и правил стран, в которых они работают. Соблюдение законности означает способность различать и следовать намерению законодательной власти. В соответствии с таким толкованием от предприятия не требуется производить платеж сверх суммы, требуется производить по закону. Налоговые требования включают в себя такие меры, как предоставление в соответствующие органы своевременной информации, которая имеет непосредственное отношение или требуется по закону в целях правильного определения налогов, подлежащих оценке в связи с их деятельностью, и соответствуют практике трансфертного ценообразования по принципу равноправия и незаинтересованности сторон.

2. Предприятия должны рассматривать налоговое управление и соблюдение налогового законодательства в качестве важного элемента их надзора и более широкой системы управления рисками. В частности, правление предприятия должно принимать налоговые стратегии управления рисками с целью определения и оценки финансовых, регулятивных и репутационных рисков, связанных с налогообложением.

*Учебное издание*

**Абашидзе Аслан Хусейнович  
Глухенький Сергей Хабирович  
Ильяшевич Марианна Викторовна  
Киселева Екатерина Вячеславовна  
Конева Александра Евгеньевна  
Насоненко Анна Михайловна  
Николаев Андрей Михайлович  
Солнцев Александр Михайлович**

## **БИЗНЕС И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА**

Редактор *И.Л. Панкратова*  
Технический редактор *Н.А. Ясько*  
Компьютерная верстка *Н.А. Ясько*  
Дизайн обложки *М.В. Рогова, Ю.Н. Ефремова*

Подписано в печать 26.03.2017 г. Формат 60×84/16.  
Бумага офсетная. Печать офсетная. Гарнитура Таймс.  
Усл. печ. л. 10,61. Тираж 500 экз. Заказ 269.

---

Российский университет дружбы народов  
115419, ГСП-1, г. Москва, ул. Орджоникидзе, д. 3

---

Типография РУДН  
115419, ГСП-1, г. Москва, ул. Орджоникидзе, д. 3, тел. 952-04-41